

СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ ТА ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ: ТЕНДЕНЦІЇ Й ВИКЛИКИ

SOCIOLOGY OF WORK AND PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION: TRENDS AND CHALLENGES

Актуальність і важливість ефективного професійного самовизначення є незперечною. На значущості професійного самовизначення акцентується в багатьох наукових роботах різного напрямку, зокрема педагогічних, психологічних, соціологічних, філософських тощо. Принципово важливим є виявлення ступеня вираженості різних чинників, які забезпечують професійне самовизначення. Авторський опитувальник, підготовлений для здобувачів освіти та слухачів курсів професійної перепідготовки, дав змогу здійснити соціологічне опитування і з'ясувати показники таких параметрів, як «відповідність професії особистісним уподобанням», «актуальна затребуваність професії на ринку праці», «перспективна затребуваність професії на ринку праці», «оцінка кар'єрних можливостей», «прийняття організаційної культури», «прийняття ідеї трудової мобільності», «професійна ідентичність» та «задоволення професією». Здійснений аналіз виявив, що загалом простежуються дві ключові тенденції – орієнтація на відповідність професії індивідуальним уподобанням та орієнтація на перспективу. Разом із тим респонденти диференціюються за чотирма кластерами із суттєво відмінними показниками. Для першого кластера найбільш важливими є соціальне замовлення, затребуваність професії; для другого кластера пріоритетом є власні вподобання респондентів у виборі професійного шляху; представникам третього кластера притаманний баланс між особистісним і професійним вибором; для четвертого кластера вибір професії видається помилковим, адже він не влаштовує опитаних ані з погляду особистісних уподобань, ані з погляду соціального замовлення. Таким чином, приблизно чверть респондентів демонструє низький рівень професійного самовизначення, інша чверть – високий, половина – середній. Отримані результати свідчать про те, що майже чверть респондентів потребує переосмислення професійного вибору.

Ключові слова: ринок праці, професійна ідентичність, зайнятість, кар'єрні можливості, трудова міграція, кар'єрне зростання,

організаційна культура, трудова мобільність, професійне задоволення.

The relevance and importance of effective professional self-determination is undeniable. This determines the prominent place of professional self-determination in many scientific works of various directions, including pedagogical, psychological, sociological, philosophical, etc. It is fundamental to identify the degree of expression of various factors that ensure professional self-determination. The author's questionnaire, prepared for students and trainees of professional retraining courses, made it possible to carry out a sociological survey and find out indicators of such parameters as «correspondence of the profession to personal preferences», «current demand for the profession in the labor market», «prospective demand for the profession in the labor market», «assessment of career opportunities», «acceptance of organizational culture», «acceptance of the idea of labor mobility», «professional identity» and «satisfaction with the profession». The conducted analysis showed that, in general, two key trends can be traced – orientation to the correspondence of the profession to individual preferences and orientation to the correspondence of the profession to individual preferences and orientation to the perspective. At the same time, the respondents are differentiated according to four clusters with significantly different indicators. For the first cluster, the most important is the social order, demand of the profession; for the second cluster, the priority is the respondents' own preferences in choosing a professional path; representatives of the third cluster have a balance between personal and professional dimensions; for the fourth cluster, the choice of profession appears to be wrong, because it does not suit the interviewees either from the point of view of personal preferences or from the point of view of social order. Thus, approximately a quarter of respondents demonstrate a low level of professional self-determination, another quarter – high, and half – average. The obtained results indicate that almost a quarter of the sample needs to reconsider their professional choice.

Key words: labor market, professional identity, employment, career opportunities, labor migration, career growth, organizational culture, labor mobility, professional satisfaction.

УДК 303 : 316
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.61.7>

Грищенко М.В.

к.юрид.н.,
старший науковий співробітник,
заступник начальника
сектору моніторингу
відділ поліції № 2 Харківського
районного управління поліції № 2
Головного управління національної
поліції у Харківській області

Сонечко О.С.

викладач кафедри психології, філософії
та соціально-гуманітарних дисциплін
Національний університет
кораблебудування
імені адмірала Макарова

Ніколаєнко С.М.

