

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

ЧУЧИЛІНА КАТЕРИНА СЕРГІЇВНА



УДК 316.334.22: 331.108.38-053.81 (477)

**ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ У
СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ**

22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата соціологічних наук

Харків – 2016

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Харківському гуманітарному університеті «Народна українська академія» Міністерства освіти і науки України

Науковий керівник - доктор соціологічних наук, професор
Михайлова Катерина Геннадіївна,
Харківський гуманітарний університет
«Народна українська академія»,
проректор з науково-дослідної роботи,
професор кафедри соціології

Офіційні опоненти:

доктор соціологічних наук, професор
Погрібна Вікторія Леонідівна,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого,
професор кафедри соціології та політології

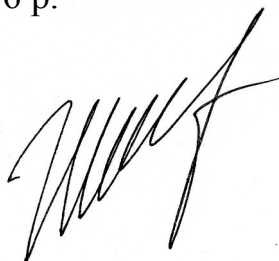
кандидат соціологічних наук, доцент
Гудзенко Олеся Зіновіївна,
Дніпропетровський національний університет
імені Олеся Гончара,
доцент кафедри соціології

Захист відбудеться «30» червня 2016 р. о 14-30 на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.051.15 у Харківському національному університеті імені В. Н. Каразіна за адресою: 61022, м. Харків, майдан Свободи, 4, ауд. 2-49.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна за адресою: 61022, м. Харків, майдан Свободи, 4

Автореферат розіслано «27» травня 2016 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



І. І. Шеремет

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В сучасних умовах трансформаційних змін в українському суспільстві уявлення про успіх у цілому і професійний успіх, зокрема, постійно змінюються. Виникає ситуація, при якій наявні ресурси соціальних груп та спільнот не відповідають соціально визнаним критеріям успіху, що обумовлює конструювання специфічних стратегій його досягнення.

Питання професійного успіху для молодих фахівців є максимально актуалізованим, а їх рух до нього визначається тим, що на сучасному ринку праці молоді фахівці посідають проміжне місце між студентом і працівником, вбираючи в себе різноманітні норми, цінності і стандарти. Молоді фахівці розглядаються одночасно і як реальний, і як перспективний трудовий ресурс суспільства. Вони, з одного боку, знаходяться на стадії інтеграції у трудову та професійну діяльність, де вже існують певні стандарти професійного успіху, склалася досить усталена система професійних відносин та статусів зі своїми вимогами, яким молоді фахівці часто не відповідають, а з іншого – вони володіють інноваційними потенціалом, який є принципово важливим для життєдіяльності організацій в умовах сучасних трансформаційних змін.

Можна стверджувати, що у процесі досягнення професійного успіху молоді фахівці опиняються у складній системі статусно-рольової взаємодії: їх статус має подвійний характер, а соціальні очікування від них трансформуються. Трансформації відбуваються настільки швидко, що досягнення професійного успіху молодим фахівцем вимагає максимально гнучкого підходу у розвитку необхідних якостей та компетентностей, урахування новітніх тенденцій ринку праці тощо. Ера Інтернету, транснаціональних корпорацій та економічна криза створюють новий простір, у якому вже замало бути просто освіченим випускником для досягнення професійного успіху. Сучасні технології дозволяють працювати з будь-якої точки світу, грантові програми, стартап-проекти, стажування в міжнародних компаніях – все це створює нові можливості, які корегують уявлення про чинники та механізми досягнення професійного успіху молодими фахівцями і вимагає вивчення у сучасному суспільстві.

Таким чином, сьогодні, з одного боку, перед молодими фахівцями стоїть цілий комплекс проблем на шляху досягнення ними професійного успіху, а з іншого боку, динамізм сучасності відкриває для них невідомі раніше можливості та перспективи, які можуть бути використані для конструювання стратегії досягнення професійного успіху. Саме тому питання детермінації цих процесів набуває особливої актуальності.

Окреслені питання завжди викликали інтерес у дослідників. Так, молоді фахівці досліджувались колективом харківських соціологів під керівництвом О. Якуби. У дослідження проблеми вікових особливостей молодих фахівців внесли свій внесок М. Дьяченко, Л. Кандибович; В. Лукіна, О. Хухлаєва. Вітчизняними і зарубіжними вченими активно ведуться дослідження, пов'язані з проблемами молодого фахівця на ринку праці (наприклад, В. Капіца, Н. Латуша, О. Орлова, К. Шурупова). Наукові дослідження з проблеми

професійної адаптації фахівців проводили С. Вершиловський, Є. Карпов, Ю. Нехаєва, М. Петровичов, М. Пряжніков та інші. Поняттям «професіонал» і дослідженням якісних характеристик цього феномену займалися Г. Гарднер і Л. Шульман. У вітчизняній соціології коло цих проблем досліджує В. Погрібна.

Особливий пласт досліджень лежить у розробці категорії «успіх»: серед вітчизняних вчених активно працюють у цьому напрямку М. Кірюшина, Н. Козлов, О. Михайлова, Н. Нефьодова, серед зарубіжних дослідників теоретичну значущість дослідження успіху мають роботи таких науковців, як У. Бек, Дж. Болдуїн, М. Вебер, Т. Веблен, Е. Гідденс, У. Джеймс, Дж. Дьюї, В. Зомбарт, К. Мангейм, Ч. Пірс, С. Хук та ін. Феномен «професійний успіх» також став об'єктом дослідження значної кількості авторів: Дж. Грінхаус, О. Гудзенко, Т. Дьюдж, Т. Меламед, Т. Нг, О. Родіонова, С. Сейберт, В. Толочек, Я. Хаммер.

У результаті сьогодні можна стверджувати, що вже створена теоретична база, яка виконує функцію методологічного фундаменту аналізу проблем професійного успіху. У той же час зберігається необхідність уточнення складових професійного успіху молодих фахівців і чинників його досягнення в сучасних умовах.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконане в рамках комплексної наукової теми Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія» «Формування інтелектуального потенціалу суспільства в умовах сучасних соціальних трансформацій» (ДР № 0111U000011).

Мета і задачі дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження – виявити чинники та механізми досягнення професійного успіху молодими фахівцями в умовах сучасного українського суспільства.

Реалізація поставленої мети передбачала розв'язання таких *задач*:

1. Визначити теоретико-методологічні засади соціологічного аналізу професійного успіху молодого фахівця.
2. Розробити категоріальний апарат дослідження чинників та механізмів професійного успіху молодого фахівця.
3. Визначити показники професійного успіху молодих фахівців за умов сучасного українського суспільства.
4. Здійснити типологічний аналіз факторів досягнення професійного успіху молодими фахівцями в умовах сучасного українського суспільства.
5. Визначити основні механізми досягнення професійного успіху молодими фахівцями в умовах сучасного українського суспільства.
6. Здійснити типологічний аналіз молодих фахівців за рівнем досягнення ними професійного успіху.

Об'єктом дослідження виступає професійний успіх молодих фахівців у сучасному українському суспільстві.

Предмет дослідження – чинники та механізми досягнення професійного успіху молодими фахівцями в сучасному українському суспільстві.

