

# ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА

УДК 316.477

В.С. БІСКУП

## ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАР'ЄРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ ВНЗ

*У статті розглянуто питання технологізації кар'єрного орієнтування молоді, методологія конструювання розвитку кар'єри. Запропоновано змістово-процесуальну схему реалізації технології управління розвитком кар'єрної компетентності студентів у вищому навчальному закладі, окреслено зміст, форми й очікувані результати діяльності суб'єктів кар'єрних процесів.*

**Ключові слова:** кар'єра, кар'єрна компетентність, студенти.

Сучасний вищий навчальний заклад – це поліфункціональний осередок підготовки молодих людей до майбутньої трудової діяльності. Проте завдання ВНЗ не обмежується лише зазначеною функцією. Суспільство, засноване на знаннях, вимагає від майбутнього випускника, крім професійних знань, вмінь, навичок і здібностей, особливих особистісних рис і якостей, які б сприяли просуванню не тільки щаблями професійної ієрархії, але давали змогу досягнути життєвого успіху в усій множині соціальних практик. На думку вчених, які займаються дослідженнями проблем вищої школи, “сучасне суспільство все більшою мірою набуває рис “суспільства знання”, адже воно розвивається на основі процесів виробництва, розподілу і використання наукових знань, які дають змогу конструювати нову соціальну реальність, її економічні та ментальні структури, новий спосіб життя людини. У цьому контексті аналізуються проблеми змін соціокультурного статусу, функцій і нових завдань інституту вищої освіти, який постає як один з головних виробників і розповсюджувачів наукових знань” [1, с. 3]. Висококонкурентне довкілля висуває до майбутніх фахівців низку викликів, які стосуються не лише фахової майстерності та компетентності, а й вміння на практиці їх застосовувати, впевнено вибудовувати свій професійний і життєвий шлях з урахуванням як об'єктивних соціально-економічних, ринкових, політичних чинників, так і внутрішніх потреб і прагнень. Відносна доступність отримання вищої освіти, яка сьогодні спостерігається в сучасній Україні, є лише шансом для конструювання успішної кар'єри. За таких обставин провідна місія університету полягає у сприянні молодим людям досягнути не лише ази академічної та професійної підготовки, а і надати майбутньому випускникові необхідних ресурсів, за сприяння яких він буде

конкурентоспроможним на ринку праці, мобільним і готовим не тільки проявити свою ерудицію, але й усвідомлено управляти власною кар'єрою. Зазначені обставини зумовили актуальність пропонованого дослідження.

**Мета статті** полягає в обґрунтуванні технологічного підходу до конструювання необхідного рівня кар'єрної компетентності у ВНЗ, як необхідної передумови успішної інтеграції молодих людей у виробничу сферу; розробці методологічного та методичного інструментарію управління розвитком кар'єрної компетентності студентської молоді.

Одним з перших дослідників, який розглянув проблему формування соціальних технологій, був американський учений К. Поппер. На його думку, соціальне життя не потребує тотального перетворення. Удосконалення соціальної системи можливе в процесі поступальної, "часткової" роботи, тобто соціальної технології, направленої на подолання конкретних вад соціального життя. К. Поппер вказував на існування таких різновидів соціальних технологій, як холістичні, утопічні, для яких характерним є прагнення до всезагального перетворення соціальної системи, і часткові, тобто такі, які містять програму і методологію діяльності з вирішення конкретного соціального завдання [2, с. 54].

Ґрунтовні розвідки з приводу умов технологізації соціальних процесів належать болгарському досліднику М. Маркову. Вчений зазначає, що першою ознакою будь-якої технології є розмежування, поділ певного процесу на внутрішньо взаємопов'язані між собою етапи, фази, операції. Друга ознака – координованість і поетапність дій, направлених на досягнення конкретного результату. Третя ознака полягає у тому, що кожна технологія вимагає однозначності виконання включених в неї процедур [3, с. 47]. М. Марков визначає соціальну технологію як спосіб реалізації людьми конкретного складного процесу шляхом його поділу на систему послідовних взаємопов'язаних процедур і операцій, які виконуються більш-менш однозначно і мають на меті досягнення високої ефективності [3, с. 48].

Важливою ознакою соціальних технологій є те, що вони являють собою системоутворювальну ланку між високоабстрактною науковою теорією та живою практикою. "Соціальні технології, які поєднують між собою соціологічну теорію і методологію, з одного боку, і соціальну практику – з іншого, забезпечують науково обґрунтований вибір оптимальних засобів впливу суб'єктів управління на об'єкт з метою створення сприятливих умов життєдіяльності людей" [4, с. 22].