к.економ.н.,
доцент кафедри психології
та соціального забезпечення
Державний університет
«Житомирська політехніка»

Постановка проблеми. Проблема професійного самовизначення є однією з найбільш актуальних як для тих, хто ще перебуває у процесі вибору майбутнього фаху, так і для тих, хто вже опановує певну спеціальність. Окрім того, усе більш актуальним це питання є не тільки для сьогоднішніх абітурієнтів і здобувачів освіти, а й для спеціалістів, які хочуть змінити професійний напрям. Такі тенденції повністю відповідають загальноосвітнім, адже парадигма однієї професії на все життя відійшла в минуле. Натомість утверджується прин-

цип, згідно з яким вибір освітньої траєкторії й подальшого професійного шляху має особистісно орієнтований та варіативний характер. Таким чином, постає питання про визначення характеру й сутності індивідуальних та соціальних чинників, що зумовлюють професійне самовизначення сучасного українця.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наявних наукових досліджень зазначеної проблематики дає змогу згрупувати їх за кількома основними напрямками: 1) психолого-педагогічні аспекти професійного самови-

значення (А. Я. Боднар [2], Л. Петриченко [6]); 2) національні аспекти професійного самовизначення (О. І. Куцос [5], М. М. Савченко [8]); 3) індивідуально-особистісні аспекти професійного самовизначення (С. П. Кармалюк [4], М. А. Садова [9]); 4) вікові аспекти професійного самовизначення (К. Аверіна [1], І. І. Чечко [10]); 5) характерні особливості вторинного професійного самовизначення (К. І. Горішня [3], Р. Призванська [7]). Разом із тим публікацій, які б поєднували аналіз різних аспектів, не виявлено. Це зумовило вибір напряму дослідження й дало змогу сформулювати цілі та основні завдання статті.

Мета статті – емпіричний аналіз особливостей професійного самовизначення сучасних українців. Для цього вирішуються такі завдання: 1) розроблення соціологічного опитувальника з переліком чинників професійного самовизначення; 2) формування вибірки в кількості 100 осіб; 3) збір результатів самоопитування респондентів за допомогою Google Forms; 4) математичний підрахунок отриманих результатів; 5) формування та характеристика груп респондентів відповідно до особливостей професійного самовизначення. Усі статистичні розрахунки (арифметичне середнє, кластерний аналіз) виконано за допомогою програми Statistica 10.0.

Виклад основного матеріалу. У загальному розумінні професійне самовизначення може бути схарактеризовано як «процес, пов'язаний із входженням та участю індивіда або груп (наприклад, поколінь) у професійно-економічному житті суспільства, що супроводжується внутрішніми особистісними змінами» [8, с. 54]. Варто зазначити, що «професійна орієнтація як процес пошуку, вибору професії та на найвищому щаблі професійне самовизначення стали процесами, орієнтованими не лише на учнівську та студентську молодь, а й на дорослих людей, які з певних причин приймають рішення змінити професію» [3, с. 81]. Таким чином, цей процес «пронизує різні періоди вікового розвитку людини й має свою внутрішню логіку» [10, с. 40].

Опитувальник складався з восьми пунктів, зміст кожного з яких треба було оцінити щодо власної ситуації: 1) відповідність професії особистісним уподобанням; 2) актуальна затребуваність професії на ринку праці; 3) перспективна затребуваність професії на ринку праці; 4) оцінка кар'єрних можливостей; 5) прийняття організаційної культури; 6) прийняття ідеї трудової мобільності; 7) професійна ідентичність; 8) задоволення професією. Кожний параметр оцінювався за трибальною шкалою, де 1 – це низький рівень вираженості, 2 – середній, 3 – високий. Якісно-кількісний склад вибірки представлено в табл. 1.

Таблиця 1

Вибірка осіб, що взяли участь в опитуванні щодо професійного самовизначення

Гендер	Тип професійного самовизначення	
	Первинний (здобувачі освіти)	Вторинний (слухачі курсів професійної перепідготовки)
Чоловіки	26	24
Жінки	30	20

Здійснене дослідження дало змогу з'ясувати таке:

1) за параметром «відповідність професії особистісним уподобанням» низький рівень продемонстрували 13% респондентів, середній – 45%, високий – 42%;

2) за параметром «актуальна затребуваність професії на ринку праці» низький рівень вибрали 27% опитаних, середній – 45%, високий – 28%;

3) за параметром «перспективна затребуваність професії на ринку праці» низький рівень притаманний 20% респондентів, середній – 44%, високий – 36%;

4) за параметром «оцінка кар'єрних можливостей» низький рівень показали 23% опитаних, середній – 54%, високий – 23%;

5) за параметром «прийняття організаційної культури» низький рівень виявлений у 15% респондентів, середній – у 69%, високий – у 16%;

6) за параметром «прийняття ідеї трудової мобільності» низький рівень властивий 28% опитаних, середній – 32%, високий – 40%;

7) за параметром «професійна ідентичність» низький рівень продемонстрували 7% респондентів, середній – 54%, високий – 39%;

8) за параметром «задоволення професією» низький рівень притаманний 12% опитаних, середній – 58%, високий – 40%.