Методи дослідження. Вибір методів дисертаційного дослідження обумовлений складністю і багатогранністю самого процесу формування та забезпечення професійної успішності молодого фахівця у сучасному

українському суспільстві. Це зумовило необхідність використання сукупності методів дослідження: *ретроспективного аналізу* (при дослідженні еволюції змісту категорій «успіх» та «професійний успіх»), *системного аналізу* (для визначення складових професійного успіху молодих фахівців та характеристик молодих фахівців як соціальної спільноти), *синтезу* (для визначення феномену професійного успіху молодого фахівця), *логічного обґрунтування* (для визначення факторів впливу на досягнення молодими фахівцями професійного успіху), *компаративного аналізу* (при співставленні уявлень студентів, молодих фахівців та роботодавців щодо складових професійного успіху). У рамках дисертаційної роботи застосовувалися такі методи збору соціологічної інформації, як *анкетування* і *аналіз документів*. Серед методів обробки та аналізу емпіричних даних було застосовано *кореляційний* та *кластерний аналіз*.

Дисертаційне дослідження ґрунтується на методології структурного функціоналізму та теорії соціального обміну. У якості теоретико-методологічної бази дисертації використано також низку положень концепції інтегралізму П. Сорокіна, концепції соціальної зрілості молодих фахівців О. Якуби, концепції суб'єктності особистості Л. Сокур'янської, теоретичних розробках щодо сутності професійного успіху Я. Хаммера, В. Толочка, а також теоретичних узагальнень Дж. Грінхауса про фактори професійної успішності. Ці ідеї було застосовано для концептуалізації феноменів професійного успіху молодих фахівців та чинників, що впливають на його досягнення.

Емпіричну базу дисертації складають результати *авторських* досліджень: «Вимоги роботодавців до особистісних якостей молодих фахівців» (2007 р., здійснено контент-аналіз Інтернет-сайтів 16 провідних компаній), «Потенціал молодих фахівців на ринку праці» (2009 р., опитано 130 керівників середніх підприємств м. Харкова); а також досліджень, проведених *за участю автора*: «Молоді фахівці в сучасному соціальному просторі: фактори успішності» (2014-2015 рр., опитано 130 керівників організацій та 863 молодих фахівця м. Харкова), керівник дослідження проф. Михайльова К. ; «Студент 21 століття» (2009 р., опитано 2775 студентів України), керівник дослідження проф. Астахова В.

Також у роботі здійснено вторинний аналіз даних досліджень: «Працевлаштування молодого фахівця в Україні» (2011 р., телефонне опитування населення України (n=5155)), проведене Інститутом Горшеніна; опитування студентів 22 ВНЗ України, Росії, Польщі та Казахстану (2010-2011 рр., n=5155), проведене Інститутом Горшеніна; «Що таке професійний успіх?» (2008 р., опитування населення Австрії, Німеччині та Швейцарії у віці від 18 до 68 років (n = 1400)), проведене Міжнародним HR-центром Ньюман Інтернешнл.

Окрім того, у роботі використано матеріали досліджень: «Соціальні проблеми працевлаштування молоді» (2004), проведеного Державним інститутом проблем сім'ї та молоді на замовлення та за підтримки Міністерства України у справах сім'ї, дітей та молоді, та «Професійна та трудова орієнтація молоді в сучасних умовах» (2011–2012), проведеного Державним інститутом сімейної та молодіжної політики; а також використано матеріали Головного управління статистики у Харківській області.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у вирішенні важливого наукового завдання в галузі соціології – концептуалізації феномену професійного успіху молодого фахівця та його факторної зумовленості за умов сучасного українського суспільства, а саме:

вперше:

- професійний успіх молодих фахівців розглянуто як системне явище, основними *показниками* якого за сучасних умов визначено професійне і службове зростання, рівень і динаміка доходів, визнання професійним товариством, професійна самореалізація; *факторами* досягнення – якість підготовки у ВНЗ (зокрема набуті компетентності), відповідність динамічним вимогам ринку праці та конкретної організації (в тому числі готовність використовувати нові форми професійної діяльності: фріланс, віддалена робота, аутсорсінг, аутстафінг тощо), робота під час навчання, прагнення до професійного розвитку та досягнення успіху, наявність таких якостей, як відповідальність, комунікабельність, цілеспрямованість, інноваційність тощо; *механізмами* досягнення – швидка адаптація до трудової діяльності; конструювання та розширення мережі соціально-професійних контактів тощо; доведено, що сьогодні відбувається перехід від модерністського до постмодерністського розуміння професійного успіху молодих фахівців;

- за результатами емпіричної типологізації, методом реалізації якої був кластерний аналіз, виявлено три групи молодих фахівців за рівнем їхньої професійної успішності: «*успішні*» (18%) (молоді фахівці, які затребувані на ринку праці: мають високий професійний статус, досягнутий протягом кар'єрного старту, достатньо високу заробітну платню, особистісні та професійні якості, необхідні для успіху; позитивно оцінюють свої професійні перспективи, розширюють соціально-професійні контакти, отримали професійне визнання колег та керівництва); «*зростаючі*» (52%) (молоді фахівці, які орієнтовані на встановлення і зміцнення професійних зв'язків, прагнуть нарощувати рівень професійних знань і умінь для підвищення свого професійного статусу та рівня заробітної платні) та «*неуспішні*» (30%) (молоді фахівці, чиє професійне спілкування обмежене через недостатню професійну компетентність та/або особистісні якості; мають невисокий рівень заробітної плати, характеризуються низьким рівнем адаптаційного потенціалу);

- доведено, що за умов сучасного українського суспільства практики досягнення молодими фахівцями професійного успіху трансформуються від тих, які характерні для індустріального типу суспільства (конструювання вертикальної кар'єри з акцентом на статусні позиції), до тих, які є найбільш ефективними в інформаційному суспільстві (побудова набору горизонтальних кар'єр через самореалізацію у професії);

- визначено об'єктивні (рівень кваліфікації, наявність спеціальності за освітою, рівень освіти, стаж роботи) та суб'єктивні (оцінки професійних досягнень, кваліфікації, компетентностей, особистісних та професійних якостей) чинники еволюції молодих фахівців від наявного професійного статусу до професійних статусів спеціаліста та/або професіонала; доведено, що

основним чинником такої еволюції виступає професійна суб'єктність молодого фахівця, яка визначається як міра ініціативності, активності, самостійності, відповідальності молодого фахівця у процесі професійної діяльності;

удосконалено:

- категоріальний апарат соціологічного дослідження чинників досягнення професійного успіху молодими фахівцями, зокрема до його складу введено такі поняття, як «кар'єрний старт», який визначається як початок професійної діяльності у конкретній галузі, «адаптаційний потенціал молодого фахівця», тобто сукупність особистісних та професійних якостей людини, які визначають успішність її адаптації, сприяють розширенню адаптаційних навичок тощо;

- визначення поняття «професійний успіх молодого фахівця» через додання до узвичаєних об'єктивних показників цього феномену тих, що мають суб'єктивний характер, зокрема самооцінок молодими фахівцями складових, факторів та механізмів досягнення власного професійного успіху; запропоновано визначати професійний успіх молодого фахівця як об'єктивно-суб'єктивну характеристику його діяльності, яка знаходить своє відображення в професійному та службовому зростанні, позитивній динаміці доходів, професійному визнанні, успішній адаптації до трудової діяльності, сформованості широкої мережі соціально-професійних контактів, мотивації на розвиток та успіх, у професійних, особистісних якостях та компетентностях молодих фахівців, які є необхідними для успіху в професійній сфері, а також у їхніх позитивних оцінках та самооцінках;

- теоретичну типологізацію факторів досягнення професійного успіху: в межах типології за критерієм «суб'єктивні-об'єктивні фактори» виокремлено соціальні, професійно-трудова та психологічні чинники;

отримали подальший розвиток:

- теоретичні засади вивчення професійного успіху молодого фахівця: запропоновано використовувати інтегративний підхід як синтез ідей макро- і мікросоціології, зокрема, структурного функціоналізму та теорії соціального обміну, що дозволило розробити систему об'єктивно-суб'єктивних показників професійного успіху та чинників його дослідження;

- обґрунтування впливу макро-, мезо- та мікрофакторів на професійну успішність молодих фахівців; доведено «наскрізну роль» таких мікрофакторів, як особистісні якості (комунікабельність, відповідальність, цілеспрямованість), пролонговану роль мезофакторів вузівської підготовки та локальну роль макрофактора ринку праці; в якості специфічного фактору виокремлено феномен «працюючого студента».

