

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
КАФЕДРА СОЦІОЛОГІЇ ТА ПОЛІТОЛОГІЇ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач випускової кафедри
_____ О.А. Хомерікі
«07» червня 2021 р.

ДИПЛОМНА РОБОТА
ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВР
ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 054 «СОЦІОЛОГІЯ»

Тема: Трудова мотивація студентської молоді: соціологічний аспект

Текст роботи містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Виконавець: студент СЛ-411 Коломійчук Андрій Юрійович

(студент, група, прізвище, ім'я, по-батькові)

Керівник: доктор соціологічних наук, професор Хомерікі Олена Андріївна

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по-батькові)

Нормоконтролер: _____ Стригуль М.В.

КИЇВ 2021

РЕФЕРАТ

Дипломна робота містить: 83 сторінка, 9 рисунків, 68 посилань на літературні джерела.

Об'єкт дослідження: трудова мотивація студентської молоді.

Мета роботи: проаналізувати фактори, які мотивують сучасну студентську молодь до трудової діяльності.

Методи дослідження: аналіз документів (статті, дисертації, соціологічні дослідження, присвячені вивченню трудової мотивації сучасних студентів); групове анкетування студентської молоді.

Предмет дослідження: фактори, що впливають на трудову мотивацію студентської молоді.

Були визначені такі **завдання:**

1. Здійснити теоретичний аналіз соціологічного дослідження кар'єри та трудової мотивації.
2. Проаналізувати роль кар'єрних орієнтацій і факторів вибору кар'єри в плануванні професійної діяльності сучасної молоді.
3. Сформулювати практичні рекомендації щодо подолання проблем у сфері вибору професійної діяльності та формування трудової мотивації студентської молоді на основі здійсненого соціологічного дослідження трудової мотивації студентської молоді.

Ключові слова: ТРУДОВА МОТИВАЦІЯ, МОЛОДЬ, КАР'ЄРА, УКРАЇНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО.

ABSTRACT

Thesis contains: 83 pages, 9 figures, 68 references.

Object of research: labor motivation of student youth.

Purpose: to analyze the factors that motivate modern student youth to work.

Research methods: analysis of documents (articles, dissertations, sociological research devoted to the study of work motivation of modern students); group survey of student youth.

Subject of research: factors influencing the work motivation of student youth.

The following tasks were identified:

1. Carry out a theoretical analysis of sociological research of career and work motivation.
2. To analyze the role of career orientations and career choice factors in planning the professional activities of modern youth.
3. To formulate practical recommendations for overcoming problems in the field of choosing a professional activity and the formation of labor motivation of student youth on the basis of a sociological study of labor motivation of student youth.

Keywords: LABOR MOTIVATION, YOUTH, CAREER, UKRAINIAN SOCIETY.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ	10
1.1 Трудова мотивація як соціологічна категорія	10
1.2 Теоретичний аналіз соціологічного дослідження кар'єри	16
Висновок до першого розділу	23
РОЗДІЛ 2: ТРУДОВА МОТИВАЦІЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ЯК ОБ'ЄКТ СОЦІОЛОГІЧНОГО ВИВЧЕННЯ	25
2.1. Роль кар'єрних орієнтацій і факторів вибору кар'єри в плануванні професійної діяльності сучасної молоді	25
2.2 Кар'єрна компетентність студентської молоді	31
Висновок до другого розділу	32
РОЗДІЛ 3: СОЦІОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ	34
3.1 Програма й інструментарій дослідження	42
3.2 Результати й висновки соціологічного дослідження	49
Висновок до третього розділу	68
ВИСНОВКИ	70
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	76

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасному світі визначення кар'єри студентом - один з відповідальних етапів у його житті. Сучасному студенту необхідно не тільки позначити для себе сферу професійної діяльності з урахуванням своїх бажань, цілей, потреб і здатностей, але й швидко адаптуватися до постійно мінливих тенденцій професійної діяльності.

Важливість даного етапу обумовлюється тим, що трудова сфера в наші дні, становить значний обсяг часу й впливає на подальше формування особистості у відповідному професійному напрямку, а також впливає на поведінку особистості й характер відносин з іншими людьми. Під час навчання у закладі вищої освіти студентська молодь не тільки одержує багаж знань, але й здобуває професійну кваліфікацію, погоджує свої бажання й можливості з умовами й вимогами, які диктуються з боку суспільства.

Вибір майбутньої кар'єри завжди індивідуальний, оскільки він передбачає сукупність персональних здатностей і кар'єрних устремлінь, які надалі, знаходять своє втілення в процесі самореалізації в трудовій діяльності. Необхідно відповідально й грамотно підійти до визначення першої своєї професії, оскільки від цього залежить і матеріальне благополуччя особистості, і ступінь задоволеності працею. Необдуманий вибір приводить до того, що багато з людей виявляються незадоволені обраною професією й сферою професійної діяльності, а, отже, рівнем і якістю життя та своїм соціальним становищем.

Актуальність даної теми обумовлюється тим, що трудова діяльність у наші дні є якщо не єдиним, то переважно основним засобом досягнення матеріальних благ, які задовольняють бажання й потреби індивідів і тим самим визначають успішність подальшого існування в сучасному суспільстві.

Сучасна студентська молодь має високий адаптаційний потенціал, який обумовлюється не тільки високим ступенем інтеграції із суспільством, але й

наявністю амбіцій і потенційних навичок і здатностей, які ще не знайшли своє застосування в трудовій діяльності.

Студентська молодь як спільність найбільш сприйнятлива до всіх змін, що відбуваються в суспільстві; перебуває в ситуації постійних змін відносин на ринку праці й прагне зайняти вигідне місце в сучасному трудовому секторі. Відповідно, є їй необхідність вести спостереження за його динамікою, відслідковувати зміни в його структурі й сфері трудових відносин.

Володіючи цими даними, можна простежити, що саме впливає на кар'єрні устремління й трудову мотивацію студентської молоді. Має значення й те, що у світі постійних соціально-економічних, політичних і інформаційно-технологічних трансформацій відбуваються й зміни на ринку праці, які знаходять своє відбиття у свідомості студентської молоді, проявляючись у розмитих уявленнях про майбутню кар'єру у зв'язку з достатком доступних спеціальностей.

Проблемна ситуація полягає в тому, що значна частина сучасних студентів мають досить розмиті уявлення про те, яким чином буде формуватися їхня майбутня кар'єра, і тому помилково починають сприймати в якості мотиву і її основного фактору матеріальну винагороду. При цьому уявлення про матеріальні блага, значно гіперболізовані й не завжди відповідають економічним реаліям.

Треба відзначити, що прагнення до матеріальної винагороди стало значно переважати над усіма іншими факторами, тому вони суттєво втратили своє колишнє значення. Це, з одного боку, відбилося на можливості ефективно підвищувати продуктивність праці, а, з іншого боку, сама робота стала оцінюватися тільки як засіб досягнення матеріальних благ.

Довідка про ступінь наукової розробки теми дипломного дослідження. У руслі соціологічних і психологічних досліджень розроблений ряд теорій, що стосуються питань кар'єрного розвитку, зокрема теорії мотивація кар'єри Д. Макклелланда та психодинамічна модель вибору кар'єри

А. Маслоу. Фактори, що сприяють вибору й побудові індивідуальної кар'єри у своїх працях досліджували Дж. Клаузен, П. Лембінг, М.Сафонова.

Питання взаємозв'язку професійного й особистісного розвитку висвітлюються в працях Л.Румянцевої, Н.Пряжнікова. Постановкою кар'єрних цілей займалися такі вчені як А.Гусєва й А.Кибанов.

У соціології проблематика трудової мотивації розглядалася в контексті теорії соціальної стратифікації та мобільності (Р. Мертон, М. Вебер, П. Сорокін, Т. Парсонс, Ф. Тьонніс). Суттєвий внесок у розуміння закономірностей успішної кар'єрної мобільності внесли О. Дункану й П. Блау.

В українській соціологічній науці становище різних соціально-демографічних груп досліджувалось у працях Н. Коваліско, С. Макєєва, В. Погрібної, Б. Нагорного, О. Симончук, А. Ручки.

Сучасні тенденції в системі вищої освіти та соціальні механізми адаптації студентської молоді до ринкових умов досліджувалися у працях О. Дейнеко, В. Бакірова, О. Пташник-Середюк, О. Лободинської, Л. Сокурянської, Є. Подольської, Л. Хижняк, С. Щудло.

Структура і зміст життєвих стратегій молоді та особливості їхнього формування на етапі професійного самовизначення розглядають О. Злобіна, Є. Головаха, В. Тихонович, М. Лукашевич.

Мета і завдання виконання дипломної роботи.

Мета роботи: проаналізувати фактори, які мотивують сучасну студентську молодь до трудової діяльності.

Завдання:

4. Здійснити теоретичний аналіз соціологічного дослідження кар'єри та трудової мотивації;

5. Проаналізувати роль кар'єрних орієнтацій і факторів вибору кар'єри в плануванні професійної діяльності сучасної молоді;

6. Сформулювати практичні рекомендації щодо подолання проблем у сфері вибору професійної діяльності та формування трудової мотивації

студентської молоді на основі здійсненого соціологічного дослідження трудової мотивації студентської молоді.

Об'єкт дослідження - трудова мотивація студентської молоді.

Предмет: фактори, що впливають на трудову мотивацію студентської молоді.

Методи дослідження: аналіз документів (статті, дисертації, соціологічні дослідження, присвячені вивченню трудової мотивації сучасних студентів); групове анкетування студентської молоді.

Наукова новизна отриманих результатів:

1. Здійснено теоретичний аналіз соціологічного дослідження кар'єри та трудової мотивації;
2. Проаналізовано роль кар'єрних орієнтацій і факторів вибору кар'єри в плануванні професійної діяльності сучасної молоді;
3. Сформульовано практичні рекомендації щодо подолання проблем у сфері вибору професійної діяльності та формування трудової мотивації студентської молоді на основі здійсненого соціологічного дослідження трудової мотивації студентської молоді.

Теоретичне і практичне значення отриманих результатів. Результати дипломної роботи стануть у нагоді при вивченні таких галузей наукового знання, як соціологія праці, соціологія професій, соціологія кар'єри, соціологія молоді.

Запропоновані у роботі узагальнення та результати емпіричних досліджень можуть бути використані при розробці та реалізації загальнонаціональних і регіональних програм, спрямованих на розвиток кар'єрного потенціалу та конкурентних переваг випускників закладів вищої освіти.

Коротка довідка про структуру роботи. В структуру роботи входять вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел. Список використаних джерел налічує 51 найменування.

Апробація отриманих результатів. Результати дослідження представлені у вигляді тез у збірнику матеріалів конференції «Політ».

Коломійчук А.Ю. Трудова мотивація студентської молоді // Політ-2021. Сучасні проблеми науки : міжнар. наук. конф. студентів та молодих учених, 5-9 квітня 2021 р. : тези доп. – К., 2021. – С. 219-220.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

1.1 Трудова мотивація як соціологічна категорія

У наші дні трудова діяльність обумовлюється не тільки необхідністю придбання матеріальних благ, але й внутрішнім бажанням, яке спонукає займатися справою, що приносить задоволення. Прагнення до самовираження й самореалізації, за допомогою трудової діяльності не тільки міняє модель поведінки індивіда, але в цілому рухає суспільство до різного роду змін, зокрема на ринку праці [59, с.56-57] . Така поведінка особистості тісно пов'язана із трудовою мотивацією, у якій провідна роль належить соціально-економічним і психологічним механізмам, а не фізіологічним, оскільки вибір мети, яка зіставляється із планом дій, здійснюються свідомо під впливом власного життєвого досвіду, інтелектуальних здатностей, культури, норм, традицій і інших факторів. Але, існуючи в сучасному суспільстві, індивід неусвідомлено залежить від впливу соціального оточення, яке проявляється в його рішеннях і вчинках. На формування трудової мотивації значну роль має вплив соціального середовища, особливості змісту й характеру праці, спосіб життя індивіда і його найближчого соціального оточення, а також задекларовані в суспільстві моральні установки й морально-етичні цінності й норми.

Мотивація в соціології – це основа свідомої поведінки члена суспільства, що визначає його активність, спрямованість, організованість і цілеспрямованість [19, с.98-99] . Уперше даний термін ужив німецький філософ Артур Шопенгауер (1788-1860) у статті «Чотири принципи достатньої причини» [64, с.456] . Потім даний термін широко поширювався в як у соціології, так і в інших соціогуманітарних науках. Сукупність внутрішніх

мотивів і зовнішніх збудників до спрямованості їх дій і становить зміст трудової мотивації . Потреби можна оцінювати, як внутрішній збудник певного типу трудової поведінки, тільки в тому випадку, коли індивід усвідомлює їх як інтерес, тобто цей інтерес проявляється як прагнення задовольнити потребу за допомогою трудової діяльності. Мотивація припускає створення комплексу певних стимулів і умов, які необхідні для найбільш повної реалізації трудового потенціалу індивіда.

На процес трудової мотивації впливають мотиви й стимули, а також потреби, котрі можуть бути як кінцевим результатом трудової діяльності, так і одним з факторів. Для того щоб більш докладно характеризувати мотивацію, слід ретельно розібратися в тому, що із себе представляють ці елементи.

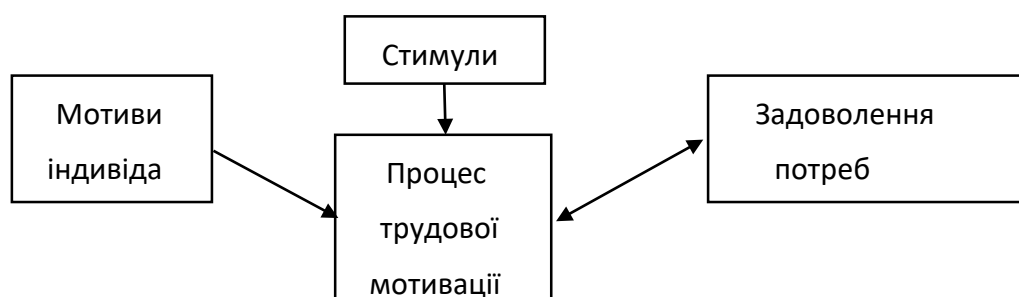


Рис.1.1 Елементи процесу трудової мотивації

І в економіці, і в соціології потреби визначаються як «умови життєдіяльності людини» або як первісні елементи виробничих відносин. Крім того, відзначається, що інтерес «виступає вираженням якісної сторони потреб, формою прояву самих виробничих відносин...» [8, с.34-35]. Для того щоб виявити потреби потрібно оцінити поведінку індивіда. Виміряти або спостерігати за ними, використовуючи емпіричні методи, майже неможливо. Характеризуючи потреби, можна виділити первинні й вторинні потреби. Первинні є фізіологічними, які обумовлюються природою людини: в індивіда завжди є потреба в їжі, житлі, відпочинку. Вторинні ж виникають у процесі

пізнання й придбання конкретного життєвого досвіду, тобто є соціопсихологічними: потреба в повазі й успіху.