Обчислення арифметичного середнього показало, що найнижчий показник мають параметри «оцінка кар'єрних можливостей» (2,0), «актуальна затребуваність професії на ринку праці» (2,01) та «прийняття організаційної культури» (2,01), найвищий – «задоволення професією» (2,28), «відповідність професії особистісним уподобанням» (2,29), «професійна ідентичність» (2,32). Між ними знаходяться параметри «прийняття ідеї трудової мобільності» (2,12) та «перспективна затребуваність професії на ринку праці» (2,16). Таким чином, здобувачі освіти й слухачі курсів професійної перепідготовки, орієнтовані насамперед на вибір професії в індивідуально-особистісному контексті, зацікавлені в тому, щоб вона викликала почуття задоволення. Респонденти демонструють достатньо високу здатність і готовність до прийняття професійної ідентичності. Загалом вони позитивно чи нейтрально ставляться до ідеї трудової мобільності, а також оптимістично дивляться на про-

фесійні перспективи. Деяко менш позитивно опитані оцінюють актуальну затребуваність професії, кар'єрні можливості та необхідність дотримуватися норм організаційної культури. Таким чином, загалом простежуються дві принципово важливі тенденції сучасного професійного самовизначення: 1) орієнтація на відповідність професії індивідуальним уподобанням; 2) орієнтація на перспективу.

Для більш чіткого розуміння особливостей досліджуваного явища ми здійснили кластерний аналіз (табл. 2, рис. 1).

Таблиця 2
Середні значення кластерів, що об'єднують здобувачів освіти й слухачів курсів професійної перепідготовки за особливостями професійного самовизначення

Параметри	Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3	Кластер 4
Відповідність професії особистісним уподобанням	1,892857	2,950000	2,482759	1,956522
Актуальна затребуваність професії на ринку праці	2,535714	1,750000	2,448276	1,043478
Перспективна затребуваність професії на ринку праці	2,285714	1,750000	2,862069	1,478261
Оцінка кар'єрних можливостей	2,035714	2,000000	2,758621	1,000000
Прийняття організаційної культури	1,928571	2,250000	2,172414	1,695652
Прийняття ідеї трудової мобільності	1,857143	2,500000	2,827586	1,217391
Професійна ідентичність	1,928571	3,000000	2,482759	2,000000
Задоволення професією	1,821429	2,750000	2,862069	1,695652

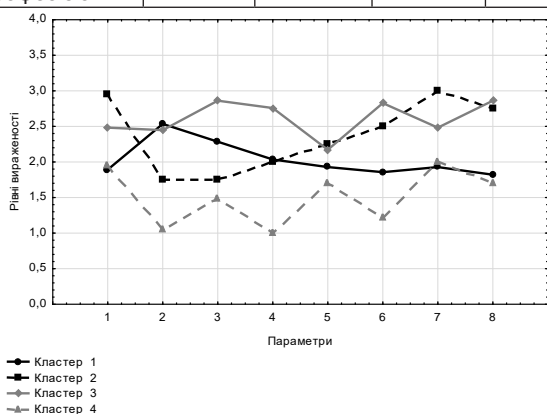


Рис. 1. Середні значення кластерів, що об'єднують здобувачів освіти й слухачів курсів професійної перепідготовки за особливостями професійного самовизначення

Перший кластер містить 28% опитаних (табл. 3). Для них на першому місці знаходиться актуальна затребуваність професії, на другому – перспективна затребуваність. Відповідність професії особистим уподобанням, кар'єрні можливості, прийняття організаційної культури та ідеї трудової мобільності, а також професійна ідентичність і задоволення професією теж мають значення, але на середньому рівні. Таким чином, представники першого кластера орієнтуються передусім на соціальне замовлення, але при цьому бажають, щоб професійний шлях хоча б якоюсь мірою відповідав індивідуально-особистісним поглядам і потребам. Загалом рівень професійного самовизначення представників першого кластера можна схарактеризувати як середній.