Практичне значення одержаних результатів. Розробки та висновки, запропоновані в дисертаційному дослідженні, доповнюють знання про професійний успіх молодого фахівця, його сутність, складові і детермінанти, що може скласти базу для подальших досліджень, зокрема професійних стратегій молодих фахівців, факторів їх професійного успіху, ефективності формування компетентностей у вищій школі тощо.

Результати дослідження надають можливість організаціям виробляти більш ефективні методи використання потенціалу молодих фахівців.

Окремі положення й висновки дисертації можуть бути використані при викладанні навчальних курсів «Соціологія управління», «Соціологія молоді», «Соціально-економічні основи управління персоналом», «Соціологія праці», «Соціологія організацій», «Соціологія освіти».

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною науковою роботою автора. Її основні висновки та положення наукової новизни отримані в ході самостійно проведеного дослідження.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційного дослідження апробовано на міжнародних конференціях: «Європейський Інтеграційний процес і Україна» (Харків, 2007), «Молодь в умовах нової соціальної перспективи» (Житомир, 2007, 2008, 2010), «Соціокультурні функції вищої школи в транзитивному суспільстві» (Харків, 2008), «Студент ХХІ століття. Соціальний портрет на тлі суспільних трансформацій» (Харків, 2009), «Наука в сучасному суспільстві: інноваційні підходи та рішення» (Харків, 2012), Якубинська наукова сесія (Харків, 2015), «Тренди розвитку сучасного суспільства: управлінські, правові, економічні, соціальні аспекти» (Курськ, 2015); регіональних конференціях: «Формування професійної культури сучасного фахівця» (Харків, 2010), «Молоді вчені Харківщини - 2011» (Харків, 2011); «круглому столі» «Сучасні вимоги роботодавців до випускників ВНЗ» (Харків, 2014); методологічному семінарі кафедри соціології ХГУ «НУА» (2015) та соціологічного факультету ХНУ імені В. Н. Каразіна (2015).

Отримані практичні результати пройшли апробацію й впроваджені в діяльність кількох компаній: ТОВ «Клініка Медстар», ТОВ «НМТ», ТОВ «ІНТЕРТЕХНОМЕД», ТОВ «Глем», ТОВ «Портал-Проект».

Публікації. За темою дисертації опубліковано 17 робіт: 11 статей (6 з яких опубліковані у спеціалізованих виданнях України з соціологічних наук, 1 стаття – у закордонному періодичному науковому журналі), 6 тез доповідей на наукових конференціях.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел, що складається з 175 джерел. Загальний обсяг дисертації – 199 сторінок (основна частина – 180 сторінок). Робота містить 14 рисунків та 12 таблиць.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми, схарактеризовано ступінь наукової розробленості проблеми, визначено мету, завдання, об'єкт та предмет дисертаційного дослідження, його теоретико-методологічні засади та емпіричну базу, розкрито наукову новизну, теоретичну та практичну значущість отриманих результатів, наведено дані про їх апробацію та впровадження.

Перший розділ **«Теоретико-методологічні основи аналізу професійного успіху молодого фахівця»** присвячений аналізу визначення феноменів успіху та професійного успіху; молодого фахівця розглянуто як

суб'єкта досягнення професійного успіху; розкрито потенціал мікро- та макро-соціологічних конструктів для аналізу професійного успіху молодого фахівця.

У підрозділі 1.1. «Професійний успіх: сутність та теоретичні основи аналізу» здійснено аналіз основних наукових підходів та концепцій щодо дослідження феноменів «успіх» та «професійний успіх».

Показано, що вперше з соціологічної точки зору успіх був осмислений М. Вебером, у роботах якого змістовним компонентом ідеї успішності стало злиття духовного та економічного благополуччя. Прагматичний контекст успіху розроблено Т. Вебленом, Ч. Пірсом, Д. Фрідманом, які розуміють успіх з точки зору досягнення цілей та раціонального вибору. У теорії ризиків Е. Гідденса та У. Бека успіх тісно пов'язаний із умінням пристосовуватись до нових умов соціального середовища. В той же час у традиційному суспільстві, з позиції В. Зомбарта та К. Мангейма, проблема успіху взагалі не була актуальною, тому що саме стабільність та відповідність чітким стандартам автоматично були синонімом успіху. В епоху глобалізації К. Нордстрем та Й. Ріддерстрале підкреслюють, що в сучасному суспільстві, в умовах ціннісного плюралізму, не може бути єдиного рецепту успіху. Тому поняття «успіх» не може бути чітко визначено через відсутність загальних критеріїв, яким необхідно відповідати.

Професійний успіх, як показав аналіз, становить основу розуміння успіху в цілому. Аналіз різних підходів до його розгляду (системний, діяльнісний, суб'єктно-діяльнісний, особистісний, ресурсний) дозволив систематизувати методологічні та методичні принципи дослідження професійного успіху і виділити його основні маркери. Частіше за все до них відносять: професіоналізм, матеріальний достаток, престиж, статус, кар'єру, стабільність та ін. Показано, що їх формування починається ще в період студентського життя і вони можуть зберігати свою актуальність тривалий час.

Більш глибокий аналіз феномену професійного успіху привів нас до згоди з позицією, у відповідності до якої необхідно розрізняти його об'єктивні та суб'єктивні аспекти. Об'єктивним успіхом є позитивний результат у професії, який може бути оцінений завдяки механізмам соціального порівняння. Він вимірюється такими характеристиками, як розмір заробітної плати, кількість просувань по службі і рівень займаної посади в ієрархії організації. Суб'єктивні характеристики професійного успіху – сукупність суджень людини про її професійні досягнення і результати; вони вимірюються параметрами задоволеності роботою та кар'єрою.

Відповідно, вимір професійного успіху, в тому числі й молодих фахівців, має бути комплексним, що забезпечується різною когнітивною, ціннісно-мотиваційною, діяльнісною і результативною складовими професійної успішності різних соціальних суб'єктів. Це дозволило визначити професійний успіх молодих фахівців як об'єктивно-суб'єктивну характеристику їх діяльності, яка знаходить своє відображення в професійному та службовому зростанні, позитивній динаміці доходів, професійному визнанні, успішній адаптації до трудової діяльності, сформованості широкої мережі соціально-професійних контактів, мотивації на розвиток та успіх, у професійних, особистісних якостях

та компетентностях молодих фахівців, які є необхідними для успіху в професійній сфері, а також у їхніх позитивних оцінках та самооцінках.