Потреби можна задовольнити за допомогою винагороди, тобто тим матеріальним чи нематеріальним благом, що є цінним для індивіда. Але поняття цінності часто має винятково індивідуальний зміст і відповідно цінності різняться та оцінки їх винагороди різними індивідами теж. Наприклад, студент вищого навчального закладу може витратити частину свого вільного часу на самонавчання для того щоб одержати високу оцінку й це він вважає більш значним для себе, ніж приділяти цю же частину часу на формування професійних навичок трудової діяльності, жертвуючи при цьому однією з головних цілей студентів, а саме одержання необхідних знань.

Винагорода, у свою чергу, може бути охарактеризована як внутрішня, так і зовнішня: внутрішню винагорода індивід одержує за допомогою трудової діяльності, відчуваючи значимість своєї праці, випробовуючи почуття до трудового колективу, задоволення від спілкування з колегами; зовнішньою винагородою може виступати заробітна плата, просування по службовим сходам, а так само різноманітні символи службового статусу й престижу.

Зупиняючись докладно на ще одному елементі трудової мотивації, а саме стимулі, слід підкреслити, що стимули є зовнішнім проявом мотивації і являють собою форми, методи, а так само засоби залучення й спонукання до праці. Установлені ззовні цілі не завжди викликають в індивіда зацікавленість в активізації своїх внутрішніх зусиль до того моменту, поки вони не перетворяться в його внутрішню мету а після в його внутрішній план дії.

Інакше кажучи, стимули повинні трансформуватися у внутрішні потреби, для того щоб стати найбільш мотивуючими факторами. Важливо відзначити, що діяльність, яка спрямована на створення й коректування як стимулів, так і потреб може здійснюватися як на мікрорівні, тобто в рамках підприємства, так і на макрорівні, тобто держави в цілому. Крім того, не можна забувати, що все є взаємозалежним коли мова заходить про чинник людського фактора. Так

держава, має таку можливість як проведення власної соціальної політики, спрямованої на регулювання стимулів і потреб, які виникають у населення.

Як відзначалося вище, стимули, як об'єктивні умови дії індивідів, можуть перерости не тільки в потреби, але й відповідно в мотиви, оскільки потреби служать певним базисом стосовно процесу формування трудової мотивації. Така трансформація може бути здійснена тільки в тому випадку, якщо стимули стають суб'єктивно значимими й відповідають потребам суб'єкта, оскільки мотив у соціології розглядається як «усвідомлювана потреба суб'єкта в досягненні певних благ, бажаних умов діяльності» і як «внутрішні спонукання активності індивідів і соціальних спільнот».

Таким чином, трудова мотивація в рамках соціологічного знання - це основа свідомої поведінки індивіда, що визначає його трудові орієнтації в сукупності з особистими потребами й інтересами до певної області професійної діяльності. Трудова мотивація визначає правильність вибору професійного шляху й продуктивність трудової діяльності, ступінь задоволеності результатами своєї праці й успішність професійного навчання.

Говорячи про трудову мотивацію як про цілісну структуру, слід зазначити, що в економіці й менеджменті існують сучасні теорії мотивації, які, у свою чергу, можна класифікувати на дві основні групи:

- змістовні, які виявляють фактори, що впливають на мотивацію індивідів, а також визначають їх поведінку відносно трудової діяльності;
- процесуальні, які фокусуються на більш глибокому рівні й намагаються пояснити, що саме змушує індивідів докладати зусиль до виконання поставлених цілей і яким чином розподіляти ці зусилля.

Розглянемо деякі з них. Згідно з теорією Л. Портера і Е. Лоулера, мотивацію можна розділити на зовнішню й внутрішню мотивацію [2, с.112-114]. Внутрішня мотивація або «самотивація» - спонукає індивідів до діяльності,

оскільки викликає в них певну зацікавленість і приносить задоволення. Зовнішня мотивація, навпаки, вимагає наявності конкретного інструментарію впливу в проміжку між діяльністю і її результатом у формі матеріальних або вербальних заохочень і нагород.

Важливим є той факт, що для кінцевого успіху велике значення має збіг цілей потенційного співробітника й організації. Серед мотиваційно значимих цілей можна виділити наступні:

- цілі, пов'язані із плануванням професійної кар'єри;
- цілі, пов'язані із задоволенням необхідних потреб у розвитку й самореалізації;
- цілі, пов'язані зі зміною соціального стану (обзаведенням родиною, народженням дитини тощо, котрі впливають на перехід в іншу соціальну позицію).

Крім цілей існують й інші фактори, які теж прямо впливають на трудову мотивацію індивіда.

Особистісні фактори обумовлені потребами особистості й у сукупності охоплюють усі сторони життєдіяльності індивіда а, отже, виходять за межі відносин, що складаються в процесі трудової діяльності:

- основні ціннісні орієнтації індивіда;
- індивідуальні властивості, що визначають поведінку індивіда;
- працездатність і працьовитість особистості.

Крім того, на процес формування трудової мотивації значно впливають умови, які слід враховувати при створенні системи мотивації трудової діяльності в кожній конкретній організації.

Докладніше зупиняючись на благах, варто зробити акцент на коштах, які можуть виступати як зовнішній збудник трудової мотивації. В індивідів існують маса потреб, лише деякі з яких можна задовольнити безпосередньо за допомогою грошей. Інші потреби, наприклад, потреба в успіху, досягненні, у причетності, владі або самореалізації, як відзначалося раніше, також

мотивують трудову поведінку, але їх можна задовольнити за допомогою матеріальних цінностей лише побічно. Е.Герцберг, який безпосередньо вивчав дію грошей як фактору трудової мотивації, зробив висновок, що гроші можуть виступати одним з основних мотиваторів [29, с. 133-134].

Існує кілька правил використання грошей у якості мотиватора:

- Бажанням одержати гроші можна мотивувати майже кожну людину.
- Гроші не є кінцевою метою, вони виступають тільки як індикатор положення індивіда.
- Людей цікавить не стільки абсолютна кількість отриманих ними грошей, а грошова винагорода в порівнянні з іншими людьми.

Р. Оуен і А. Сміт вважали гроші єдиним мотивуючим фактором. Згідно з їхнім визначенням, люди - це економічні істоти, які діють винятково раціонально у своїй поведінці.

Таким чином, було визначено, що кошти можуть бути інструментом керування трудовою мотивацією. Оскільки одержання матеріальних благ є зовнішнім чинником мотивації, тобто стимулом, то можна зробити висновок, що керування трудовою мотивацією полягає в грамотному і раціональному використанні необхідних стимулів стосовно індивіда.

У своїй управлінській діяльності керівництво організації в якості стимулюючих засобів ефективно використовують:

- монетарні спонукальні системи, що включають наступні елементи: оплата праці, участь персоналу організації в прибутках і капіталі;
- немонетарні спонукальні системи: групову організацію праці, регулювання робочого часу, соціальні комунікації, методи й стилі керівництва.

Серед нематеріальних методів стимулювання можна виділити такі: повага, можливість ініціативи, співробітництво в команді, довіра керівництва. Як відзначалося вище, методи стимулювання прямо впливають на трудову

мотивацію індивідів. Чим більш підходящим є певний метод стимулювання для конкретного працівника, тим більше він впливає на його мотивацію. Саме тому керівництву необхідно вивчати свій персонал, щоб забезпечувати сприятливі умови праці, що в перспективі принесе ще більшу кількість корисного виробленого продукту.

1.2 Теоретичний аналіз соціологічного дослідження кар'єри

Усвідомлений вибір кар'єри є одним з найважливіших аспектів професійного розвитку особистості, а також її самореалізації. Наявність особистісної концепції, талантів, внутрішніх і зовнішніх спонукань, у комбінації з мотивами й цінностями характерні для будь-якої особистості. Тому вибір кар'єри здійснюється в сукупності з усіма цими елементами. Відомий учений, фахівець із професійного становлення й кар'єрної періодизації Д.Сюпер ставить до кар'єри як до процесу професійного самовизначення [9, с. 26-30]. Варто звернути увагу, що такий феномен, як кар'єра має комплексний характер і вимагає об'єднання не тільки соціально-психологічних, але й соціально економічних знань про організацію міждисциплінарних досліджень.

Сама кар'єра може розглядатися як у вузькому, так і в широкому сенсі. У широкому сенсі поняття «кар'єра» визначається як загальна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життя, що в даному випадку доцільно розглядати в рамках трудової сфери [59, с.308]. У вузькому сенсі сучасне наукове співтовариство пов'язує кар'єру тільки із професійним життям індивіда. Соціологічне визначення кар'єри трактується як процес розвитку, тобто виразно спрямована зміна якісних характеристик суб'єкта кар'єри в соціальному просторі [4, с.37-38] .

На думку сучасних соціологів, основна мета кар'єри зводиться до придбання, по можливості, більшого впливу, досягнення більших повноважень і, як наслідок, - поліпшення свого соціального становища в суспільстві. У

зв'язку із цим, самореалізація людини в професійній діяльності стає одним із провідних факторів планування й побудови кар'єри.

Так, К. Роджерс одним з факторів становлення кар'єри індивіда, бачить самоактуалізацію. Вона являє собою «властиву організму тенденцію розбудовувати всі свої здатності, щоб зберігати й розбудовувати особистість»[49, с.61] . Д. Сьюпер виділив « Я-Концепцію» як один із провідних факторів, що впливають на становлення кар'єри. Стверджуючи себе в професії, що відповідає їхній Я-Концепції, індивіди домагаються самоактуалізації, роблячи те, що, на їхню думку, може принести найбільше задоволення й максимальне сприяння їхньому особистісному зростанню [57, с.161].

Кар'єрний ріст, на думку А. Соломатіної, являє собою свідомо обраний і реалізований людиною шлях професійного або посадового просування, результатом якого є досягнення певного «бажаного» статусу.

Оскільки кар'єра – це динамічне утворення, то відповідно до динаміки кар'єри в професійній сфері можна виділити типи побудови кар'єри:

- 1) розвиток у рамках поточної ролі – поглиблення в обрану область діяльності, зміцнення статусу;
- 2) переміщення й розвиток по горизонталі – перехід індивіда в нову функціональну область, освоєння нових професійних навичок;
- 3) розвиток і переміщення по вертикалі – придбання нових службових завдань, підйом на більш високий щабель в ієрархічній структурі організації.

Виділяють дві основні функції кар'єри:

- 1) сприяння прогресивному розвитку організації шляхом задоволення вимог робочих місць до професійно кваліфікаційних якостей працівників;
- 2) максимальне сприяння розвитку працівників шляхом задоволення потреб особистості й найбільш повної реалізації здатностей, волі й можливостей особистості.

Перша функція – це засіб удосконалювання соціальної структури суспільства й забезпечення необхідної адекватності людей займаним їм

позиціям. У більш вузькому змісті це інструмент на ринку робочої сили. Вона сприяє процесу перерозподілу робочої сили як між окремими позиціями в структурах організацій, так і між цілими галузями економіки відповідно до кількісного і якісного попиту на робочу силу та пропозицією, що проявляється в потребах індивіда в існуючі на ринку вакансіях.

Друга функція – це засіб задоволення певної частини особистих інтересів індивідів і їх всебічного розвитку. Сприяючи перегрупуванню індивідів відповідно до вимог організації, вона в той же час виступає одним з можливих способів зміни індивідуальних умов праці, засобом вирішення протиріч між інтересами людини й можливостями їх реалізації на колишньому місці, умовою розвитку робітника як вдосконалювання особистості.

Справедливо відзначити, що інтерес є досить важливим фактором, що сприяє формуванню як трудової мотивації, так і кар'єри. Це пояснюється тим, що в основі інтересу особистості до кар'єри лежать потреби, які, в остаточному підсумку, виражають вимоги соціальних законів, і внаслідок цього інтерес індивіда до кар'єри виступає як результат усвідомлення потреби в чому-небудь, або кар'єра сама по собі є потребою (потреба в повазі).

Л. Брандфорд і М. Брандфорд визначили ряд потреб, які задовольняються в процесі формування кар'єри:

- почуття приналежності до групи (крім сімейних зв'язків),
- потреба спілкування з колегами по роботі,
- потреба у фізичному й психологічному просторі (титул, статус, обов'язки, імідж, відчуття користі, робоче місце і його устаткування) структурування часу,
- цілі й досягнення, влада й вплив, самоствердження, знання й навички [54, с.267-269]. Крім того, на стадії формування інтересу визначається вибір шляхів і способів його реалізації в конкретних умовах. Прояв соціальних законів у діяльності людей опосередковується інтересами.

У соціології виділяють чотири типи інтересів:

- інтерес-відношення, тобто усна заява індивіда про інтерес до переміщення з однієї позиції на іншу в структурі соціальної організації;
- інтерес-дія, або практичний прояв інтересу шляхом переміщення людини на іншу позицію в структурі соціальної організації;
- інтерес-установка із приводу кар'єри, що склалася в процесі тривалої соціальної взаємодії людини з іншими людьми, що й зберігає свою спрямованість у різних соціальних ситуаціях;
- інтересоорієнтованість - виділення кар'єри з ряду інших інтересів в якості головного.

У рамках соціологічних досліджень кар'єри дуже важливою є категорія кар'єрних орієнтацій як особистісного фактора [10, с. 1017-1021]. Оскільки кар'єрні орієнтації відбивають цінності кар'єри й спосіб досягнення успіху при її побудові, то кар'єра це:

- система оцінки особистістю власних способів досягнення успіху в кар'єрі;
- регулятор поведінки особистості в соціальних умовах.