Таблиця 3
Описові статистики для першого кластера

Параметри	Середнє	Стандартне відхилення	Дисперсія
Відповідність професії особистісним уподобанням	1,892857	0,685257	0,469577
Актуальна затребуваність професії на ринку праці	2,535714	0,507875	0,257937
Перспективна затребуваність професії на ринку праці	2,285714	0,658682	0,433862
Оцінка кар'єрних можливостей	2,035714	0,188982	0,035714
Прийняття організаційної культури	1,928571	0,716399	0,513227
Прийняття ідеї трудової мобільності	1,857143	0,755929	0,571429
Професійна ідентичність	1,928571	0,377964	0,142857
Задоволення професією	1,821429	0,390021	0,152116

Другий кластер охоплює 20% респондентів (табл. 4). Для цих осіб на першому місці знаходиться відповідність професії особистісним уподобанням, вони повністю ідентифікують себе з професією, а отже, вибрана спеціальність має приносити задоволення. Представники другого кластера позитивно ставляться до ідеї трудової мобільності, сприймають організаційну культуру, але не дуже орієнтуються на актуальну чи перспективну затребуваність професії на ринку праці. Отже, принципово важливими для них є власні інтереси та зацікавлення. Таким чином, їхній рівень професійного самовизначення є середнім.

Таблиця 4

Описові статистики для другого кластера

Параметри	Середнє	Стандартне відхилення	Дисперсія
Відповідність професії особистісним уподобанням	2,950000	0,223607	0,050000
Актуальна затребуваність професії на ринку праці	1,750000	0,444262	0,197368
Перспективна затребуваність професії на ринку праці	1,750000	0,444262	0,197368
Оцінка кар'єрних можливостей	2,000000	0,000000	0,000000
Прийняття організаційної культури	2,250000	0,444262	0,197368
Прийняття ідеї трудової мобільності	2,500000	0,512989	0,263158
Професійна ідентичність	3,000000	0,000000	0,000000
Задоволення професією	2,750000	0,444262	0,197368

Таблиця 5

Описові статистики для третього кластера

Параметри	Середнє	Стандартне відхилення	Дисперсія
Відповідність професії особистісним уподобанням	2,482759	0,508548	0,258621
Актуальна затребуваність професії на ринку праці	2,448276	0,506120	0,256158
Перспективна затребуваність професії на ринку праці	2,862069	0,350931	0,123153
Оцінка кар'єрних можливостей	2,758621	0,435494	0,189655
Прийняття організаційної культури	2,172414	0,384426	0,147783
Прийняття ідеї трудової мобільності	2,827586	0,384426	0,147783
Професійна ідентичність	2,482759	0,508548	0,258621
Задоволення професією	2,862069	0,350931	0,123153

Таблиця 6

Описові статистики для четвертого кластера

Параметри	Середнє	Стандартне відхилення	Дисперсія
Відповідність професії особистісним уподобанням	1,956522	0,638055	0,407115
Актуальна затребуваність професії на ринку праці	1,043478	0,208514	0,043478
Перспективна затребуваність професії на ринку праці	1,478261	0,510754	0,260870
Оцінка кар'єрних можливостей	1,000000	0,000000	0,000000
Прийняття організаційної культури	1,695652	0,470472	0,221344
Прийняття ідеї трудової мобільності	1,217391	0,421741	0,177866
Професійна ідентичність	2,000000	0,603023	0,363636
Задоволення професією	1,695652	0,470472	0,221344

Третій кластер об'єднує 29% опитаних (табл. 5). Представники цієї групи розглядають підхід до вибору професійного шляху комплексно. Отже, у цих респондентів спостерігається баланс між особистісними вподобаннями та соціальним замовленням. Загалом вони схильні прораховувати переваги та недоліки кар'єрних перспектив, відкриті до змін, добре орієнтуються в тенденціях ринку праці, а також знають свої сильні боки. Таким чином, представники третього кластера демонструють розвинене професійне самовизначення, усвідомлюють його тенденції та виклики. Вищесказане дає змогу схарактеризувати їхній рівень професійного самовизначення як високий.

Четвертий кластер включає 23% респондентів (табл. 6). Отримані дані демонструють, що ці особи зробили чи роблять вибір подальшого професійного шляху вимушено, без реальної зацікавленості в конкретному виді діяльності. Теоретично вони знають, що професія має відповідати особистим уподобанням, але на практиці задоволення від своєї діяльності не отримують, мають проблеми з прийняттям організаційної культури та ідеї трудової мобільності. Представники четвертого кластера не відчувають затребуваності професії ні зараз, ні в майбутньому, не бачать жодних кар'єрних перспектив. Отже, загалом їхній рівень професійного самовизначення можна схарактеризувати як низький.