У підрозділі 1.2. *«Молодий фахівець як суб'єкт досягнення професійного успіху»* зосереджено увагу на специфічності молодих фахівців як соціального суб'єкту, для якого питання професійного успіху є особливо актуальними.

Аналіз теоретичних підходів, нормативно-правових засад та практичних інтерпретувань феномену молодих фахівців продемонстрував, що у найбільш загальному плані критеріями приналежності до них виступає факт випуску з професійного навчального закладу, досвід трудової діяльності до трьох років.

Використовуючи основні ознаки цієї категорії трудових ресурсів та узагальнюючи різні підходи до їх осмислення, ми вважаємо, що молодий фахівець – це випускник професійного навчального закладу, що приступає до професійної діяльності за отриманою спеціальністю і володіє практичним досвідом роботи за обраною спеціальністю не більше трьох років.

Для дослідження професійного успіху молодого фахівця необхідно здійснювати його аналіз через систему трьох груп його характеристик – психологічних, соціальних та професійно-трудова, які тісно взаємопов'язані одна з однією, розвиваються паралельно й можуть розглядатися як фактори успішності молодого фахівця. Ці характеристики набувають свого постійного розвитку та визначають потенційні статуси молодих фахівців – спеціаліст та професіонал. У досягненні цих статусів особливу роль відіграє професійна суб'єктність молодих фахівців, яка визначається нами як міра ініціативності, активності, самостійності, відповідальності молодого фахівця у процесі професійної діяльності.

Підрозділ 1.3. *«Потенціал макро- і мікросоціологічних конструктів для дослідження професійного успіху молодого фахівця»* присвячено систематизації методологічних підходів макро- та мікрорівнів для аналізу молодих фахівців і їх професійного успіху.

Показано, що методологічні підходи на макрорівні (структурний функціоналізм (Г. Спенсер, Е. Дюркгейм, Т. Парсонс), функціоналізм (Р. Мертон), ідеї маргінальності Р. Парка, теорія конфлікту (Р. Дарендорф, Л. Козер) дозволяють розглядати молодих фахівців та їх професійний успіх у загальному контексті функціонування в суспільстві як соціальну спільноту. Цей рівень соціологічного аналізу визначає рамки, в яких здійснюють свою життєдіяльність молоді фахівці у процесі інтеграції до соціальних інститутів та соціальної структури. Однак погляд на молодих фахівців з цих позицій не дає можливості визначити індивідуальні чинники, які впливають на їх професійний успіх.

На мікрорівні соціологічного аналізу (символічний інтеракціонізм (Г. Блумер, Дж. Мід), теорія комунікативної дії Ю. Хабермаса, теорія соціального обміну (Дж. Хоманс, П. Блау) виявлено, що потенціал мікросоціології для вивчення професійного успіху молодого фахівця дає можливість аналізувати комунікативні практики молодих фахівців, детерміновані ціннісними та соціальними символічними смислами. Однак у такому аналізі не беруться до уваги інституційні впливи.

Доведено, що використання окремих методологічних підходів до

вивчення професійного успіху молодих фахівців не дає можливості отримати цілісну картину. Необхідно застосувати інтегративний підхід до аналізу професійного успіху молодого фахівця – об'єктивно-суб'єктивний, щоб урахувати всі аспекти його формування і становлення у професії і для розуміння чинників досягнення професійного успіху. Для цього вважаємо доцільним використовувати в якості методологічної основи аналізу структурно-функціональний підхід та теорію соціального обміну, а також парадигмальну основу світогляду П. Сорокіна – інтегралізм.

Другий розділ **«Професійний успіх молодого фахівця у сучасному українському суспільстві»** присвячений аналізу та систематизації основних складових професійного успіху молодих фахівців у сучасному українському суспільстві; розглянуто об'єктивні й суб'єктивні виміри досягнення професійного успіху; здійснено аналіз основних механізмів досягнення професійного успіху молодими фахівцями.

У підрозділі 2.1. *«Соціальний вимір професійного успіху молодого фахівця»* зацентровано увагу на сукупності складових професійного успіху молодих фахівців з точки зору роботодавців. Визначено, що для них провідними показниками професійного успіху молодих фахівців є статус, кар'єрне зростання, рівень та динаміка матеріальної забезпеченості, мотивація на розвиток тощо.

Їх емпіричний вимір показав, що висока швидкість кар'єрного переміщення посідає одне з провідних місць у системі соціального виміру характеристик успішності молодих фахівців: 56,2% керівників організацій вважають його показником професійного успіху молодих фахівців.

Як показали наші дослідження, високий рівень заробітної плати й зростання рівня матеріального добробуту також, за оцінками сучасних керівників, виступають атрибутами успіху молодих фахівців (32,4% і 53,5% відповідно). Показано, що рівень доходів молодих фахівців, незважаючи на його відносність у нестабільному (у тому числі й українському) суспільстві, може виступати як прямим, так і непрямим індикатором успіху.

Доведено, що в сучасних умовах простір конструювання кар'єри і шляхів підвищення рівня матеріального забезпечення через професію значно розширюється. Для молодих фахівців є можливості використання потенціалу стартапів, краудфандингу, Інтернет-комунікацій тощо. Це розширює можливості самореалізації молодих фахівців, сприяє розвитку особистісних якостей, професійних контактів та професійних навичок, які можуть позитивно впливати на досягнення ними професійного успіху.

Важливу роль, з точки зору соціального виміру професійного успіху молодих фахівців, відіграє їх мотивація на розвиток, на досягнення успіху. За результатами нашого дослідження, ця складова, за оцінками керівників, також посідає високе місце в ієрархії індикаторів успіху (53,5%).

Розгляд соціального виміру професійного успіху молодих фахівців доповнений у роботі оцінкою особистісних якостей, які дозволяють здійснювати постановку професійних цілей, обирати способи та стратегії їх досягнення. Як показало наше опитування керівників, найбільш значущими для

сучасного конкурентоспроможного фахівця (а, отже, такого, який має значний потенціал успішності) виступають такі якості, як працездатність, комунікабельність, дисциплінованість і старанність, ініціативність і здатність до ризику. При цьому найслабкішою ланкою в реальній картині володіння переліченими якостями є дисциплінованість і старанність.

У підрозділі 2.2. *«Індивідуальний вимір професійного успіху молодого фахівця у сучасному українському суспільстві»* розглянуто оцінки молодими фахівцями показників, за якими здійснювався соціальний вимір, та оцінки рівня задоволеності власними результатами розвитку складових професійного успіху.

Дослідження показника кар'єрного зростання довело, що даний показник успіху є реально працюючим вже з перших років професійної діяльності молодих фахівців: за час роботи в останній за порядком організації 21,9% з них перемістилися на більш високу посаду, а перспективи такого зростання з'явилися одним з найбільш значущих мотивів при виборі роботи (60,3% респондентів). У системі пріоритетів професійної діяльності можливості підвищення службового статусу мають різну ступінь важливості для 92,7% молодих фахівців (52,3% – дуже важливо, 40,4% – скоріше важливо), що ще раз підкреслює дієвість даної характеристики успішності молодих фахівців.