Кар'єрні орієнтації – це важлива складова частина професійної спрямованості особистості й природно, що є особливості цих орієнтацій, обумовлені віком, гендером, специфікою діяльності людини. Оскільки кар'єрні орієнтації є стійким утворенням у структурі особистості й формуються на початкових етапах входження в професійну діяльність, це важливо враховувати й використовувати в період адаптації до професії.

Побудова й розвиток кар'єрних орієнтацій починається із самовизначення людини у світі, у якому вона живе. Соціологи визначають самовизначення, у першу чергу, як соціалізацію, але також це явище розглядається як процес і результат вибору особистістю власної позиції, цілей і засобів самоздійснення в конкретних обставинах життя.

Професійне самовизначення ще можна розглядати в нерозривному зв'язку з вибором життєвого шляху, життєвим самовизначенням [35, с.6-7] . Із зв'язку особистості із професією впливає перспектива й ретроспектива особистості, а від характеру цього зв'язку залежить вибір професії. Основними факторами вибору професії у такому разі є:

- облік своїх бажань;
- облік своїх здатностей і можливостей;
- облік потреб суспільства або потреб ринку.

У системі ціннісних орієнтацій, пов'язаних із професійними устремліннями людини, одне із провідних місць приділяється змісту праці, заробітній платі, добробуту, кваліфікації, кар'єрі, соціальному стану. Структура ціннісних орієнтацій особистості виступає в ролі системи, що визначає мотивацію поведінки людини в професійній сфері, служить своєрідним «каркасом» відповідної діяльності. Для кожної певної професійної групи характерною є своя система цінностей [54, с.234-244]. Ціннісні орієнтації детермінують професійну поведінку, тим самим забезпечуючи зміст і спрямованість діяльності, і надають змісту професійним діям. Взаємозв'язок професійної ідентичності й рівня суб'єктивності особистості в складних професійних ситуаціях базується на провідній ролі професійної сфери, як фактора життєвого успіху й благополуччя.

Х. Астін пропонує свою схему обліку факторів, які впливають на вибір кар'єри й формулює їх у такий спосіб:

- мотивація, виражена у формі трьох первинних потреб (для виживання, задоволення й внеску). Робота може мати форми оплачуваної діяльності, добровільної праці або сімейних справ, які можуть задовольнити вищезгадані потреби;
- гендерно-рольова соціалізація відбувається там, де прищеплюються соціальні норми й цінності в процесі гри, у родині, школі, у перших досвідах роботи. При задоволенні первинних потреб у процесі первинної соціалізації у

дитячому віці індивід здобуває певний досвід, який прямо впливає на вибір кар'єри й поведінку на роботі;

- структура можливостей, яка містить у собі економічні умови, структуру ринку праці, структуру зайнятості й інші фактори навколишнього середовища, на які постійно впливають досягнення науки й технології, історичні події, соціальні й інтелектуальні віяння;

- очікування від роботи, що формуються в процесі соціалізації, включають сприйняття власних здатностей і сильних сторін, доступні можливості, типи роботи, які можуть задовольнити потреби.

Також існує більш узагальнена, типологія факторів вибору кар'єри. У цій типології всі фактори пропонується розділити на дві групи: внутрішні й зовнішні.

Внутрішні фактори – це цінності, установки, устремління, орієнтації навички й здатності, мотиви, рівень домагань, самооцінка й самоєфективність, яка може бути розкрита як комплекс індивідуально-психологічних особливостей, що характеризують сферу сприйняття людиною власної компетентності, ефективності й особистої впливовості. У числі внутрішніх факторів, що виявляють істотний вплив на вибір індивідом майбутньої кар'єри, у першу чергу слід зазначити умови соціалізації й гендерну приналежність. Також не менш значимими є досвід взаємодії індивіда із представниками різних професійних співтовариств і первісне оволодіння відповідними професійними знаннями попередніх поколінь.

Зовнішні фактори – це область діяльності професії, соціальна сфера, тип організації, територіальне місце розташування, попит та пропозиція на ринку праці, затребуваність професії, блага, які може дати організація працівникові, престижність. По характеру впливу виділяють фактори стримування й опору. Будь-який кар'єрний процес випробовує вплив гальмуючих його сил. Результат такого впливу - уповільнений розвиток процесу, його зупинки, зміна напрямку, спади і т.д.

Концентрація факторів, що визначають ці нерівномірності на окремих ділянках руху в певних умовах породжують кар'єрні кризи, що позначається на майбутньому індивіда й соціальної системи. Дані фактори досить численні й по-різному направлені, а їх комбінація ще більш різноманітна, а отже не піддається чіткій класифікації. Стримуючі фактори мають індивідуальне походження й визначаються недоліком внутрішніх ресурсів і способом їх мобілізації (низький рівень потреб, слабкість мотивів, недолік знань і досвіду, хвороби).

Сили опору в основному живляться із зовнішнього джерела - середовища діяльності. Вони можуть бути відповіддю на кар'єрну активність, викликатися дисбалансом у системі інтересів індивіда.

Практичні дослідження кар'єри виділяють чотири основні моделі побудови кар'єри:

- «трамплін»;
- «сходи»;
- «змія»;
- «роздоріжжя» [14, с.46-48].

Модель кар'єри «трамплін» широко поширена серед керівників і фахівців. Кар'єрний шлях індивіда складається із тривалого підйому по службовим сходам з поступовим ростом його потенціалу, знань, досвіду й кваліфікації. Відповідно міняються займані посади на більш складні й краще оплачувані. На певному етапі працівник займає вищу для нього посаду й намагається втриматися на ній протягом тривалого часу.

Модель кар'єри «сходи» характеризується тим, що кожна окрема сходинка службової кар'єри являє собою нову посаду, яку індивід займає фіксований час. З ростом кваліфікації, творчого потенціалу й виробничого досвіду керівник або фахівець піднімається по службовим сходам.

Модель кар'єри «змія» має на увазі горизонтальну мобільність особистості з однієї посади на іншу шляхом призначення із заняттям кожної посади нетривалий час.

Модель кар'єри «роздоріжжя» припускає після закінчення певного фіксованого або змінного строку роботи проходження керівником або фахівцем комплексної оцінки (атестації), за результатами якої ухвалюється рішення про підвищення, переміщення або зниження на посаді.

Висновок до першого розділу

Підводячи підсумок, можна сказати, що зміст трудової мотивації визначається наступними основними елементами: персональні потреби в комбінації з цілями, мотивами й стимулами. Для одержання максимально ефективного результату всі ці елементи повинні бути взаємозалежними між собою, оскільки досягти високої продуктивності одними лише стимулами, у рамках трудової мотивації, не є можливим.

Не варто забувати й про те, що мотивація це досить складний феномен, у рамках якого відбувається постійне обговорення науковим співтовариством. Оскільки трудова мотивація більшою мірою є індивідуальним проявом особистості, то для того щоб управляти нею необхідно мати більший запас знань про соціально-психологічну природу особистості.

Також варто відзначити, що трудова мотивація відображає одну з ключових ланок у системі сенсостворюючих життєвих цінностей, багато в чому визначаючих стратегію й тактику поведінки індивіда в соціумі, оскільки сама по собі трудова діяльність є, якщо не єдиним, то основним інструментом одержання матеріальних благ.

Все різноманіття видів кар'єри утворюється за рахунок комбінації чотирьох її основних моделей. З одного боку, кар'єра - це самореалізація індивіда, що проявляється в просуванні або досягненні престижного або

перспективного рівня в соціумі. З іншої сторони, це соціальна технологія, спрямована на вирішення індивідуальних і організаційних проблем.

Так чи інакше, кар'єра визначається як свідомо обраний і реалізований індивідом процес становлення його соціального, посадового й кваліфікаційного статусу, що забезпечує професійно-особистісне й соціальне самоствердження особистості.

Вибір кар'єри здійснюється шляхом комбінації внутрішніх і зовнішніх факторів, що в остаточному підсумку знаходить своє відбиття в певній області професійної діяльності. Способи й моделі побудови кар'єри в сучасному світі багато в чому залежать від бажань і устремлінь індивіда, який погоджує свої цінності, індивідуальні навички й здатності із внутрішнім і зовнішнім планами розвитку.

РОЗДІЛ 2. ТРУДОВА МОТИВАЦІЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ЯК ОБ'ЄКТ СОЦІОЛОГІЧНОГО ВИВЧЕННЯ

2.1 Роль кар'єрних орієнтацій і факторів вибору кар'єри в плануванні професійної діяльності сучасної молоді

Сьогодні у зв'язку із глибокими соціально-економічними змінами, що відбуваються у нашій країні питання професіоналізації особистості набули особливої актуальності. В умовах ринкової економіки одним із головних завдань, яке необхідно ставити перед собою, щоб добитися професійного успіху, є формування особистісної зрілості й готовності до самореалізації в професійній діяльності. Для того, щоб наочно продемонструвати які кар'єрні орієнтації й фактори вибору кар'єри впливають на побудову професійної діяльності молоді, необхідно проаналізувати соціологічні дослідження в рамках вивчення даної теми.

Використання в дослідженнях методики Е. Шейна «Якір кар'єри», дозволяє продіагностувати основні ціннісні орієнтації індивідів при плануванні й побудові кар'єри. Результати показують, що найкраща професійна потреба в кар'єрі – це «менеджмент», друге місце в порядку важливості займає «інтеграція стилів життя», далі – «служіння», «підприємництво», на четвертому – «автономія», «стабільність роботи», на п'ятому – «виклик», на шостому – «стабільність місця проживання». Найменш важливою позицією виявилася – «професійна компетентність».

Виходячи з таких результатів, варто зробити акцент на тому, що для молоді першорядне значення має орієнтація на менеджмент, що припускає під собою керування не тільки персоналом, але й різними проектами, інноваціями й у цілому будь-якими бізнес-процесами.

Молодим людям важливо виявити себе як лідерів, що будуть здатними управляти різними сторонами діяльності підприємств. Враховуючи прагнення до лідерства, можна припустити й високий ступінь орієнтованості на одержання матеріальних благ, так само бажання досягти посади з високим рівнем відповідальності. Для молоді важливо дотримувати балансу сфер життя, тобто не тільки відчувати себе суспільно корисними людьми в трудовій діяльності, але й уміти сполучати особисті інтереси, кар'єру й родину.

Варто звернути увагу на те, що серед студентів управлінської спеціалізації переважають якості властиві економічній моделі людини, у якій переважає така властивість, як раціональність, тобто виняткова орієнтація на одержання матеріального збагачення.

Такий погляд на співвідношення кар'єрних цінностей дозволяє зробити припущення, що студенти різних напрямків підготовки можуть відрізнитися друг від друга не тільки психологічними характеристиками, але й установками і устремліннями, що знаходять своє відбиття у виборі спеціальності навчання, тобто узгодження зовнішнього й внутрішнього планів розвитку. На гіпотетичному рівні можна припустити, що в студентів, що вибрали напрямок навчання «Соціологія», більшою мірою повинні бути виражені внутрішні аспекти мотивації, наприклад, самореалізація в професійній сфері й високий рівень компетентності, і в меншій мірі орієнтація на одержання матеріальних благ і кар'єрний ріст.

Методика Е.Шейна «Якоря кар'єри» дозволяє здійснювати збір даних і за допомогою більш компактної моделі цієї методики. Особистісні установки можуть бути об'єднані за змістом в 5 основних позицій:

- просування по службі (вертикальна кар'єра);
- безпека в роботі (стабільність, захищеність);
- незалежність (воля, творча автономність);
- рівновага (баланс сфер життя);
- професійний розвиток (горизонтальна кар'єра).

Аналіз отриманих даних у результаті такого дослідження дасть змогу змодельовати індивідуальний профіль кар'єрних орієнтацій, який буде визначатися в координатах 5-ти позицій кар'єрних орієнтацій і показників по 4-х бальній шкалі.

Обробка отриманих даних дозволить не тільки одержати індивідуальний профіль для кожної окремої навчальної групи, але й сформуванати загальний усереднений профіль для всіх респондентів закладу вищої освіти. Наприклад, усереднені профілі кар'єрних орієнтацій студентів можуть засвідчити, що крайні рівні виразності показників не є зафіксованими ні в групових профілях по спеціальностях, ні в загальному профілі.

На тлі середніх значень 4-х кар'єрних орієнтацій (просування, безпека, незалежність, професійний розвиток) пріоритетною виявиться орієнтація - «рівновага-баланс», що має сильний рівень виразності показників. Для диференційованого аналізу результатів у такому разі має бути застосована більш дробова шкала показників по рівнях і складена уточнена якісна характеристика усереднених профілів. Це дозволить визначити рейтинги пріоритетності кар'єрних орієнтацій для спеціальностей і загальний рейтинг для студентської молоді.

Припустимо, що групові рейтинги пріоритетності кар'єрних орієнтацій для студентів різних спеціальностей будуть відрізнятися не на статистично значущому рівні. Загальними характеристиками рейтингу кар'єрних орієнтацій у такому разі, скоріше за все, будуть наступні:

- на першому місці по силі перебуватиме орієнтація «рівновага-баланс»;
- на другому місці - орієнтація «безпека»;
- на останньому місці рейтингу - орієнтація «просування по службі (вертикальна кар'єра)».

Отримані результати досить яскраво характеризують типовий для жінок гендерний стереотип професійного шляху в професійному полі. Тож такий

розподіл відповідей, найвірогідніше, буде у такому навчальному закладі де переважну більшість студентів становлять особи жіночої статі. У той же час аналогічне опитування студентів тих спеціальностей, де гендерне співвідношення матиме характер переваги осіб жіночої статі, покаже інший профіль їх кар'єрних орієнтацій.

У такому разі рангові списки професійних установок студентів будуть представлені наступною послідовністю кар'єрних устремлінь: рівновага, незалежність, професійний розвиток, безпека, просування (з незначними варіаціями в групах).

Таким чином, до факторів, що впливають на розподіл переваг респондентів у плані кар'єрних установок, можна віднести зміст професійної підготовки, гендерні відмінності, загальну впевненість у своїх професійних можливостях і перспективах на ринку праці.

Анкетування випускників дає змогу виявити деякі професійні плани респондентів. Залежно від навчального закладу та спеціальності, різні кількість випускників планує працювати за спеціальністю по закінченню вузу. Одночасно переважна більшість усіх респондентів зазвичай націлені на кар'єрний ріст, що свідчить про деяку сформованість кар'єрних уявлень у майбутніх фахівців, про адекватний психологічний настрій випускників і розвиненості в них позитивної професійної перспективи.