Підсумовуючи наведені міркування, сутність соціальних технологій можна визначити як:

1) сукупність системно впорядкованих процедур, технік, алгоритмів, інструментів за допомогою яких об'єкт технологічного впливу зазнає запланованих змін або покращує параметри свого функціонування;

2) метод та організація цілеспрямованого втручання у соціальні процеси з метою впорядкування їх протікання, досягнення запланованих результатів за умов його поділу на окремі складові;

3) переведена на мову практичних процедур теорія.

Методологічним підґрунтям розробки та впровадження технології управління розвитком кар'єри є уявлення про необхідність формування кар'єрної компетентності як кінцевого результату окремих технік, засобів і прийомів, орієнтованих на становлення фахівця, компетентного у реалізації власної кар'єрної програми. Технологія управління розвитком кар'єрної компетентності (далі – ТУРКК) – це взаємоузгоджений комплекс теоретично обґрунтованих і практично орієнтованих процедур досягнення суб'єктом кар'єри відповідного рівня кар'єрної компетентності. Розвиваючи ідею технологічного підходу до формування кар'єри необхідно враховувати індивідуальні особливості суб'єктів кар'єрних процесів. Технологія кар'єрного розвитку в своїй основі – це не “штампування” однотипних маршрутів, стратегій кар'єрного просування, а орієнтована на персональні запити й уподобання особистості система заходів для конструювання власної і неповторної кар'єрної історії. У цьому ракурсі є сенс говорити про технології “м'якого” постмодернізму. Як зауважують українські дослідники Ю. Сурмін та М. Туленков, зазначеній методології притаманні поліфункціональність, поліструктурованість і багатоманіття проявів; технології “м'якого” постмодернізму мають володіти високою адаптивністю, варіабельністю і стохастичністю; знаходиться у підпорядкуванні людини і володіти чітко гуманістичною орієнтацією тощо [5, с. 84–85].

Методологічним орієнтиром конструювання технології управління розвитком кар'єри є виокремлення ключових елементів, які визначають змістовий і функціональний лад формування відповідного рівня кар'єрної компетентності та критеріїв її оцінювання. Структурну модель компонентів ТУРКК зображено на рисунку.

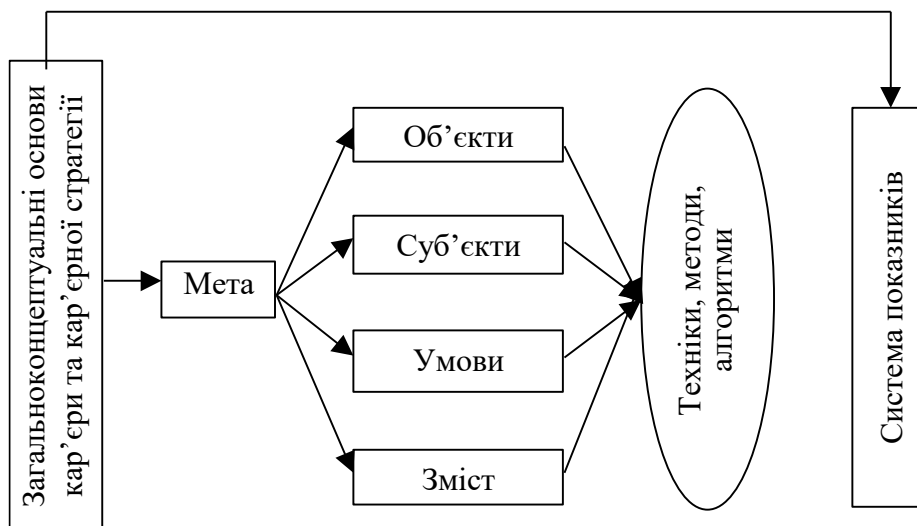


Рис. Структурна модель компонентів технології розвитку кар'єрної компетентності

Сутнісно кар'єра розуміється не просто як пересування особистості у соціальному та професійному просторі, послідовна зміна статусно-

рольових позицій у ньому, а як процес накопичення та використання найоптимальнішим чином культурного, освітнього, професійного капіталів з метою особистісної самореалізації та досягнення соціально-психологічного консенсусу між внутрішніми потребами й уподобаннями і мінливими вимогами зовнішнього середовища. *Основою кар'єрної стратегії* є набуття відповідного рівня кар'єрної компетентності для забезпечення зазначеного консенсусу. *Кар'єрна компетентність* трактується нами як інтегральна характеристика суб'єкта кар'єри, визначає його здатність вирішувати типові й нестандартні професійні та позапрофесійні завдання, які виникають у реальних виробничих, життєвих, комунікативних ситуаціях. Зазначена компетентність – багатовимірне утворення, яке складається з окремих компетенцій, втілюваних в індивідуально-особистісних, соціально-комунікативних та професійних особливостях і навичках, важливих для досягнення успіху в реалізації кар'єрної програми.