Показано, що важливим елементом у реалізації статусних домагань є кар'єрна стратегія молодого фахівця, в якій особливу роль відіграє кар'єрний старт як початок професійного шляху в конкретній галузі. Специфіка цього феномена в сучасних умовах полягає у тому, що він може бути не єдиним у кар'єрі молодого фахівця. Перехід від індустріального до інформаційного суспільства визначає зміщення акцентів у сферах «престижної зайнятості», підвищення ролі інформації та знань, а також комунікації у суспільстві, вихід на можливості конструювання персональних професійних практик у глобальному, а не локальному вимірі.

Матеріальний чинник як складова успіху також активно представлений у кар'єрній і професійній мотиваціях молодих фахівців. Наші дослідження доводять, що на високий рівень заробітної плати при виборі роботи орієнтуються близько 57% молодих фахівців. Рівень матеріального забезпечення в цілому є важливим у житті для 96,7% молодих фахівців, що може стати одним із найпотужніших чинників досягнення ними успіху.

З погляду молодих фахівців, мотивація на розвиток також має значення для досягнення професійного успіху: для 94% бачиться важливим, щоб професійна діяльність надавала можливості розвивати свої здібності; вдосконалення професіоналізму – один з атрибутів професійної діяльності для 36,4% молодих фахівців, поряд з можливістю самовдосконаливатися (37,1%).

За оцінками молодих фахівців, найбільш важливими для конкурентоспроможного фахівця виступають такі якості, як працездатність (62,9%), відповідальність (53,6%), дисциплінованість і старанність (48,3%). Очевидно, що погляд молодих фахівців дещо розходиться з позиціями керівників, що може перешкоджати досягненню успіху молодими фахівцями. Поряд з цим, аналіз дозволив сформулювати ядро найбільш значущих особистісних якостей, що визначають можливості досягнення успіху (працездатність,

дисциплінованість і старанність, комунікабельність та ініціативність).

Звернення до задоволеності молодими фахівцями реалізацією зазначених вище показників продемонструвало, що перспективами професійного зростання в цілому задоволено 40,4% молодих фахівців; відносини з колегами позитивно оцінюють 63,6% респондентів, а з керівництвом – 50,3%. Роботою в цілому задоволено 45% молодих фахівців. Найбільш проблемним з точки зору самооцінки молодих фахівців є рівень оплати праці (баланс загальної задоволеності цим показником складає +17,2%).

У підрозділі 2.3. «Основні механізми досягнення професійного успіху молодими фахівцями в сучасному українському суспільстві» зацентровано увагу на таких механізмах досягнення професійного успіху молодими фахівцями, як адаптація та конструювання середовища професійного спілкування.

За оцінками роботодавців, успішна адаптація посідає лідируючу позицію в системі індикаторів успішності молодих фахівців (64,1%). Але, як показують дослідження, значна частина молодих фахівців виявляється недостатньо підготовленою до нових умов професійного самовизначення та самоствердження. Наше опитування молодих фахівців продемонструвало, що у 36,5% виникали проблеми на початку трудової діяльності, які, на наш погляд, знижують можливості досягнення успіху молодими фахівцями. До таких проблем вони віднесли: недостатньо чітке уявлення про застосування знань на практиці (56,3%), невміння організувати себе (41,5%), адаптація до трудового колективу (31,0%), недостатнє володіння передовими методиками та технологіями (29,6%), відсутність інформації про специфіку роботи, відсутність навичок ділового спілкування та інтеграція професійних знань і посадових обов'язків (по 26,8%) та ін. Деталізація за видами адаптації показала, що найбільш тривалою, за оцінками молодих фахівців, а значить і максимально гальмуючою їх успішне просування є адаптація до системи управління організацією, до професійних обов'язків і економічних особливостей організації (від 1/3 до 40% молодих фахівців витратили на ці види адаптації понад три місяці).

Для аналізу механізмів адаптації молодих фахівців розглянуто адаптаційний потенціал особистості, який визначено як сукупність особистісних та професійних якостей, які визначають успішність адаптації молодих фахівців, сприяють розширенню складу адаптаційних навичок тощо. Як свідчать наші дослідження, саме особистісні якості молодих фахівців визначають ефективність адаптації (44,4%). Найбільш важливими з них постають: працездатність, комунікабельність, дисциплінованість та старанність.

Поряд з адаптацією досягненню професійного успіху молодих фахівців сприяє конструювання та розширення мережі соціально-професійних контактів і отримання визнання в ній, що відповідає формуванню нового типу суспільства. Цей механізм в умовах технологічної та інформаційної глобалізації підвищує свою важливість. Згідно з результатами нашого дослідження, для 86% молодих фахівців користуватися повагою оточуючих у професійній діяльності є в тій чи іншій мірі важливим.

Розширення мережі професійних контактів створює і більш широкі можливості для професійної мобільності молодих фахівців. Доведено, що важливим елементом професійного успіху в цьому ракурсі є професійна соціалізація молодого фахівця як комплексний, інтегруючий показник широти професійних контактів і оволодіння нормами й цінностями професії, сформованості тих чи інших компетенцій і особистісних якостей.

Емпіричний вимір результатів дії механізмів досягнення професійного успіху молодими фахівцями у сучасному українському суспільстві дозволив виділити три кластери молодих фахівців: «успішні» (18%), «зростаючі» (52%) і «неуспішні» (30%), які диференціюються за ступенем наявності у їхніх представників виділених нами критеріїв: статус і динаміка його зміни; рівень заробітної плати; оцінка своїх професійних перспектив, мотивація на розвиток; соціально-професійні контакти та інші.

У третьому розділі **«Основні детермінанти досягнення професійного успіху молодими фахівцями у сучасному українському суспільстві»** проаналізовано та систематизовано детермінанти досягнення професійного успіху молодими фахівцями на мікро-, мезо- і макрорівнях.

У підрозділі 3.1. *«Сучасний соціум як середовище формування молодого фахівця та його професійного успіху»* досліджено соціум як простір формування і розвитку молодого фахівця в сучасних умовах.

Введення до аналізу професійного успіху молодих фахівців факторів макрорівня спирається на роботи К. Маркса, М. Вебера, Е. О. Райта, Ф. Паркіна, Т. Парсонса, П. Сорокіна, П. Бурдьє, які розробляли питання соціального простору. Для дослідження професійного успіху молодих фахівців їх теоретичні положення надають можливість визначати коло суб'єктів, які формують систему вимог до молодих фахівців, а також мають можливості здійснювати їх оцінку.

Показано, що розвиток сучасного суспільства багато в чому обумовлений соціокультурною трансформацією, ускладненою економічними труднощами, що у сукупності супроводжується суперечливими явищами, які ускладнюють молодим фахівцям постановку мети та вибір шляхів її досягнення. Відповідно досягнення успіху в трансформаційному соціумі набуває своїх особливостей: цей процес стає динамічним, має ознаки мінливості й нестійкості, що вимагає від молодих фахівців підвищеної адаптивності, гнучкості, а також сукупності якостей і компетенцій, які напрацьовують на них.

Для характеристики впливу динамічних змін у суспільстві на молодих фахівців у роботі використано концепт «сучасності» К. Кумара, який визначає п'ять основних принципів функціонування сучасного соціального простору – індивідуалізм, диференціація, раціональність, економізм та експансивність, які впливають на формування та розвиток сучасних молодих фахівців та стратегій досягнення ними професійного успіху.