Однак, у той же час є, частина студентів, яка згодна й готова професійно реалізовуватися в руслі обраної спеціальності, але не бачить у ній можливостей для кар'єрного росту. Привертає увагу аргументація студентів, які не знаходять умов для свого майбутнього кар'єрного просування в професії. По характеру й змісту можна виділити 3 типи й 6 груп аргументів:

а) соціально-економічні причини («немає можливості влаштуватися за фахом»; «низька заробітна плата на посаді за фахом»);

б) професійно-психологічні причини («підвищена відповідальність у професії й велике навантаження»; «емоційне вигорання в роботі із професії»);

в) особистісно-професійні причини («не буду працювати за спеціальністю», або усвідомлений вибір подальшого професійного розвитку; «не бачу себе в спеціальності», або усвідомлений особистісний розв'язок).

Розглядаючи можливість оптимізації кар'єрних орієнтацій в професійному розвитку студентів, доцільно поширювати серед студентів знання на тему «Технологія побудови кар'єри». Питання, безпосередньо, пов'язані з формуванням майбутньої кар'єри й професіоналізацією студентів мають формуватися протягом усього терміну навчання.

На обговорення варто виносити такі питання як: роль мотивації в навчанні й необхідні ділові й особистісні характеристики, визначальні фактори вибору кар'єри і їх значення в плануванні в майбутній професійної діяльності. Моніторингова діагностика студентів за допомогою, опитування тестування й індивідуальних та групових бесід допоможе фіксувати зміни в кар'єрних орієнтацій студентів.

Фінальне дослідження із провідних кар'єрних орієнтацій по методиці Е.Шейна «Якір кар'єри» з високою долею ймовірності матиме пріоритетною в рейтингу таку кар'єрну орієнтацію як «незалежність». Це тому, що дана кар'єрна орієнтація показує прагнення до самостійності, звільнення від приписань і обмежень, прагнення робити завдання по-своєму, готовність до ризику, конкуренції, подолання перешкод, довести свою заможність і як професіонала в тому числі.

Перевага кар'єрної орієнтації «менеджмент» свідчитиме про прагнення зайняти управлінські посади практично відразу після працевлаштування, що дозволить закріпитися в організації й мати можливість керування різними сторонами діяльності на виробництві або підприємстві.

На практиці це мало ймовірно, тому що існують різні організаційні особливості виробництва, а також необхідність пройти певні щаблі кар'єри. «Інтеграція стилів життя» як значима кар'єрна орієнтація для студентів набуває сенсу в тому, що людина віддає перевагу не тільки домінуванню кар'єри в

житті, або тільки саморозвитку, або родині, а націлена на інтеграцію, гармонічну комбінацію різних сторін життя.

Уявлення молоді про кар'єру передбачають здійснення професійного росту або кар'єрне просування, при цьому способи реалізації кар'єри студентами сприймаються неоднозначно. Істотний вплив ще виявляє традиційний погляд на реалізацію кар'єри, в основному послідовне просування в певній області діяльності в стабільному передбачуваному варіанті.

Поряд із цим, особливий вплив виявляють наступні фактори: напрямок спеціальності навчання, гендерна приналежність, курс навчання й вік студентів, соціально-психологічні характеристики особистості, затребуваність спеціальності й службове просування, рівень заробітної плати й престиж місця роботи, тобто сукупність зовнішніх і внутрішніх факторів вибору кар'єри в цілому.

Початок кар'єри – важливий крок у житті будь-якої людини. Студентська молодь сьогодні виявляється в ряді вразливих категорій, що випробовують значні складності при працевлаштуванні. Професійна кар'єра, початок якої формується ще на етапі студентського життя, виконує важливі функції в трудовому житті й діяльності людини.

Вона стимулює трудову активність і мотивацію, прискорює процеси кадрових переміщень, що дозволяє молодим людям зайняти більш високе соціальне становище; сприяє росту задоволеності його своєю працею на етапі початку трудової діяльності.

Для позитивного запуску й розвитку кар'єри сучасний студент повинен усвідомлено й відповідально підійти до вибору майбутнього місця роботи, а ще раніше – до вибору професійного напрямку; уже пізніше, одержавши освіту і прагнучи побудувати успішну кар'єру, аналізувати ситуацію на ринку праці, її кон'юнктурні зміни.

2.2 Кар'єрна компетентність студентської молоді

Поняття «кар'єрна компетентність» є визначальною характеристикою суб'єкта кар'єри, яка зумовлює його компетентності у сфері вирішення типових та нестандартних професійних та позапрофесійних завдань, котрі виникають у життєвих, виробничих, комунікативних ситуаціях на базі кар'єрних компетенцій як ідеалізованих та узагальнених вимог щодо кінцевого результату підготовчої та освітньої діяльності, які є сформульованими «ззовні» (соціокультурним середовищем або ринком праці).

«Ціна кар'єри» розуміється як сукупність втрат, незручностей та самообмежень зі сторони суб'єкта кар'єри, які виникають у процесі його професійної діяльності та являються умовою оптимальної реалізації його кар'єрної компетентності.

Зазначені втрати проявляються у формі статусного дискомфорту, часових обмежень, фізичних та інтелектуальних навантажень, фінансових витрат, які заходять вираження у виснаженні, втомі, негативному впливі на сферу особистих стосунків та на рівні об'єктивного й суб'єктивного добробуту.

Методологічними засадами соціологічного вивчення соціокультурних та інституційних чинників формування та розвитку кар'єри студентської молоді є наступні:

- концепти соціального та культурного капіталу;
- теорія соціальної напруги;
- структурна парадигма у соціології;
- неінституційні підходи.

Реалізація кар'єри визначається особистісними (інтелектуальними та психологічними) і контекстуальними (інституційними, соціокультурними, економічними) факторами.

Особистісні чинники є ендогенними, їх інтегральною характеристикою є кар'єрна компетентність.

При цьому кар'єрна компетентність включає такі компоненти:

- знання способів, засобів, програм здійснення дій, вирішення професійних і соціальних завдань, норм і правил поведінки;
- готовність до прояву особливих властивостей у діяльності;
- досвід реалізації зазначених знань;
- здатність адекватно проявляти компетентності в умовах ситуацій при здійсненні професійної діяльності;
- ціннісно-сміслове ставлення до змісту компетенцій, а також їх особистісне значення.

У системі факторів, що визначають реалізацію кар'єри студентської молоді знаходяться різні рівні інституційних структур (агентів) – це соціальні структури, які формують релевантні до реалізації кар'єри орієнтації, знання та навички:

- на мікрорівні (найближче коло спілкування, члени сім'ї);
- на мезорівні (ВНЗ, працедавці, державні та громадські профспілкові організації);
- на макрорівні (політичні та економічні інститути, мас медіа, тощо).

Висновок до другого розділу

Таким чином, процеси і явища, пов'язані із професійною діяльністю взаємозалежні. Так, наприклад, планування й побудова кар'єри залежить не тільки від персональних схильностей і орієнтацій індивіда, його здатностей і навичок та гендерного аспекту, але й від соціальних, політичних, економічних, технологічних перетворень і трансформацій, які разом задають вектор розвитку відносинам на ринку праці, визначаючи тим самим затребуваність і актуальність тих або інших професій.

Громадська думка теж має певне значення, оскільки вона закладає певні ціннісні стереотипи у свідомість як студентської молоді, так і більш молодшого покоління. Сукупність цих факторів суттєво впливає на кар'єрні уявлення й професійні орієнтації молодих людей. У силу відсутності значного життєвого досвіду, психологічної незрілості, перекрученого або спрощеного сприйняття трудових відносин виникають і труднощі при формуванні й плануванні кар'єри.

Варто також відзначити важливість трудової мотивації, оскільки успішність майбутньої кар'єри багато в чому залежить від ступеня мотивованості до праці, яка переважно обумовлюється внутрішніми спонуканнями індивіда.

РОЗДІЛ 3. СОЦІОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

3.1 Програма й інструментарій дослідження

Актуальність дослідження визначається тим, що сучасна студентська молодь – свого роду потенційний «двигун» соціального й економічного розвитку, адже молоді фахівці в різних областях професійної діяльності – це соціальний капітал і потенціал держави. Перебуваючи на стадії пошуку свого місця в житті й суспільстві, вони здебільшого націлені й на професійну й особистісну самореалізацію, конструюючи образ своєї майбутньої кар'єри й праці. Аналіз цих уявлень відповідає меті й завданням дипломної роботи; до того ж дані про кар'єрні устремління й трудові мотивації студентської молоді, розширюють інформацію про специфіку відносин на ринку праці, її структуру й тенденції.

Проблемна ситуація пов'язана з тим, що в майбутніх фахівців з більшої частини відсутній повноцінний досвід у рамках своєї спеціалізації й області професійної діяльності, звідси випливають і складності при співвіднесенні способів досягнення кар'єрних цілей. Мають місце також і завищені домагання молодих людей, їх не цілком реалістичні очікування на початку кар'єрного шляху. Є певні складності й у питанні співвіднесення персональних здатностей і схильностей із трудовими й кар'єрними устремліннями.

Структура програми дослідження:

Програма дослідження складається з методологічного й методичного розділів, плану соціологічного дослідження, а також з інструментарію у вигляді анкети.

Методологічний розділ програми

Проблема дослідження полягає в недостатності знань про кар'єрні уявлення й прагнення сучасних студентів.

Об'єкт дослідження: уявлення студентської молоді про свою майбутню кар'єру й трудової діяльності.

Предмет дослідження: фактори, що впливають на мотивацію до трудової діяльності, а також кар'єрні орієнтації й фактори, що визначають вибір кар'єри студентської молоді.

Мета – вивчення й соціологічний аналіз факторів, що впливають на мотивацію до трудової діяльності, а також кар'єрні орієнтації й фактори, що визначають вибір кар'єри студентської молоді.

Завдання дослідження:

1. Визначити найбільш важливі цілі, які ставлять перед собою студенти при побудові кар'єри;
2. Виявити переважні кар'єрні орієнтації в сучасній студентській молоді;
3. Позначити основні фактори, які впливають на вибір кар'єри сучасних студентів;
4. Визначити фактори, що впливають на трудову мотивацію студентської молоді.

Гіпотези дослідження:

1. Більша частина студентів випускних курсів володіють обмеженими ілюзорними й поверхневими уявленнями про майбутнє місце роботи, які не підкріплені даними про реальну ситуацію на ринку праці;
2. На мотивацію до трудової діяльності сучасних студентів впливають переважно зовнішні фактори;
3. Уподобання різних кар'єрних орієнтацій у студентів старших курсів більшою мірою обумовлюються гендерною приналежністю й індивідуальними кар'єрними схильностями, які здобуваються в ході одержання освіти за фахом;

4. Вибір майбутньої кар'єри студентами старших курсів визначається більшою мірою матеріальною вигодою й прагматичними цінностями в цілому.

Теоретична інтерпретація основних понять

1. Кар'єра - розглядається як результат усвідомленої позиції й поведінки індивіда в області трудової діяльності, пов'язаний як з посадовим, так і професійним ростом .

2. Кар'єрні орієнтації - відображають цінності кар'єри й спосіб досягнення успіху при її побудові; це система оцінки особистістю цих способів досягнення успіху в кар'єрі, також це регулятор поведінки особистості в соціальних умовах.

3. Планування кар'єри - це процес зіставлення потенційних можливостей, здатностей і цілей людини з вимогами організації, стратегією й планами її розвитку, що виражається в складанні програми професійного й посадового зростання.

4. Трудова мотивація - спонукання людини до праці, що є сукупністю внутрішніх спонукальних елементів, таких, як потреби, інтереси, ціннісні орієнтації, з одного боку, з іншого боку – відображені і зафіксовані свідомістю людини фактори зовнішнього середовища.

5. Студент – особа, що навчається у закладі вищої освіти³⁶.

Емпірична інтерпретація понять

Поняття	Індикатори	Тип шкали	№ питання
Кар'єра	Перспективи на ринку праці	Номінальна	18
	Область професійної діяльності	Номінальна	7

	Престижність місця роботи	Номінальна	8, 10
	Затребуваність спеціальності на ринку праці	Номінальна	8, 16
	Уявлення про майбутню професійну діяльність	Номінальна	5, 12, 17
Кар'єрні орієнтації	Службове просування	Номінальна	11
	Стабільність		
	Воля й творчість		
	Баланс сфер життя		
	Досягнення матеріальних благ		
Професійний ріст навичок і компетентностей			
Цілі при побудові кар'єри	Досягнення стійкого матеріального становища	Номінальна	6, 11
	Реалізація здатностей і навичок у трудовій діяльності (самореалізація)	Номінальна	6
	Зміна соціального стану		

	Задоволення потреб (визнання й повага)		
Фактори вибору кар'єри	Зовнішні (тип організації, досвід роботи, затребуваність професії, престижність місця роботи й ін.)	Номінальна	8, 9, 13
	Внутрішні (установки, цінності, устремління, якості, навички й здатності)		
Студенти	Стать	Номінальна	1
	Напрямок підготовки	Номінальна	2
	Курс	Номінальна	4
Поняття	Індикатори	Тип шкали	№ питання
Трудова мотивація	Внутрішня мотивація (мотиви)	Номінальна	14, 15
	Зовнішня мотивація (стимули)		

Методичний розділ програми

Стратегічний план дослідження. Для визначення й опису кар'єрних уявлень і прагнень сучасної студентської молоді, а також факторів, які впливають на їхню трудову мотивацію й вибір кар'єри, буде проведено описове соціологічне дослідження.

Етапи	Види пророблених робіт
<p>1. Підготовка дослідження:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - визначення об'єкта й предмета дослідження; - постановка мети, завдань і гіпотез дослідження; - логічний аналіз основних понять; - емпірична інтерпретація понять; - обґрунтування методу збору даних; - визначення й обґрунтування вибірки одиниць спостереження - обґрунтування методу обробки даних; - розробка інструментарію.
<p>2. Збір інформації:</p>	<ul style="list-style-type: none"> -..проведення пілотажного дослідження; - аналіз результатів пробного дослідження; - корекція інструментарію пілотажного дослідження; - проведення групового анкетування.