Висновки. Важливість і актуальність правильного професійного самовизначення не підлягає сумніву. Відповідно, принципове

значення має виявлення ступеня вираженості різних чинників, що забезпечують професійне самовизначення. Опитувальник, створений для здобувачів освіти та слухачів курсів професійної перепідготовки, дав змогу провести соціологічне опитування й виявити показники таких параметрів, як «відповідність профе-

сії особистісним уподобанням», «актуальна затребуваність професії на ринку праці», «перспективна затребуваність професії на ринку праці», «оцінка кар'єрних можливостей», «прийняття організаційної культури» «прийняття ідеї трудової мобільності», «професійна ідентичність» та «задоволення професією».

Соціологічне опитування виявило, що у цілому простежуються дві принципово важливі тенденції – орієнтація на відповідність професії індивідуальним уподобанням та орієнтація на перспективу. Разом із тим респонденти можуть бути диференційовані за чотирма групами, показники в яких суттєво відрізняються. Для першої групи (28%) найбільш важливими є соціальне замовлення, затребуваність професії; для другої групи (20%) пріоритетними є власні вподобання у виборі професійного шляху; представникам третьої групи (29%) притаманний баланс між особистісним і професійним вибором; для четвертої групи (23%) вибір професії, очевидно, став помилковим, адже він не влаштовує їх ні з погляду особистісних уподобань, ані з погляду соціального замовлення. Таким чином, 23% респондентів демонструють низький рівень професійного самовизначення, 48% – середній рівень, 29% – високий. Отримані дані свідчать про те, що майже чверть респондентів потребує переосмислення професійного вибору, а отже, необхідне залучення відповідних педагогічних, психологічних та соціологічних методів. Передбачається, що ця проблематика стане предметом подальшого дослідження.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Аверіна К. Професійне самовизначення та соціалізація молоді. *Наукові записки ТНПУ імені Володимира Гнатюка. Серія «Педагогіка»*. 2019. № 2. С. 58–68. URL: <https://doi.org/10.25128/2415-3605.19.2.8> (дата звернення: 23.04.2024).

2. Боднар А.Я., Рибалочка К.А. Особливості професійного самовизначення сучасних студентів. *Психологія та психосоціальні інтервенції*. 2020. Т. 3.

С. 3–10. URL: <https://doi.org/10.18523/2617-2348.2020.3.3-10> (дата звернення: 23.04.2024).

3. Горішня К.І. Вторинне професійне самовизначення: індивідуальна траєкторія розвитку. *Габітус*. 2020. №18. Т. 1. С. 81–85. URL: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.18.1.14> (дата звернення: 23.04.2024).

4. Кармалюк С.П., Сенчонок Ю.О. Вплив самооцінки особистості на вибір професії та адаптацію до навчання у закладах вищої освіти. *Психологія та соціальна робота*. 2021. № 2(54). С. 75–91. URL: [https://doi.org/10.18524/2707-0409.2021.2\(54\).241387](https://doi.org/10.18524/2707-0409.2021.2(54).241387) (дата звернення: 23.04.2024).

5. Куцос О.І. Контент-аналіз концепту «національний характер». *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія «Філологія. Журналістика»*. 2021. № 5. Т. 32(71). С. 11–16. URL: <https://doi.org/10.24919/2308-4863/57-2-24> (дата звернення: 23.04.2024).

6. Петриченко Л. Професійне самовизначення особистості як психолого-педагогічна проблема. *Освіта. Інноватика. Практика*. 2023. № 5. Т. 11. С. 52–58. URL: <https://doi.org/10.31110/2616-650X-vo11i5-008> (дата звернення: 23.04.2024).

7. Призванська Р., Породько М. Використання нетрадиційних методів логопедичної роботи у корекції мовлення дітей старшого дошкільного віку. *Knowledge. Education. Law. Management*. 2022. № 3(47). С. 24–28. URL: <https://doi.org/10.51647/kelm.2022.3.4> (дата звернення: 23.04.2024).

8. Савченко М.М. Професійне самовизначення в українській, радянській та північноамериканській соціології: аналіз досвіду досліджень. *Габітус*. 2022. № 41. С. 53–59. URL: <https://doi.org/10.32782/2663-5208> (дата звернення: 23.04.2024).

9. Садова М.А. Психологічні особливості впливу ціннісно-сислової сфери на професійне самовизначення обдарованої молоді. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія «Психологія»*. 2020. № 3. Т. 31(70). С. 33–38. URL: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2020.3/06> (дата звернення: 23.04.2024).

10. Чечко І.І. Професійне самовизначення старшокласників як передумова успішної професійної самореалізації та кар'єрного розвитку. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія «Психологія»*. 2020. № 3. Т. 31(70). С. 39–45. URL: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2020.3/07> (дата звернення: 23.04.2024).