Ми прийшли до висновку, що розглянутий вперше А. Інклсом синдром сучасної особистості також визначає формування та розвиток необхідних у сьогоденні якостей молодих фахівців: як потреба у новому досвіді, відкритість до інновацій і змін, концентрація уваги на майбутньому, усвідомлення

величезної кількості існуючих думок, відчуття суб'єктивної сили, мобілізація уяви, віра в закономірність суспільного розвитку, визнання неминучості існуючої нерівності в розподілі благ, самовдосконалення та повага гідності інших людей. Дані елементи переломлюються в особливому життєвому світі молодих фахівців, який обумовлений об'єктивною і суб'єктивною диференціацією уявлень про реальність і сприйняття життєвих подій, як на рівні особистості, так і на рівні соціальної спільноти.

Конкретизація життєвих світів молодого фахівця дозволяє визначити один з них як провідний у конструюванні стратегій досягнення професійного успіху – це ринок праці як сукупні, усереднені вимоги роботодавців. У сучасному суспільстві на ньому відкриваються нові можливості побудови кар'єри, чому сприяє поява фрілансу, аутсорсінгу, аутстафінгу тощо. Сьогодні ринок праці, як показано у роботі, формує такі найбільш перспективні для молодих фахівців сфери діяльності: аудит, фінансовий консалтинг, нафтогазовий комплекс, банківська справа, сектор FMCG (Fast Moving Consumer Goods), що також є відображенням переходу практик досягнення успіху, характерних для індустріального суспільства до практик, характерних для суспільства інформаційного. Найбільш затребуваними компетенціями молодих фахівців на сучасному ринку праці є готовність і здатність діяти доцільно відповідно до вимог справи (80%), самостійність (80%), вміння методично організувати й вирішувати поставлені завдання і проблеми (70%), навички інтерпретувати знання та вміння (67%). Також важливим є вміння самостійно оцінювати результати своєї діяльності (60%), вміння орієнтуватися в окремих ситуаціях (50%) тощо.

У підрозділі 3.2. «*Фактори мезорівня у досягненні професійного успіху молодими фахівцями*» виділено та проаналізовано вплив ВНЗ та організацій/роботодавців на професійний успіх молодих фахівців.

Показано, що ВНЗ є елементом соціального інституту освіти, який готує молодого фахівця та покликаний формувати й розвивати його необхідні компетенції. Роботодавець представлений як конструктор середовища, відповідність якому й виступає запорукою успішного працевлаштування та професійного зростання молодого фахівця.

В умовах високої конкуренції професійний успіх будь-якої особистості залежить від рівня професійної підготовки, готовності до інновацій та пошуку нових стратегій. Наші дослідження свідчать, що найбільш ефективними для досягнення професійного успіху молодими фахівцями є сьогодні навички практичної роботи за спеціальністю, високій рівень теоретичної підготовки, навички роботи з персональним комп'ютером, володіння іноземною мовою, знання психології спілкування та володіння кількома спеціальностями.

Звернення до організації/роботодавця як ще одного суб'єкта детермінації професійного успіху молодих фахівців на основі досліджень Дж. Г. Грінхауса показало, що п'ять факторів з цієї групи мають зв'язок з об'єктивною та суб'єктивною стороною професійного успіху: число співробітників в організації, сфера діяльності організації, відповідність роботи особистості людини, внутрішня політика компанії, що стосується просування по службі, та організаційний успіх.

Дослідження довели, що сучасних роботодавців приваблює у молодому фахівцеві новаторство та свіжі ідеї, а серед головних ризиків – недолік знань, безвідповідальність, поверховість, непостійність, невпевненість і неорганізованість. Керівники організацій м. Харкова приймають на роботу молодих фахівців, перш за все, через їх готовність до розвитку (71,8%), професійні якості (59,9%), особистісні якості (57,8%) і їх дисциплінованість (56,3%). Їх формуванню та розвитку може сприяти робота під час навчання.

У підрозділі 3.3. «Вплив мікрофакторів на професійний успіх молодого фахівця» розглянуто насамперед вплив особистісних та професійних якостей, а також компетенцій молодих фахівців на досягнення ними професійного успіху.

Аналіз результатів міжнародних досліджень показав, що такі особистісні якості, як впевненість у своїх силах, талант, посідають лідируючу позицію як засіб досягнення свої життєвих цілей (76,9% – Україна, 79,0% – Росія, 81,4% – Казахстан, 73,9% – Польща). Наші дослідження ролі професійних та особистісних якостей з точки зору їх впливу на професійний успіх молодих фахівців констатували необхідність активної позиції молодого фахівця, постійного розвитку, його мотивації для досягнення кар'єрних цілей, системність і планомірність у побудові кар'єри. Важливими постають інтелект, професіоналізм, ділові якості тощо.

Дослідження ролі компетентностей у досягненні професійного успіху молодих фахівців показало, що принципово важливими для них є професійні, загальні й персональні компетенції, а також ті, що переносяться.

Показано, що фактори професійного успіху багато в чому залежать від цілей, які собі поставив молодий фахівець, і від того, наскільки він визначився у своєму професійному шляху.

ВИСНОВКИ

Аналіз, проведений у дисертаційній роботі, дозволив концептуалізувати феномен професійного успіху молодих фахівців, виявити чинники та механізми його досягнення.

При дослідженні феномену успіху доведено, що за сучасних умов його розуміння у суспільстві не є монолітним, а випробовує на собі особливості сприйняття життєвих ситуацій людиною.

Молоді фахівці представляють особливу групу, яка має актуалізований інтерес до процесів досягнення успіху. Їх аналіз у контексті професійного успіху здійснено з використанням двох базових площин: ключові характеристики та реальні й потенційні статуси. Доведено, що принципову роль у досягненні молодими фахівцями подальших професійних статусів відіграє їх професійна суб'єктність.

Пошук пізнавально ефективних теоретичних конструкцій до розгляду професійного успіху молодих фахівців продемонстрував, що в даному напрямку можна використовувати потенціал окремих макро- та мікросоціологічних теоретичних напрямків, зокрема, структурного функціоналізму й теорії соціального обміну.

Спираючись на проведений аналіз феномену професійного успіху та з урахуванням особливостей молодих фахівців як суб'єктів досягнення успіху, ми визначили їх професійний успіх як об'єктивно-суб'єктивну характеристику діяльності молодого фахівця, яка знаходить своє відображення в професійному та службовому зростанні, позитивній динаміці доходів, професійному визнанні, успішній адаптації до трудової діяльності, сформованості широкої мережі соціально-професійних контактів, мотивації на розвиток та успіх, у професійних, особистісних якостях та компетентностях молодих фахівців, які є необхідними для успіху в професійній сфері, а також у їхніх позитивних оцінках та самооцінках.

На основі аналізу концептуальних підходів до розгляду професійного успіху, а також авторського визначення професійного успіху молодого фахівця виділено основні складові професійного успіху молодих фахівців у сучасному українському суспільстві. Показано, що в системі цих показників наявні маркери модерністського та постмодерністського типів, які є наслідками трансформаційних змін у суспільстві.

Здійснення емпіричного виміру виділених показників у соціальному та індивідуальному вимірах показало, що кар'єра та кар'єрне зростання сприймається сьогодні не як лінійний процес, тобто вертикальна кар'єра (яка є домінуючою моделлю кар'єри індустріального суспільства), а як складний процес самореалізації молодих фахівців в організаціях через набір горизонтальних кар'єр (що притаманне інформаційному суспільству).