3. Аналіз інформації:	<ul style="list-style-type: none"> - кодування відповідей у програмі Excel; - занесення даних у програму SPSS для виявлення взаємозв'язків і опис результатів дослідження; - складання відповідей у відсотковому співвідношенні; - інтерпретація, отриманих відповідей.
4. Підготовка звітних матеріалів:	<ul style="list-style-type: none"> - звіт за результатами дослідження в письмовій формі; - звіт за результатами у формі таблиць і діаграм за допомогою програми SPSS; - формулювання висновків й практичних рекомендацій.

Обґрунтування вибірки одиниць спостереження. Генеральною сукупністю дослідження є студентська молодь м. Києва.

Для відбору респондентів використовуватиметься гніздова вибірка за принципом територіальної доступності. Вона буде здійснюватися у два етапи.

На першому етапі основа вибірки являє собою повний список кластерів, а саме всі студенти-бакалаври 1, 2, 3 і 4 курсів навчання. У якості пріоритетних кластерів виступають саме студенти 3 і 4 курсів і, відповідно, вони буду становити вибіркoву сукупність. Далі виділяються усередині основних кластерів більш дрібні гнізда, якими виступають заклади вищої освіти. Доцільно буде відібрати саме заклади вищої освіти, які включають

себе широко спеціалізовані напрямки підготовки. Оптимальний розмір кожного кластера становить 35-45 людей.

На другому етапі з кожного закладу вищої освіти буде відібрано випадковим способом по 4 спеціальності. Обсяг вибіркової сукупності складе не менше 400 респондентів, що досить для одержання репрезентативних даних, враховуючи однорідність генеральної сукупності й невеликий варіаційний розмах. Похибка вибірки становитиме 7 відсотків та 95 відсоткову довірчу ймовірність.

Основною ознакою, яка характеризує дану вибірку, є вік. Студенти, які навчаються на 3 і 4 курсах, особливо, випускники, мають найбільшу значимість для даного дослідження, оскільки до цього періоду з більшою ймовірністю можна припустити сформованість уявлень про свою спеціальність, майбутнє працевлаштування, економічну ситуацію на ринку праці. Поряд із цим, логічно припустити й про володіння сформованими кар'єрними орієнтаціями й прагненнями, які ще не властиві студентам 1 і 2 курсів.

Обґрунтування методу збору емпіричних даних. У даному дослідженні застосовується метод опитування (анкетування). Це - один з методів кількісних досліджень, що представляє собою самостійне заповнення анкети респондентом без участі інтерв'юера. Даний метод досить зручний, оскільки дозволяє охопити велику кількість респондентів, пропонуючи вибрати з декількох варіантів відповідей потрібний. Ці принципи анкетування узгоджуються з метою й завданнями дослідження, а також відповідають його логіці. Анкетування буде проводитися на території закладів вищої освіти у присутності анкетера. Оскільки дослідження кількісне, воно припускає одержання чіткої, структурованої, факторної інформації про об'єкт і предмет дослідження.

Обґрунтування методу обробки даних. Для аналізу отриманих даних буде використовуватися статистичний метод. Статистичний метод передбачає

обробку даних, їхню систематизацію, наочне представлення у вигляді діаграм і графіків, а також кількісний опис даних за допомогою системи статистичних показників. Отримані результати будуть оброблені в програмі Excel і SPSS. Спочатку дані будуть проаналізовані й занесені в програму Excel, а після буде використана програма SPSS для виявлення певних закономірностей і створення описових таблиць і діаграм.

3.1 Програма й інструментарій дослідження

На підготовчому етапі соціологічного дослідження була проведена апробація анкетного бланка на потенційних респондентах, внаслідок якої частина питань була переформульована, оскільки викликала певні утруднення при заповненні в респондентів. Так, наприклад, у питанні № 5 анкетного бланка, де респондентам пропонувалося проранжувати цілі при побудові кар'єри в порядку важливості, більша частка членів експериментальної групи позначила для себе тільки одну, основну мету. Внаслідок цього формулювання питання було скоректовано.

Поряд із цим, було скорочено кількість відкритих питань, оскільки учасники пілотажного дослідження охоче відповідали тільки на одне відкрите питання, щодо уявлень про ідеальну роботу, де їм пропонувалося вмістити відповідь в одну пропозицію. У ході пробного дослідження була збільшена кількість напівзакритих питань, оскільки, на думку учасників дослідження, виникали утруднення при однозначній відповіді на деякі питання, що включають в себе неповний або обмежений рамками набір запропонованих варіантів відповіді. Тому варіації були розширені й додалася можливість указати свій варіант відповіді.

На основному етапі соціологічного дослідження, після необхідної корекції інструментарію, було проведене анкетування студентів м.Києва, що навчаються на 3 і 4 курсах в обсязі 400 респондентів. У зв'язку з

карантинними обмеженнями, опитування проводилося шляхом онлайн-опитування на платформі Google Forms. Дослідження проводилося анонімно, тільки із вказівкою спеціальності, на яких навчаються студенти та курсу навчання. Студенти-випускники становлять 60,3 % від загальної вибіркової сукупності. Характерно гендерне співвідношення респондентів - 56,2 % дівчат, 43,8 % хлопців. Вік опитаних відповідає курсу навчання.

Учасники дослідження:

Загальна кількість опитаних – 400 респондентів. У ході соціологічного дослідження були опитані респонденти, що навчаються по наступних спеціальностях (табл. 3.1):

Таблиця 3.1

Учасники дослідження

Спеціальність навчання	(%)
Видавництво та поліграфія	9,8%
Психологія	10,3%
Економіка	13,4%
Соціологія	6,2%
Філологія	10,3%
Інформаційні системи й технології	7,7%
Будівництво та цивільна інженерія	8,2%
Хімія	11,9%
Менеджемент	10,3%
Дизайн	3,6%
Міжнародні відносини	7,6%

Разом	100%
-------	------

Анкета

Шановний респонденте! У рамках соціологічного дослідження на тему «Трудова мотивація студентської молоді» просимо Вас взяти участь в опитуванні.

Ваші відповіді допоможуть прискорити процес узагальнення уявлень і прагнень сучасної студентської молоді, відносно формування кар'єри.

***Анонімність** Ваших відповідей гарантується. Матеріали опитування анонімні й будуть використані винятково в наукових цілях. Для того щоб вибрати потрібно варіант відповіді, обведіть його.*

1.Ваша стать:

Чоловіча

Жіноча

2.Вкажіть курс, на якому Ви навчаєтеся: _____

3.Вкажіть заклад, у якому Ви навчаєтеся: _____

4.Ваша спеціальність: _____

5) Чи маєте Ви уявлення про те, де й у якій сфері будете працювати?

Так

Ні

Важко відповісти

6) На Ваш погляд, якої основної мети слід дотримуватися при плануванні кар'єри?

Досягнення стійкого матеріального становища;

Самореалізація в професійній сфері;

Зміна соціального стану (кар'єрний ріст);

Досягнення визнання й поваги;

Інше _____

7) З якою областю діяльності Ви зв'яжете свою майбутню професію?

Медицина;

Будівництво й архітектура;

Торгівля;

Інформаційні технології;

Сервіс, обслуговування, послуги;

Економіка, організація й керування;

Юриспруденція;

Творча сфера, дизайн, проектування;

Державні структури;

Наукова діяльність;

Інше (укажіть) _____

8) Як Вам здається, які фактори найбільш важливі при побудові кар'єри?

(Виберіть не більш 5-ти варіантів відповіді)

Рівень заробітної плати;

Престижність місця роботи;

Відповідність особистим здібностям;

Можливість кар'єрного росту;

Робота зі спеціальності;

Затребуваність професії;

Творча спрямованість;

Гнучкий робочий графік;

Адекватне відношення з боку керівництва;

Інше (укажіть) _____

9) Уявіть таку ситуацію, у якій Вам доведеться вибирати між роботою, яка не буде приносити ніякого задоволення, але з високою заробітною платою, і роботою, яка вам цікава, але з невеликою заробітною платою. Що б Ви вибрали?

Роботу з високою заробітною платою;

Роботу, яка приносить задоволення, але з низькою заробітною платою;

Важко відповісти

10) Чи вважаєте Ви, що таке явище, як престижність місця роботи є важливим для кар'єри в сучасному світі?

Так;

Ні;

Важко відповісти.

11) Вкажіть, які саме кар'єрні орієнтації Ви вважаєте найбільш важливими на сьогоднішній день? (Виберіть до 3-х варіантів відповіді)

Просування по службовим сходам;

Безпека в роботі (стабільність, соціальні гарантії);

Незалежність (воля, творчість);

Баланс між особистим життям і кар'єрою;

Досягнення матеріальних благ;

Професійний ріст (навички, компетентність);

Інше _____

12) Як Ви представляєте роботу вашої мрії? Спробуйте коротко описати її в одному пропозиції.

13) Нижче наведені основні твердження, що характеризують будь-яку професію. Прочитайте й оцініть кожний критерій по шкалі: 3 – важливо, 2 – має певне значення, 1 – не має значення.

№ п/п	Твердження	Оцінка
1	Припускає спілкування різними людьми	
2	Відповідає моїм здібностям	
3	Сприяє інтелектуальному розвитку	
4	Є високооплачуваною	
5	Дозволяє працювати віддалено	
6	Є престижною	
7	Дає можливості для розвитку професійних навичок	
8	Дає можливості виявити творчі здібності	
9	Дозволяє реалізувати прагнення до керівної роботи	
10	Можливість послідовного кар'єрного росту	

14) Що більшою мірою впливає на Вас у плані мотивації до трудової діяльності? (Виберіть до 3-х варіантів відповіді)

Потреба в матеріальних засобах;

Бажання бути фінансово незалежним;

Розвиток професійних навичок;

Інтерес до трудової діяльності;

Одержання досвіду роботи;

Інше (укажіть) _____

15) Чи згодні Ви із твердженням про те, що матеріальні заохочення з боку керівництва є найбільш сильним стимулятором до подальшої роботи?

Так;

Іноді;

Ні;

Важко відповісти.

16) Як Ви вважаєте, спеціальність на якій Ви зараз навчаєтеся, є затребуваною на ринку праці?

Так;

Скоріше так, чим ні;

Скоріше ні, чим так;

Ні;

Важко відповісти.

17) Чи збираєтеся Ви працювати за спеціальністю після закінчення навчання?

Так;

Ні;

Важко відповісти.

18) Як Ви оцінюєте свої перспективи на ринку праці в цілому?

Дивлюся в майбутнє з оптимізмом;

Відчуваю непевність, розглядаю свої шанси на працевлаштування за фахом не дуже високо;

Важко відповісти;

Інша відповідь (укажіть)_____

Дякую Вам за участь!

3.2 Результати й висновки соціологічного дослідження

У ході заповнення анкетного бланка, першою справою, респондентам пропонувалося відповісти на наступне запитання: «Чи маєте Ви уявлення про те, де й у якій сфері будете працювати?». Після обробки відповідей з'ясовується, що кількість студентів випускних курсів, які мають сформовані уявлення про те, ким вони будуть працювати й у якій сфері діяльності, становить 54,7 % від усіх студентів 4 курсів. Студенти, які на даному етапі не мають уявлень про свою майбутню кар'єру, становлять 22,3 %. Інша частина студентів-випускників не змогла дати однозначної відповіді по даному питанню.

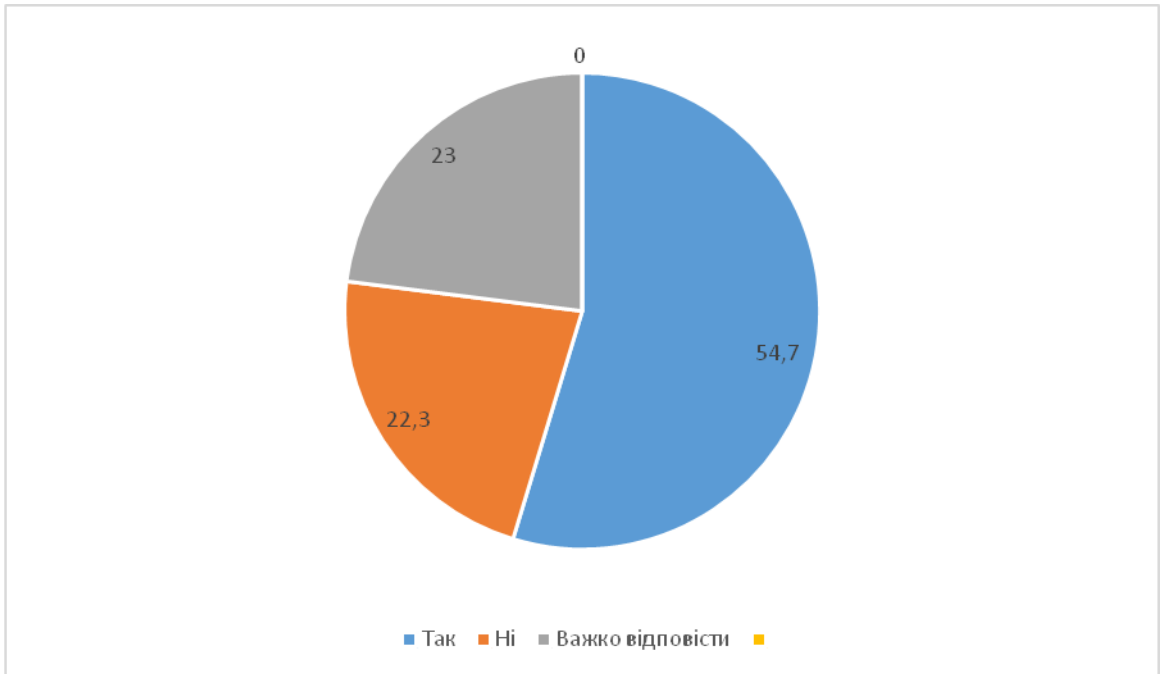


Рис.3.1 «Чи маєте Ви уявлення про те, де й у якій сфері будете працювати?»

Схожа ситуація спостерігається й у студентів 3 курсів навчання. Загальна кількість третьокурсників на 1/3 менше, чим випускників, проте, у відсотковому співвідношенні виявляються наступні результати: 53,25 % респондентів уже можуть дати однозначна відповідь про те, де й у якій сфері будуть працювати після закінчення навчання; 20,75 % не мають ніяких уявлень про майбутню кар'єру, відповідно 27 % не знають відповіді на це питання.