*Мета ТУРКК* – створення сприятливих умов для набуття молодими людьми відповідного рівня кар'єрної компетентності. *Об'єкт ТУРКК* – студентська молодь. Варто зазначити, що студенти не пасивні учасники кар'єрних процесів, а й самі активно конструюють своє майбутнє, таким чином виступають і повноправними суб'єктами власної кар'єри. *Суб'єктами ТУРКК* є ВНЗ у формі його організаційних структур, керівного складу; центри розвитку кар'єри, які функціонують при ВНЗ; роботодавці як зацікавлені партнери у розвитку кар'єрного потенціалу молоді; самі студенти. *Умови реалізації ТУРКК* – наявність відповідної нормативної та правової бази, функціональних, структурних та організаційних підрозділів, кар'єроорієнтованих програм, за сприяння яких уможлиблюється ефективно забезпечення управління розвитком кар'єрної компетентності студентів ВНЗ.

Зміст ТУРКК полягає у дотриманні внутрішньої логіки розгортання кар'єрних процесів, реалізації програмних заходів, організаційному забезпеченні розвитку кар'єрної компетентності. Змістові риси ТУРКК конкретизуються у таких положеннях: у *методологічному* розрізі зміст ТУРКК полягає у виокремленні етапів, проміжних і кінцевих цілей, необхідних ресурсів для повноцінної реалізації поставлених завдань; в *організаційному* – забезпечення задоволення множини різноманітних запитів, потреб, побажань агентів розвитку кар'єрної компетентності, налагодження конструктивних взаємозв'язків між сторонами та зацікавленими особами кар'єрних процесів; у *соціальному* – дотримання принципів рівності доступу до можливостей набуття відповідних умінь, знань, навичок; в *інформаційному* – підбір, пошук, систематизація та трансляція необхідної інформації з питань розвитку кар'єри та кар'єрної компетентності. Система показників реалізації ТУРКК являє собою взаємоузгоджений набір індикаторів для оцінювання досягнутого рівня кар'єрної компетентності, який корелює із загальноконцептуальними основами кар'єри та її стратегічними орієнтирами.

Технологія управління розвитком кар'єрної компетентності зі сторони суб'єктів кар'єрних процесів характеризується визначеним змістом діяльності у формі конкретних технік, методів, алгоритмів і заходів, які визначають кінцевий результат цілеспрямованої науково обґрунтованої активності. Змістово-процесуальна схема реалізації технології управління розвитком кар'єрної компетентності у ВНЗ зображена на рис. 2.



**Висновки.** Таким чином, розвиток кар'єри у контексті сучасних перетворень, її важливість як для окремих індивідів, так і для підтримки інституційної злагоди на рівні всього суспільства потребує застосування чітко розроблених програм, орієнтирів, алгоритмів формування та конструювання кар'єри, які у сукупності становлять модель успішного просування особистості щаблями професійного та життєвого простору. Лише за умов узгодженої технології управління розвитком кар'єри майбутні випускники ВНЗ набувають необхідних вмінь, знань, навичок, мотиваційних рушіїв, у гармонійному поєднанні яких постає відповідний рівень кар'єрної компетентності.

### **Список використаної літератури**

1. Студент XXI века: социальный портрет на фоне общественных трансформаций : монография / Нар. укр. акад. ; [под общ. ред. В.И. Астаховой]. – Х. : Изд-во НУЛ, 2010. – 408 с.
2. Открытое общество и его враги / [пер. с англ. под ред. В.Н. Садовского]. – М. : Феникс : Международный фонд “Культурная инициатива”, 1992. – Т. 1: Чары Платона. – 448 с.
3. Марков Н. Технология и эффективность социального управления / Н. Марков. – М. : Прогресс, 1982. – 267 с.
4. Социальные технологии управления обществом: региональный уровень / [под ред. Я.А. Маргуляна]. – СПб. : Изд-во Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. – 436 с.
5. Сурмин Ю.П. Теория социальных технологий : учеб. пособ. / Ю.П. Сурмин, Н.В. Туленков. – К. : МАУП, 2004. – 608 с.

### **Бискуп В.С. Технология управления развитием карьерной компетентности студентов вузов**

*В статье рассматривается вопрос технологизации карьерного ориентирования молодёжи, методология конструирования карьеры. Предложена содержательно-процессуальная схема реализации технологии управления развития карьерной компетентности студентов в высшем учебном заведении, очерчено содержание, формы и ожидаемые результаты деятельности субъектов карьерных процессов.*

**Ключевые слова:** карьера, карьерная компетентность, студенты.

### **Byskup V. Technology of management development of career competence of high schools students**

*The article examines the career orientation technologizing young people, is considered the methodology of designing career. It is proposed in content-procedural scheme of technology management career development competencies of students in higher education, outlines the content, form and expected results of activities of career processes.*

**Key words:** career, career competency, students.