Звернення до аналізу професійної соціалізації як складової професійного успіху молодих фахівців продемонструвало, що вона може здійснюватися на трьох рівнях: інституційному, груповому та особистісному. Показано, що принципову роль у досягненні професійного успіху відіграють мотиваційні аспекти в діяльності молодого фахівця.

Соціальні оцінки особистісних якостей, які дозволяють здійснювати постановку професійних цілей, обирати способи їх досягнення, ефективно реалізовувати стратегії щодо їх здійснення, показали, що найбільш важливими серед них є: працездатність, комунікабельність, дисциплінованість і старанність. «Слабкими» позиціями в системі особистісних якостей є володіння молодими фахівцями такими якостями, як дисциплінованість і старанність, організаторські здібності, здатність до ділової співпраці.

Індивідуальний вимір професійного успіху молодих фахівців підтвердив дієвість критерію кар'єрного зростання. Для аналізу цього показника задіяно потенціал феномену кар'єрної стратегії, а також введено поняття «кар'єрний старт».

Показано, що існують розриви між уявленнями роботодавців та молодих фахівців щодо оцінки окремих складових професійного успіху останніх. Компаративний аналіз дозволив виокремити ядро універсальних у цьому аспекті якостей. До них віднесено: працездатність, дисциплінованість, комунікабельність, ініціативність.

В якості одного з механізмів досягнення професійного успіху розглянуто адаптацію молодих фахівців. Аналіз показав, що швидка адаптація посідає лідируючу позицію в системі індикаторів успішності молодих фахівців.

Звернення до такого механізму досягнення професійного успіху молодими фахівцями як конструювання соціально-професійних контактів та мереж показав, що в цьому аспекті існує різниця очікувань молодих фахівців і вимог керівників, яка зберігається протягом останніх десяти років. Це свідчить про те, що фактори й середовище формування молодого фахівця ще не узгоджені із середовищем його професійної діяльності, що знижує потенціал досягнення успіху молодими фахівцями.

Кластерний аналіз дозволив виокремити три кластери молодих фахівців: «успішні», «зростаючі» та «неуспішні», які диференціюються за ступенем наявності у їхніх представників виділених нами критеріїв.

Усю сукупність факторів забезпечення професійного успіху об'єднано в три групи: мікро-, мезо- та макро-. До мікрофакторів віднесено особистісні та професійні характеристики молодих фахівців, до мезочинників – роль ВНЗ і роботодавця (організації в більш широкому контексті), до макрочинників – загальні соціально-економічні та політичні чинники.

Таким чином, професійний успіх є результатом постійної діяльності молодого фахівця в напрямку свого розвитку й побудови кар'єри. Високий рівень самомотивації, розуміння вимог сучасного соціального поля і грамотна підтримка ВНЗ і роботодавця складають основу майбутнього становища молодого фахівця в соціумі, базу його професійного успіху.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Куцевляк (Чучилина) Е. С. Молодой специалист и работодатель на современном рынке труда: проблемы поиска единых стратегий / Е.С. Куцевляк // Вчені зап. Харків. гуманітар. ун-ту «Нар. укр. акад.». – Харків, 2009. – Т. 15. – С. 544–548.
2. Куцевляк (Чучилина) Е. С. Проблемы и перспективы современного молодого специалиста с позиции работодателя / Е. С. Куцевляк // Вчені зап. Харків. гуманітар. ун-ту «Нар. укр. акад.». – Харків, 2012. – Т. 17. – С. 71–76.
3. Чучилина Е. С. Основные индикаторы профессиональной успешности молодых специалистов в современном украинском обществе / Е.С. Чучилина // Грані. – 2015. – № 6(122). – С. 115–120.
4. Чучилина Е. С. «Молодой специалист» как категория современного социологического анализа / К. Чучилина // Соціологічні студії. – 2015. – №1. – С. 28-34.
5. Чучилина Е. С. Факторы формирования профессиональной успешности молодого специалиста: микроуровень анализа / Е. Г. Михайлева, Е. С. Чучилина // Грані. – 2015. – №8 (124). – С.89–95 (*здобувачем Чучилиною К. С. виокремлено та проаналізовано особистісні якості молодого фахівця як детермінанти його професійної успішності*).
6. Чучиліна К.С. Молодий фахівець у сучасному суспільстві / К. Чучиліна // Вісник Національного ун-ту «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія: філософія, філософія права, політологія, соціологія. – 2015. –

№ 4(27). – С. 196–203.

7. Chuchilina C. Modern society as an environment of young specialists / C. Chuchilina // *The Science Advanced*. – United States, 2015. – Issue 4. – P. 54–57.

8. Куцевляк (Чучилина) Е. С. Проблемы и перспективы современного молодого специалиста с позиции работодателя / К. Куцевляк // *Сборник научных трудов SWorld*. – Одесса, 2012. – Том 20. – С. 47–51.

9. Куцевляк (Чучилина) Е. С. Молодой специалист как объект социологического анализа / Е.С. Куцевляк // *Зб. праць молодих учених Нар. укр. акад.* – Харків, 2008. – С. 412–417.

10. Куцевляк (Чучилина) Е.С. Роль вуза в формировании оптимальных стратегий взаимодействия молодых специалистов и работодателей / Куцевляк Катерина // *Молодь в умовах нової соціальної перспективи / Житомир. екон.-гуманіт. ін-т ун-ту «Україна» [та ін. ; редкол.: А. В. Іваніченко та ін.]*. – Житомир, 2008. – Ч. 2. – С. 99–100.

11. Куцевляк (Чучилина) Е. С. Научное осмысление зарубежного и отечественного опыта решения вопроса трудоустройства молодого специалиста / Е. С. Куцевляк // *Молодые ученые Харьковщины – 2011 : прогр. и материалы конф.*, 16 апр. 2011 г. / Нар. укр. акад. – Харьков, 2011. – С. 29–34.

12. Куцевляк (Чучилина) Е. С. Украинские специалисты на пути к европейской интеграции / Куцевляк Е.С. // *Матеріали регіон. наук.-теорет. конф. студентів та аспірантів «Європейський інтеграційний процес і Україна», 25–26 квітня 2006 р.* / Нац. техн. ун-т «Харк. політехн. ін-т». – Харків, 2006. – С. 213.

13. Куцевляк (Чучилина) Е. С. Молодой специалист XXI века: потенциал развития и составляющие успеха / Е. Куцевляк // *Система образования Украины в условиях глобализации: состояние и прогнозы : прогр. и материалы XIV междунар. студ. науч. конф.*, 21 апр. 2007 г. / Нар. укр. акад. [и др.]. – Харьков, 2007. – С. 53–54.

14. Куцевляк (Чучилина) Е. С. Молодой специалист в системе «ВУЗ – работодатель»: поиск оптимальных стратегий адаптации / Е. Куцевляк // *Социокультурные функции высшей школы в транзитивном обществе : прогр. и материалы XV Междунар. студенч. науч. конф.*, Харьков, 19 апр. 2008 г. / Нар. укр. акад. [и др.]. – Харьков, 2008. – С. 59–60.