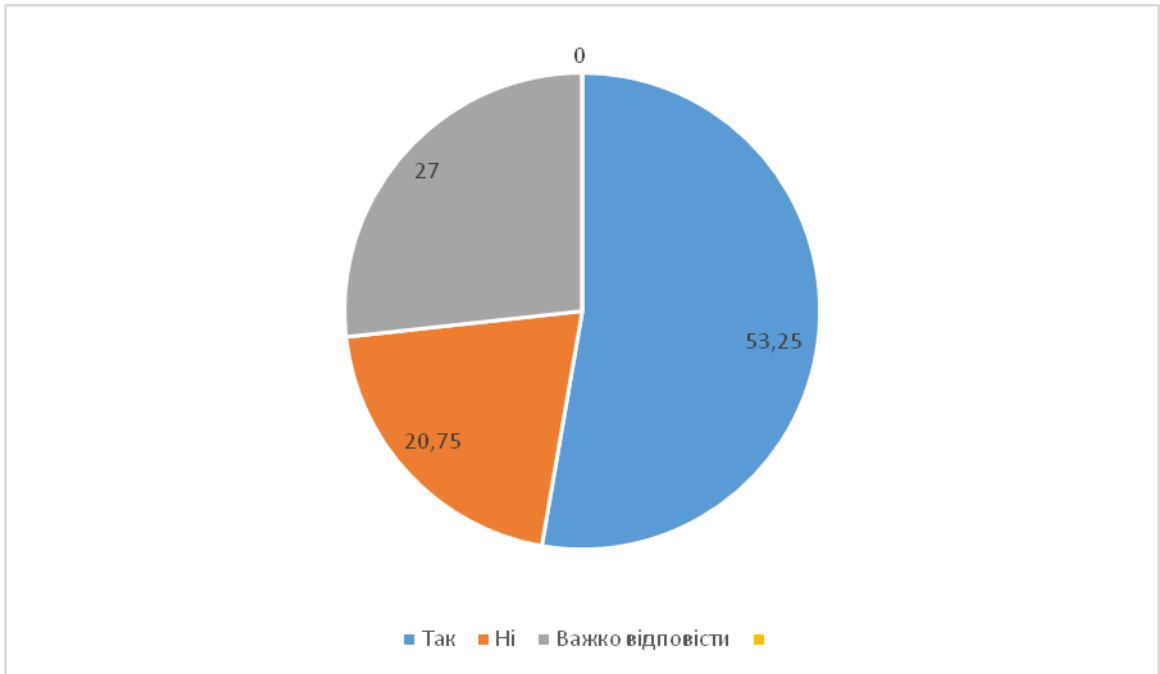


Рис. 3.2 «Чи маєте Ви уявлення про те, де й у якій сфері будете працювати?»

Такі дані показують, що більша частка студентів усвідомлюють свої бажання й можливості, задаються питанням про їхнє співвідношення й будують певні висновки. Незважаючи те, що в процесі навчання більша частина студентів мають не цілком об'єктивні погляди на професійну діяльність, проте, такий показник можна розцінити позитивно саме в плані майбутньої самореалізації в професійній діяльності.

На запитання про те, якої основної мети варто дотримуватися при плануванні кар'єри, відповіді респондентів розподілилися в такий спосіб

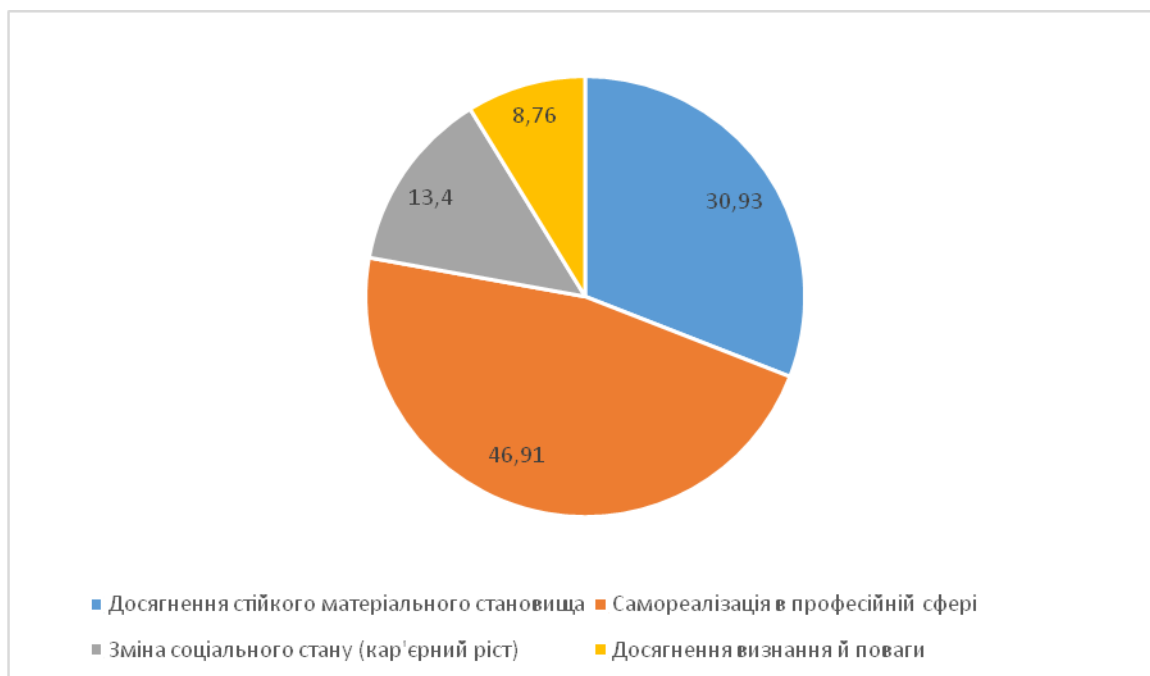


Рис.3.3 Цілі при побудові кар'єри

Найбільше часто обраною відповіддю є варіант «самореалізація в професійній сфері», який становить 46,9 % від загального числа. Даний показник свідчить про наявність у сучасних студентів певних професійних прагнень і амбіцій, а також бажання реалізовувати свої навички й здатності в руслі професійної трудової діяльності. У свою чергу, це може означати високий рівень компетентності й професійності фахівця в майбутній кар'єрі. Примітним є те, що студенти-економісти рідше інших вибирали даний варіант відповіді, віддаючи переваги таким варіантам відповіді, як «досягнення стійкого матеріального становища» і «зміна соціального стану».

Важливим є й той факт, що дівчата вибирали самореалізацію частіше, чим хлопці (57,3% до 42,7%). Другий по популярності варіант відповіді, а саме «досягнення стійкого матеріального становища», становить 30,93 % від загального числа, причому найбільш часто відзначається дана позиція у студентів-економістів їх частка становить 30,7 % від усіх відповідей на даний варіант. Найменшу кількість відповідей набрали такі варіанти відповіді як «зміна соціального стану» (13,4%) і «досягнення визнання й поваги» (8,8%).

У цьому випадку відповіді респондентів розподілися в однаково невеликій кількості між усіма спеціальностями.

Далі учасникам анкетування пропонувалося відзначити для себе найбільш важливі фактори, які вплинуть на їхній вибір кар'єри. У даному питанні сполучалися як внутрішні фактори (інтерес, здатності й навички), так і зовнішні (рівень заробітної плати, престиж, затребуваність). У респондентів була можливість відзначити для себе до 5-ти найбільш важливих факторів. Результати обробки результатів спостерігаємо на діаграмі.

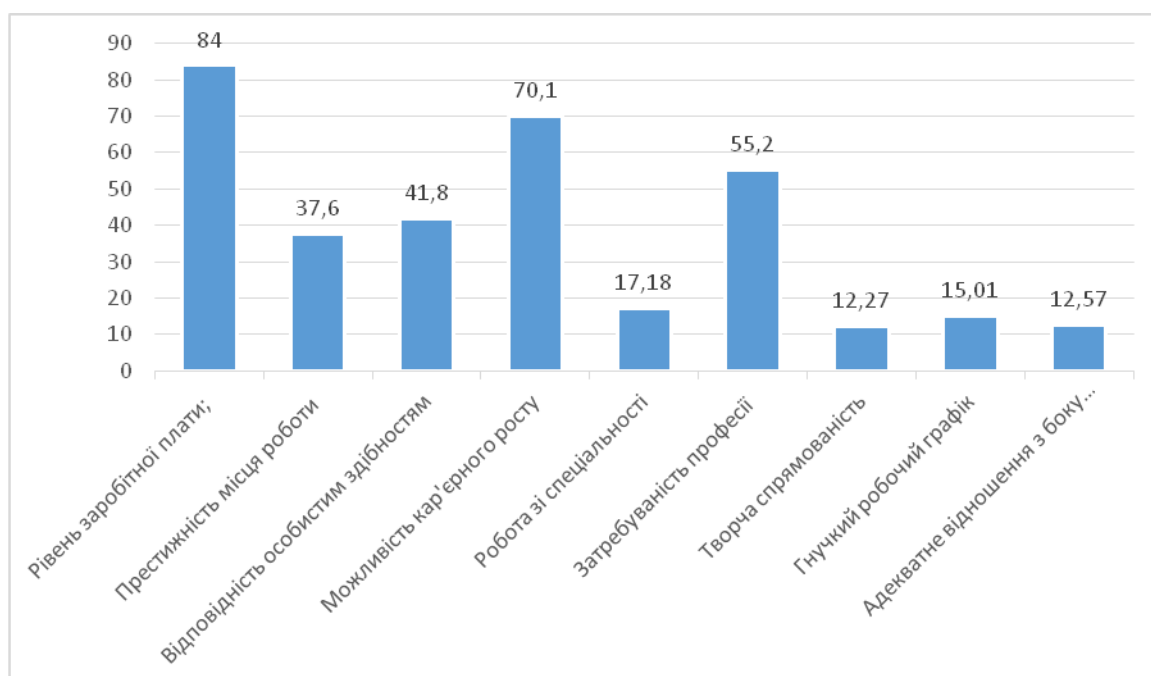


Рис.3.4 Фактори вибору кар'єри

Варто уточнити, що дані зазначені в гістограмі демонструють загальний відсоток спостережень, оскільки в питанні використовувався множинний набір відповідей.

Фактор «рівень заробітної плати» був відзначений в 84 % випадків, що свідчить про те, що переважна більшість учасників дослідження матеріально орієнтовані при виборі кар'єри. Далі впливає фактор «можливість кар'єрного росту», який становить 70,1 %; «затребуваність професії» відзначається в 55,2 % випадків; «відповідність особистим здібностям» - 41,8 %;

«престижність характеру праці» - 37,6 % респондентів. Слід зазначити що, респонденти, які визначають для себе можливість керування й керівництвом персоналу або організацією як фактор вибору кар'єри, у даному питанні не зафіксоване. Проте, у наступним питаннях, зокрема про характеристику професії й уявлення про ідеальну роботу, така ціннісна складова кар'єри знаходить своє відбиття тільки в 13,2 % відповідей. Можна припустити, що такий показник обумовлюється високим ступенем відповідальності й складністю управлінської діяльності. Тільки порівняно невелика частина респондентів прагне до реалізації власних навичок і здатностей за допомогою досягнення влади й поваги. Це можна інтрепретувати особливостями соціально-психологічних проявів особистості.

Таким чином, були визначено 5 найбільш важливих факторів, які частіше інших відзначені респондентами незалежно від статі й курсу навчання. Дані результати наочно показують, що зовнішні фактори переважають над внутрішніми, оскільки «творча діяльність» і «інтерес до професійної трудової діяльності» відзначаються набагато рідше, чим вищеописані фактори.

Разом із цим, в анкеті було присутнє питання, яке пропонувало респондентам вибрати відповідь між двома полярними варіантами: висока заробітна плата або задоволення від роботи. Призначення даного питання – з'ясувати, чи готові студенти відмовитися від роботи з високою заробітною платою на користь роботи з високою заробітною платою, але, яка приносить задоволення або навпаки.



Рис. 3.5 Роль заробітної плати в професійній діяльності

З результатів випливає, що більше половини опитаних, а саме - 60,82 % - готові працювати в некомфортних умовах, але одержувати за це більше матеріальних благ, чим працювати у своє задоволення. Лише порівняно невелика частина студентів (26,8 %) віддає перевагу на користь роботи « за покликом душі». Інша частина респондентів утрималася від відповіді.

Виходячи з отриманих даних, можна стверджувати наявність і навіть домінування в молодіжній свідомості таких якостей, як прагматичність, матеріальність, ощадливість, матеріальна вмотивованість, які, у більшості випадків, визначають зміст конструкта «кар'єра як цінність». Зрозуміло, це диктує свої особливості в подальшій економічній і трудовій поведінці молодих фахівців, а також знецінює інші, нематеріальні складові праці й професійної діяльності.

Учасникам соціологічного дослідження також пропонувалося оцінити роль престижу місця роботи в сучасному світі. Результати показали, що фактор престижності праці в цей час має важливе значення в побудові

кар'єри в уявленнях студентів-респондентів. Це відзначили 54,63 % від загального числа респондентів.