15. Куцевляк (Чучилина) Е. С. Молодой специалист в современном социальном поле: конструирование образа профессиональной успешности / Е. Куцевляк // *Формирование профессиональной культуры специалиста в условиях современного вуза : программа и материалы XVII Междунар. студ. науч. конф.*, [Харьков], 17 апр. 2010 г. / Нар. укр. акад. – Харьков, 2010. – С. 57.

16. Куцевляк (Чучилина) Е. С. Основные проблемы трудоустройства молодых специалистов на рынке труда / Е. С. Куцевляк // *Наука в современном обществе: инновационные подходы и решения : программа и материалы междунар. науч.-теорет. конф. молодых ученых*, 13–14 апр. 2012 г. / Нар. укр. акад. – Харьков, 2012. – С. 43–46.

17. Чучилина Е. С. Современный социум как среда формирования молодого специалиста / Е. С. Чучилина // *Тренды развития современного*

общества: управленческие, правовые, экономические, социальные аспекты : 5 Международная научно-практическая конференция, 17-18 сентября 2015 г. – Курск, 2015. – С. 12–16.

АНОТАЦІЯ

Чучиліна К. С. Чинники професійного успіху молодих фахівців у сучасному українському суспільстві. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата соціологічних наук за спеціальністю 22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології. – Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна МОН України, Харків, 2016.

У роботі проведено глибинний аналіз чинників досягнення професійного успіху молодими фахівцями в сучасному українському суспільстві, розглянуто феномени успіху та професійного успіху, уточнено поняття професійного успіху молодого фахівця.

На підставі теоретичного аналізу виявлено та досліджено основні показники професійного успіху молодих фахівців; здійснено аналіз механізмів досягнення ними професійного успіху. В результаті кластерного аналізу виділено три основні групи молодих фахівців з точки зору їх професійної успішності: «успішні», «зростаючі» й «неуспішні».

У роботі проаналізовано такі фактори досягнення професійного успіху молодих фахівців, як якість підготовки у ВНЗ (зокрема, набуті компетентності), відповідність динамічним вимогам ринку праці та конкретної організації (в тому числі готовність використовувати нові форми професійної діяльності: фріланс, віддалена робота, аутсорсінг, аутстафінг тощо), робота під час навчання, прагнення до професійного розвитку та досягнення успіху, наявність таких якостей, як відповідальність, комунікабельність, цілеспрямованість, інноваційність тощо.

Ключові слова: молодий фахівець, професійний успіх, чинники професійного успіху, механізми професійного успіху.

АННОТАЦИЯ

Чучилина К. С. Факторы профессионального успеха молодых специалистов в современном украинском обществе. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.04 – специальные и отраслевые социологии. – Харьковский национальный университет имени В. Н. Каразина МОН Украины, Харьков, 2016.

В работе проведен анализ факторов достижения профессионального успеха молодыми специалистами в современном украинском обществе, рассмотрены феномены успеха и профессионального успеха, уточнено понятие профессионального успеха молодого специалиста.

На основании теоретического анализа выявлены и исследованы основные

показатели профессионального успеха молодых специалистов; осуществлен анализ механизмов достижения ими профессионального успеха. В результате кластерного анализа выделены три основные группы молодых специалистов с точки зрения их профессиональной успешности: «успешные», «растущие» и «неуспешные».

В работе проанализированы такие факторы достижения профессионального успеха молодых специалистов, как качество подготовки в вузах (в частности, приобретенные компетентности), соответствие динамическим требованиям рынка труда и конкретной организации (в том числе готовность использовать новые формы профессиональной деятельности: фриланс, удаленная работа, аутсорсинг, аутстаффинг и т.п.), работа во время учебы, стремление к профессиональному развитию и достижению успеха, наличие таких качеств, как ответственность, коммуникабельность, целеустремленность, инновационность и тому подобное.

Ключевые слова: молодой специалист, профессиональный успех, факторы профессионального успеха, механизмы профессионального успеха.

SUMMARY

Chuchiyina K.S. Professional success factors of young specialists in the modern Ukrainian society. – Manuscript copyright.

Dissertation for the degree of candidate of sociological sciences, specialty 22.00.04 – special and branch of sociology. – National V. N. Karazin University of Kharkiv Ministry of education and science of Ukraine, Kharkov, 2016.

This thesis is devoted to a deep analysis of the factors which determine professional success of young specialists in the modern Ukrainian society. A society is regarded as a young specialist's multivariate environment and is researched with the application of micro and macro approaches in sociology. A young specialist is represented by three groups of characteristics – psychological, social and labor-professional. The analysis is based on the system of potential and actual statuses – a young specialist – a specialist - a professional.

The thesis specifies the term «young specialists» on the categorical level, explains the essential concepts of success, professional success and presents the author's notion of professional success of a young specialist and a career start. The detailed analysis of professional success enabled to determine objective and subjective characteristics of professional success.

The thesis covers the main components of professional success of a young specialist and the interaction within the system university - young specialist - employer. The cluster analysis enabled to distinguish three main groups of young specialists depending on their professional success: «successful», «growing» and «nonsuccessful».

The thesis presents the components of professional success of young specialists on the basis of theoretical structures. These components are professional and career development (career), the level and dynamics of income, material prosperity; construction and expansion of the network of social and professional contacts to obtain recognition; rapid adaptation to employment; successful professional

socialization; motivation for progress and success; possession of personal qualities such as working ability, discipline, communication skills and initiative.

The thesis indicates the difference of expectations of young specialists and employers in achieving professional success. The main factors of professional success of young specialists are investigated on the macro-, mezo- and microlevels.

The thesis analyzes achievement factors of professional success of young specialists, such as quality of the background in higher educational institutions (especially the acquired competencies), accordance with the dynamic requirements of the labor market and specific organization (including the readiness to use new forms of professional activity: freelance, distant work, outsourcing, outstaffing etc.), working while studying, tendency to professional development and successful achievements, presence of such qualities as responsibility, sense of purpose, communication skills, innovativeness, etc.

The thesis highlights important factors of professional success of young specialists, such as the development of competence in the chosen specialty; willingness to work in changeable conditions and resolve nonstandard tasks; personal qualities necessary for success; natural inclination to a chosen activity due to personal characteristics and values; persistence in achieving professional goals; self-consciousness in personal objectives; adaptation and flexibility in making a career; awareness of the potential and career path planning.

The thesis highlights that professional success is the result of constant activity of young professionals towards their development and career growth. The high level of self-motivation, understanding of the requirements of modern social field and competent support of higher educational institutions and employers form the foundation for the future status of young professionals in society, the basis of their professional success.

Keywords: young specialist, professional success, professional success factors, mechanisms of professional success.

Відповідальний за випуск
доктор соціологічних наук, професор
Михайльова Катерина Геннадіївна

Формат 60x84/16. Ум. друк. арк. 0.9. Тир. 100 прим. Зам. 262-16.
Підписано до друку 23.03.16. Папір офсетний.

Надруковано з макету замовника у ФОП Бровін О.В.
61022, м. Харків, вул. Трінклера, 2, корп.1, к.19. Т. (057) 758-01-08, (066) 822-71-30
Свідоцтво про внесення суб'єкта до Державного реєстру
видавців та виготовників видавничої продукції серія ДК 3587 від 23.09.09 р.

СТИЛЬ·[®]
·ИЗДАТ
ТИПОГРАФИЯ
www.stil-izdat.com