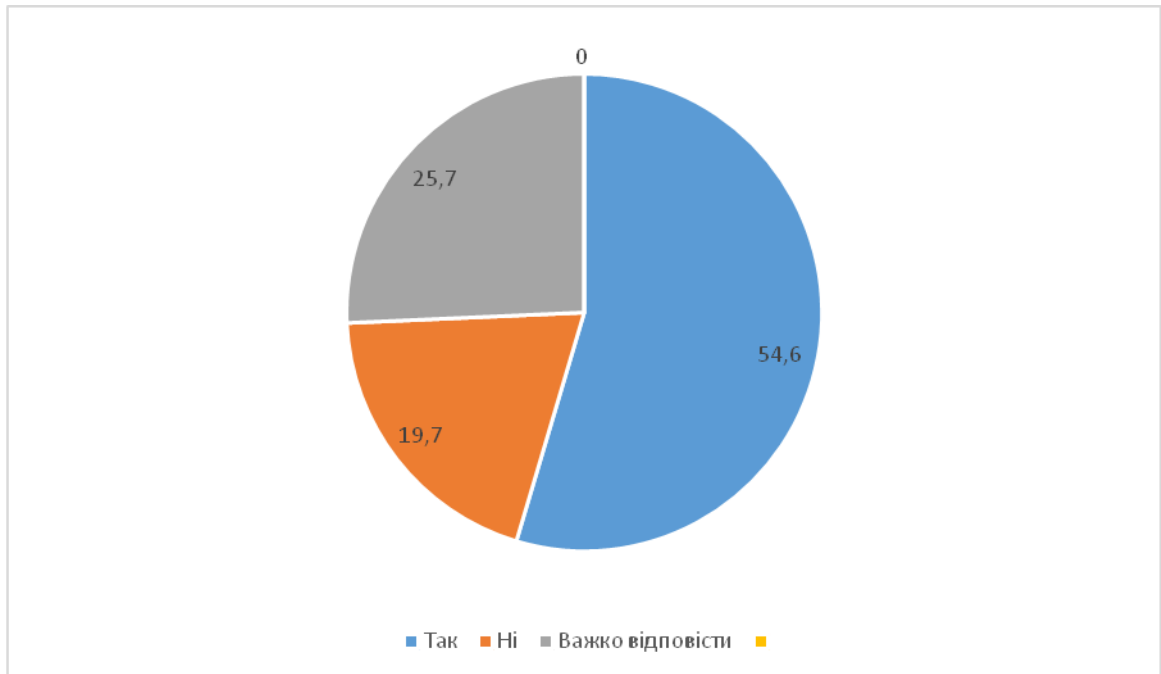


Рис. 3.6 Роль престижу місця роботи

Примітно те, що частка студентів, які навчаються на спеціальностях «Економіка», «Менеджмент», «Міжнародні відносини» більшою мірою згодні з даним твердженням. На інших спеціальностях усередині групи відповіді переважно розташувалися однаково між запропонованими варіантами відповіді. У свою чергу, це показує неоднорідність устремлінь і поглядів на професійну діяльність, які закладаються в студентів різних спеціальностей на рівні особистих переконань і, у якійсь мірі, громадської думки.

Важливим питанням інструментарію, які не тільки відбиває зміст однієї з поставлених завдань дослідження, але й перевіряє одну з гіпотез дослідження, є наступне. «Вкажіть, які саме кар'єрні орієнтації Ви вважаєте найбільш важливими на сьогоднішній день?». Респондентам було запропоновано вибрати не більш 3-х варіантів відповіді. Загальна частота спостережень і валідний відсоток зазначені в гистограмме нижче (мал. 6).



Рис. 3.7 Розподіл відповідей респондентів, відносно кар'єрних орієнтацій

Відсоток спостереження показує, що орієнтація «досягнення матеріальних благ» була обрана студентами в 59,3% випадках. Варіант відповіді «баланс між особистим життям і кар'єрою» був обрано 54,1 % випадках. І, нарешті, орієнтація на «професійний ріст навчок і компетентності» була обрано в 47,4 % випадках. Ці відповіді входять у трійку найбільш важливих кар'єрних орієнтацій, представлених у дослідженні. Поряд із цим, певна частина студентів більш пріоритетними вважає безпеку в роботі й соціальні гарантії, і даний варіант вибирали в 35,9 % випадках.

Примітним є те, що відмінності в кар'єрних орієнтаціях визначаються не тільки спеціальністю навчання, але й гендерною приналежністю. Таким чином, орієнтація «безпека в роботі» властива більшою мірою дівчатам, оскільки процентне співвідношення становить 59,2 % до 40,8 %. Також дівчата частіше відзначали такі орієнтації, як: «професійний ріст навчок і компетентностей» - 63,6% до 42,4%; «незалежність, воля й творчість у

роботі» - 64,6 % до 35,4 %. Юнаки, у свою чергу, більшою мірою орієнтовані на «просування по службовим сходам» - 56,8 % до 43,2 %, і «досягнення матеріальних благ» - 54,2% до 45,8 %.

Таким чином, можна сказати, що на сьогоднішній день гендерний фактор відіграє суттєву роль у кар'єрних орієнтаціях. Це можна пояснити тим, що зберігається сила традиційних цінностей, а також на більша жіноча обережність і менша схильність до ризику. Чоловіки більше орієнтовані на просування по кар'єрним сходам і намагаються реалізуватися якнайбільше в матеріальному благополуччі, а жінки, у свою чергу, більше прагнуть до незалежності в роботі, балансу сфер життєдіяльності й професійної компетентності, вільного часу, тобто в цілому роботи в комфортних умовах.

Далі респондентам пропонувалося відповісти на запитання про те, як вони уявляють собі роботу мрії. Незважаючи на те, що відповіді на дане питання носять теоретичний характер, який не завжди може відповідати існуючим економічним реаліям на ринку праці, у них знаходять своє відображення деякі кар'єрні прагнення студентів.

Усі варіації відповідей були проаналізовані й оброблені у два етапи. На першому етапі дані за змістом були об'єднані в групи. На другому етапі були згруповані в 2 основні категорії.

Соціально-економічну категорію представляють наступні типи: робота, що забезпечує одержання високої заробітної плати і яка приносить задоволення (36,8 %). Оцінюючи даний показник, знову прослідковується важливість рівня заробітної плати, але вже в сукупності із задоволенням від характеру, змісту й успішності праці. Можна припустити, що респонденти об'єктивно оцінюють складну роботу, за яку, відповідно, передбачається висока заробітна плата. Оскільки робота з більшою матеріальною винагородою в рідких випадках може виявитися легкою й цікавою, то звідси впливає такий образ «роботи мрії»:

- власна справа, бізнес (8,6 %);

- робота із гнучким графіком і високою заробітною платою (3,9 %);
- робота, яка співвідноситься з витраченими силами й заробітною платою (3,4 %);
- робота, що дозволяє одержувати пасивний дохід (3,3 %).

Друга категорія - індивідуально-професійна. Її становлять:

- цікава, нестандартна, творча робота (11,8 %);
- робота із професійним і особистісним ростом (10,5 %);
- робота з мінімальними витратами часу й сил (6,3 %);
- робота, що припускає керування колективом (5,9 %);
- спільна робота із цікавими людьми, що дозволяє реалізувати свої кращі здатності (5,6 %);
- робота, що дозволяє проявляти свободу дій (4,8 %);
- робота, що дозволяє працювати віддалено (4 %);
- робота фрілансером (2,7 %).

Респондентам було запропоновано оцінити основні твердження, які характеризують сучасну професію по наступній шкалі:

- 3 – важливо;
- 2 – Має деяке значення;
- 1 – не має значення.

Загальний розподіл відповідей зображений у таблиці

Таблиця 3.1

Оцінка професії за критеріями

№	Твердження	Відсоток спостереження (%)
1	Припускає спілкування з різними людьми	Важливо (27,3%); Має деяке значення (54,6%); Не має значення (18%)

2	Відповідає моїм здібностям	Важливо (60,8%); Має деяке значення (30,4%); Не має значення (8,8%)
3	Сприяє інтелектуальному розвитку	Важливо (55,7%); Має деяке значення (39,2%); Не має значення (5,2%)
4	Є високооплачуваною	Важливо (68%); Має деяке значення (27,3%); Не має значення (4,6%)
5	Дозволяє працювати віддалено	Важливо (17,5%); Має деяке значення (35,6%); Не має значення (46,9%)
6	Є престижною	Важливо (24,7%); Має деяке значення (48,5%); Не має значення (26,8%)
7	Дає можливості для розвитку професійних навичок	Важливо (62,4%); Має деяке значення (33%); Не має значення (4,6%)
8	Дає можливості виявити творчі здібності	Важливо (41,2%); Має деяке значення (37,1%); Не має значення (21,6%)
9	Дозволяє реалізувати прагнення до керівної роботи	Важливо (31%); Має деяке значення (44,8%); Не має значення (24,2%)
10	Можливість послідовного	Важливо (44,8%);

	кар'єрного росту	Має деяке значення (42,3%); Не має значення (12,9%)
--	------------------	--

Усього було 10 тверджень і результати показують наступне: «припускає спілкування з різними людьми» оцінюють, як важливу складову професії (27,3 %), та таку, що має певну значимість (54,6%). Примітно, що для студентів, які навчаються за спеціальностями «Хімія» та «Будівництво» даний критерій є найменш значимим. Логічно зв'язати це з характером одержуваних професій, їх загальної технічної й технологічної, ніж комунікативною, спрямованістю.

Відповідність особистим здібностям оцінюється однаково важливо (60,8 %) для всіх опитаних, а також має певне значення для 30,4% респондентів. Робота, яка сприяє інтелектуальному розвитку, високо оцінюється половиною студентів (55,7 %), і для частини студентів (39,2 %) має певне значення. Одержання високої заробітної плати відзначається важливим критерієм оцінки професії для 68 % респондентів і для 27,3 % «має деяке значення». Усього лише для 4,6 % респондентів даний показник «не має значення».

Такий критерій, як «можливість працювати віддалено» досить часто відзначається як «не має значення» і частка відповідей становить 46,9 %. Проте, для 35,6% студентів даний критерій має певне значення, особливо для респондентів, що навчаються на спеціальностях, пов'язаних з інформаційними технологіями.

Що стосується престижності професії, то для 26,8 % учасників даний критерій не має значення; у більшості ж відзначених випадків важливості він був обраний студентами, що навчаються на міжнародних відносинах та менеджменті (30,7 %); приблизно для половини студентів престижність має деяке значення (48,5%). Найбільше значення даний показник має для

студентів-економістів, причому рівною мірою для, що навчаються на третій і на четвертих курсах.

Робота, що дозволяє розвивати професійні навички важлива для більшої частини (62,4 %) опитаних і для 33% має певне значення. Варто звернути увагу на те, що важливість розвитку професійних навичок у більшій мірі відзначаються дівчатами (64,2 %). Як і в цьому питанні, так і в попередніх, прослідковується зв'язок між кар'єрними орієнтаціями, факторами вибору кар'єри й критеріями оцінки професії. Відповіді дівчат, що відзначають важливість розвитку професійної компетентності, навичок і здатностей відзначені на 25 % частіше, чим у юнаків.

Можливість прояву творчих здібностей у роботі має деяке значення для 37,11 % сучасних студентів. Вагоме значення цей критерій має для 41,23 % респондентів, причому 2/3 відповідей становлять відповіді дівчат, що, у свою чергу, припускає творчу спрямованість і одержання задоволення від роботи. Для більшої частини студентів-економістів можливість виявити себе із творчої сторони не має значення.

Цікава ситуація відбувається з наступним твердженням: «дозволяє реалізовувати прагнення до керівної роботи». Частка тих, кому даний критерій байдужий, становить 24,2 %. Для 44,8 % можливість добитися керівної посади має деяке значення; для 31% оцінюється як важлива складова, причому й студенти, що навчаються спеціальностях «Соціологія», «Філологія», «Психологія» найменше обирали цей варіант.

Нарешті, останнє твердження стосувалося можливості послідовного кар'єрного росту. Для 44,8 % це оцінюється як важлива можливість у роботі. У цьому випадку, хлопці оцінюють важливість кар'єрного росту частіше, чим дівчата, які, в свою чергу, схильні давати відповідь про деяку значимість кар'єрного росту.

Таким чином, можна зробити припущення, що робота оцінюється по-різному сучасними студентами. Це обумовлюється не тільки гендерним

фактором, але й особистими прагненнями, орієнтаціями й здатностями, які закладаються при виборі спеціальності навчання.

Ще одним важливим питанням, яке змістовно відбиває одне з поставлених завдань дослідження, є питання про мотивацію до трудової діяльності. В анкеті він був сформульований у такий спосіб: «Що більшою мірою впливає на Вас у плані мотивації до трудової діяльності?». Розподіл відповідей наданий у круговій діаграмі.

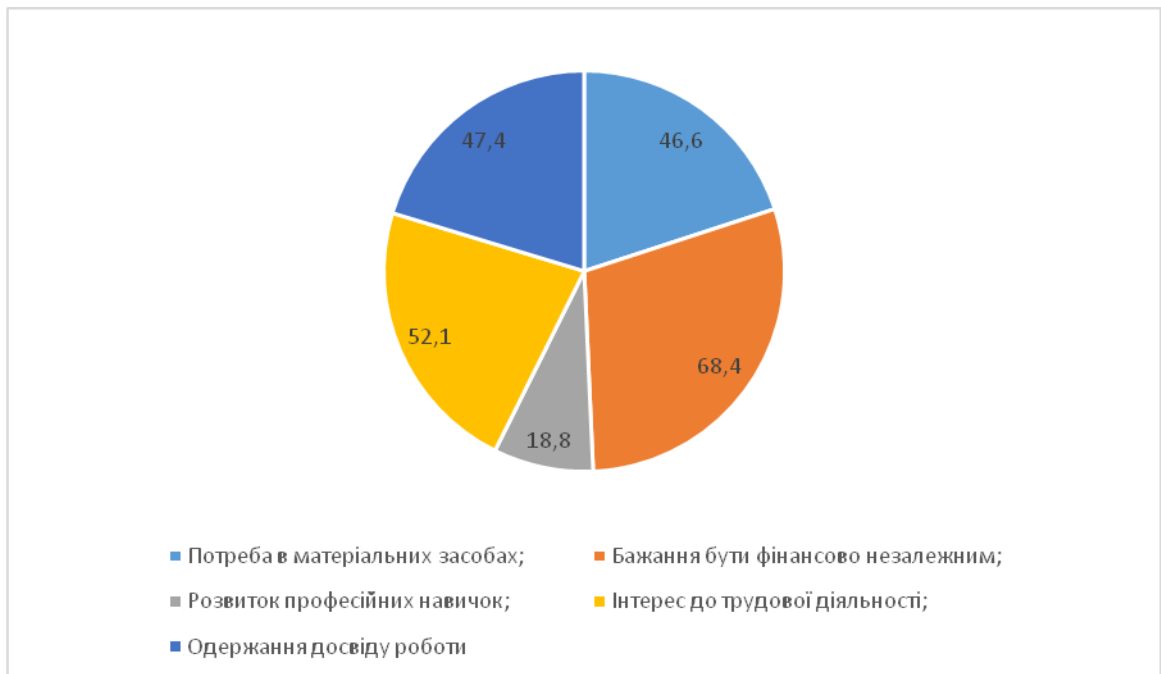


Рис.3.8 Фактори трудової мотивації.

Респондентам пропонувалося вибрати не більш 3-х варіантів відповіді. Крім основних 5-ти варіантів відповіді була також можливість указати свій варіант. Істотної різниці між відповідями респондентів різних спеціальностей і напрямків виявлено не було, але прослідковуються відмінності між варіантами відповіді юнаків і дівчат. Так, наприклад, фактор «бажання бути фінансово незалежним» відзначався найбільше часто, і відсоток спостереження становить 68,4 %.

Примітним є процентне співвідношення між відповідями жінок і чоловіків, а саме - 57,7 % дівчат до 42,3% юнаків. Оскільки бажання індивідів

належать до внутрішньої мотивації, те можна зробити висновок, що саме дівчата більше орієнтовані особисту незалежність у сучаснім суспільстві. На юнаків, у свою чергу, більше впливає такий фактор як «потреба в матеріальних засобах» і частка їх відповідей становить 27,8 % від відсотка спостережень 46,6 % і «одержання досвіду роботи» 32,3 % від 47,4 %.

Фактори, які більшою мірою впливають на трудову мотивацію хлопців, є зовнішніми, оскільки досвід роботи в даному питанні сприймається як необхідний елемент при працевлаштуванні, а матеріальні засоби сприймаються як посередник у задоволенні різних потреб. Деякою мірою, таке відношення до грошей можна вважати інструментальним.

Поряд із цим, великий відсоток спостережень (52,1 %) виявляється у фактору «інтерес до трудової діяльності», і в цьому випадку інтерес дівчат переважає у півтора рази інтерес хлопців. Це в черговий раз підкреслює фактор домінування внутрішньої мотивації до трудової діяльності в дівчат.

Продовжуючи аналіз факторів мотивації до праці, суттєвим є питання про роль матеріальних винагород і заохочень до трудової діяльності. Студентам пропонувалося дати відповідь на наступне твердження: «Чи згодні Ви із твердженням про те, що матеріальні заохочення з боку керівництва є найбільш сильним стимулятором до подальшої роботи?». Після обробки отриманих відповідей відзначається наступне

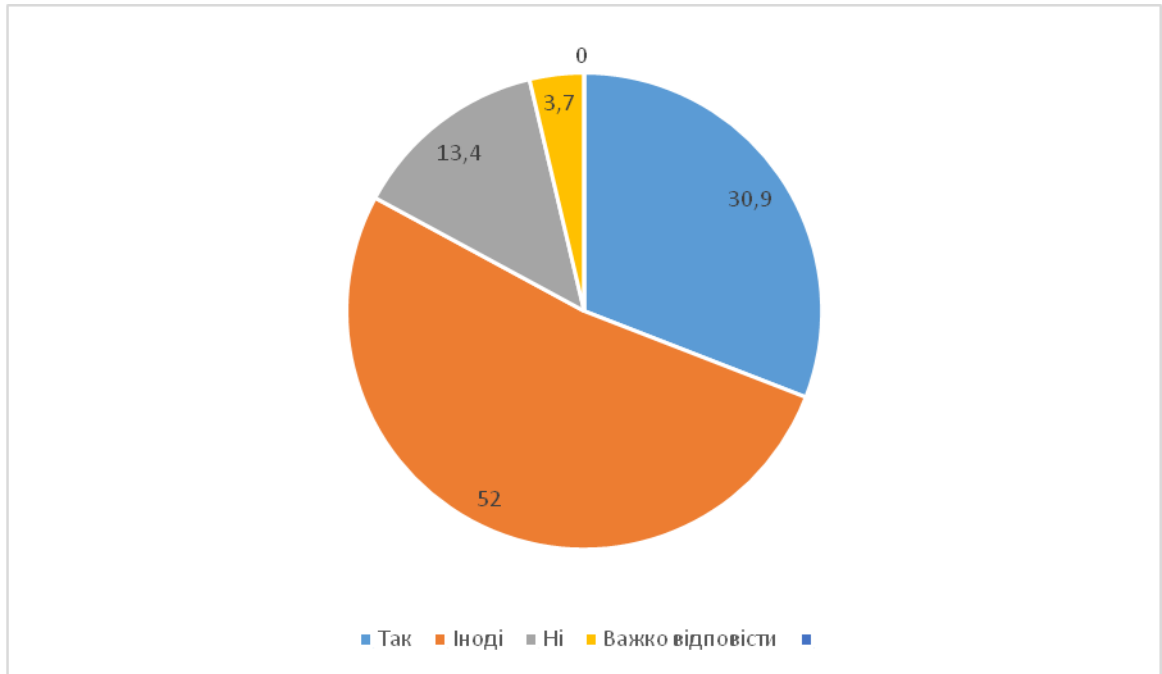


Рис.3.9 Розподіл відповідей респондентів, відносно ролі матеріальних заохочень винагород у трудовій мотивації

Частка студентів, які згодні з даним твердженням, становить 30,9 %. Примітно те, що 17,5 % із них становлять ті, які навчається по напрямках економіки, менеджменту й міжнародних відносин. Студенти-гуманітарії ж становлять усього 7,9 % від цих 30,9 %. Можна припустити, що студенти гуманітарних спеціальностей менше інших зацікавлені в матеріальному стимулюванні через свою практичну діяльність, оскільки для них основою професійної діяльності є постійна комунікація з людьми, де матеріальне стимулювання буде не настільки суттєве, як внутрішнє спонукання, що припускає моральну підтримку людини або нематеріальне стимулювання у вигляді суспільного визнання колег і друзів.

Кількість респондентів, які вважають, що матеріальні винагороди можуть впливати на трудову мотивацію, але не є найбільш сильним фактором до трудової діяльності, становить 52 %. Частка тих, хто не погоджується з даним твердженням становить 13,4 %. Респонденти, які не

з змогли дати однозначну відповідь - 3,7 % від усіх відповідей. Незважаючи на матеріальну складову кар'єри як цінності для студентської молоді, у тому числі й для студентів гуманітарних спеціальностей, суттєва частка опитаних вважають, що стимулювання за допомогою заохочень і винагород не є основним способом підвищення продуктивності трудової діяльності й може підвищувати ефективність тільки час від часу.

Що стосується гендерного аспекту, то по даному питанню він має певне значення. Так, юнаки більшою мірою повністю згодні із твердженням, і їх частка становить 63,3 %. Дівчата ж, у свою чергу, становлять більшу частину тих, хто частково погоджується, а саме 64,35 % і більшу частку тих, хто дав негативну відповідь (69,23 %). Такі результати свідчать про те, що дівчата в меншому ступені зацікавлені в матеріальній вигоді, коли мова заходить про трудову мотивацію й що на їх ставлення більше впливають внутрішні фактори мотивації (інтереси, бажання, потреби).

Заключною частиною анкети є питання із приводу спеціальності, на якій навчаються респонденти. В одному з них з'ясовується думка про затребуваність професії, на якій навчаються студенти, а інше питання, відносно роботи за фахом професії. Між цими питаннями прослідковується логічний взаємозв'язок, а саме: частка студентів, які збираються працювати за спеціальністю після закінчення закладу вищої освіти, становить 51,2 %; з них 43,3 % вважають свою спеціальність затребуваною на ринку праці; 46,4 % оцінюють свою професію скоріше затребуваною, чим не затребуваною. У свою чергу, 17,52 % усіх учасників дослідження не збираються працювати по своїй професії й з них 67,4 % відзначають свою спеціальність скоріше незатребуваною або майже неактуальною на ринку праці. Частка респондентів, яким виявилось важко дати відповідь відносно своїх перспектив по роботі за спеціальністю становить 32,4 %.

У ході аналізу відповідей було помічено, що усього 30,7 % студентів-гуманітаріїв планує працювати за спеціальністю, 32 % відчули складнощі

відповістити на дане запитання, і значна частина респондентів серед студентів-гуманітаріїв (37,3%) засвідчили налаштування шукати своє покликання в інших сферах професійної діяльності.

На завершення анкети учасникам анкетування пропонувалося відповістити на запитання: « Як Ви оцінюєте свої перспективи на ринку праці в цілому?» Відповіді респондентів по даному питанню мають прямо пропорційну залежність від відповідей на попередні два, зокрема, відносно подальшої роботи зі спеціальності.

Аналізуючи результати, слід звернути увагу на наступне: частка тих, хто планує працювати за спеціальністю після закінчення закладу вищої освіти становить 51,2 % з них частка тих, хто з високим ступенем оцінює свої перспективи на ринку праці становить 82,47 %. Частина студентів, які не збираються працювати за спеціальністю становлять 17,52 % з них 52,94%, як і в першому випадку, дали відповідь «дивлюся в майбутнє з оптимізмом». Відсоток спостережень на варіант « важко відповісти», відносно роботи зі спеціальності становить 32,4 % і частку в 36,5 % становлять учасники, які аналогічним чином переконані у своїх силах у формуванні подальшої кар'єри. Такі показники наочно демонструють те, що студенти-випускники мають певну позитивно орієнтовану психологічну установку, яка є навіть у тих, хто ще не визначився з вибором.

Незважаючи на те, що вищенаведені результати дослідження з кожного питання характеризують деякою мірою завищені прагнення студентів відносно матеріальних цінностей трудової діяльності, орієнтацію на фінансове збагачення, престижність і кар'єрний ріст, проте, половина опитаних планують розбудовувати свої навички й здатності в рамках своєї спеціальності.

Необхідно тут взяти до уваги факт того, що не всі учасники дослідження знаходять свою професію актуальною й затребуваною на ринку праці. Варто відзначити те, що в сучасному світі існує така тенденція, яка

визначається як «навчання заради одержання диплома». Зокрема, можна припустити, що студенти, особливо випускники, які не визначилися з майбутньою професією, належать до тих, хто отримує вищу освіту формально, «для галочки», просто виконуючи соціальне очікування із приводу їхньої активності в цьому віці.

Таким чином, за результатами аналізу проведеного в рамках дипломної роботи соціологічного дослідження складається емпірична картина, яка наочно демонструє, що сучасні студенти переважно впевнені у своїх силах у майбутньому працевлаштуванні. Переважна частка респондентів вважають, що їх спеціальність навчання й відповідно майбутня робота зі спеціальності, є затребуваною й актуальною на ринку праці й студенти готові застосувати накопичений багаж знань для самореалізації в професійній діяльності. Це характеризується, у свою чергу, свідомим вибором своєї спеціальності.

Висновок до третього розділу

Реалізація заявлених завдань, які ставилися при розробці програми дослідження, дозволяє зробити наступні **висновки щодо гіпотез дослідження:**

Перша гіпотеза знаходить своє підтвердження в тому, що студентська молодь хоч і має певні уявлення про свою майбутню кар'єру, проте, зазнає труднощів при співвіднесення кар'єрних орієнтацій і устремлінь, а так само факторів вибору кар'єри. Це пояснюється тим, що в їхній свідомості присутні суперечливі уявлення про фундамент кар'єри: з одного боку – це самореалізація, з іншого боку – спрощено-прагматичне розуміння кар'єри як способу матеріального збагачення.

Друга гіпотеза за результатами дослідження підтверджується частково. Зокрема, встановлена важлива роль зовнішніх факторів мотивації, що мають значну роль при формуванні мотивації до праці, але поряд із зовнішніми

факторами-стимулами, важливу роль відіграють і внутрішні імпульси, такі, як індивідуальні потреби, та мотиви, що з них випливають.

Доказом підтвердження третьої гіпотези також є вищевказані результати дослідження, які в дійсності характеризують неоднорідність кар'єрних орієнтацій у студентів різних спеціальностей і напрямків, причому найбільше проявляються гендерні відмінності в структурі відповідей.

Четверта гіпотеза дослідження також була підтверджена емпірично. Студенти 3 і 4 курсів рівною мірою відзначають для себе важливість матеріальних цінностей кар'єри. Незважаючи на висловлене прагнення до реалізації особистісного потенціалу в рамках трудової діяльності, матеріальні цінності кар'єри для студентської молоді мають більш важливе значення, аніж інші, нематеріальні складові праці. Найбільш важливі фактори - це рівень заробітної плати, престижність місця роботи й актуальність професії на ринку праці.

Таким чином, третій розділ роботи містить розроблену програму описового соціологічного дослідження трудової мотивації студентської молоді та представлені його результати.

Репрезентативність результатів дослідження була забезпечена:

- дотриманням загальних вимог до планування й реалізації соціологічного дослідження;
- порівняльним аналізом даних, отриманих за допомогою емпіричних методів збору інформації;
- підтвердженням висунутих гіпотез емпіричними даними;
- відповідності мети, завдань і умов дослідження заявленій темі.

Мета дослідження була реалізована, проведений соціологічний аналіз об'єкта й предмета з позначенням ключових результатів і їх описом.

ВИСНОВКИ

Під час написання дипломної роботи було:

1. Здійснено теоретичний аналіз соціологічного дослідження кар'єри та трудової мотивації.

Професійна кар'єра й трудова мотивація є провідними елементами системи індивідуальної професіоналізації особистості. Вивчення сутності й змісту ці явищ в індивідуально-значеннєвому й символічному контексті дозволяє проаналізувати й проінтерпретувати переваги у виборі індивідом того або іншого типу професійної діяльності, а також дозволяє розкрити природу внутрішніх спонукань особистості, які знаходять своє відбиття в реалізації ідеї індивідуального професійного розвитку в рамках обраної спеціальності.

Існуючі соціологічні дослідження на тему трудової мотивації й вивчення формування й вибору кар'єри, та дослідження проведене при написанні дипломної роботи дозволяють використовувати емпіричні дані, що включають у себе думки респондентів про ступінь впливу на них при ухваленні рішення про вибір професії внутрішніх (особистісних і індивідуальних характеристик) і зовнішніх (соціально-економічних характеристик) факторів, що дозволяють сформуванню уявлень про потенціал індивідуальної професіоналізації представників різних професійних співтовариств, особливостей його специфіки, характеру й особливостях.

Інтерпретація цих даних дозволяє простежити динаміку змін трудових відносин. Оскільки, володіючи даними про специфіку відносин на ринку праці, можна простежити, що саме впливає на кар'єрні устремління й трудову мотивацію студентської молоді, а також розширити можливості підготовки студентів до початку самостійного професійного життя за допомогою формування в них об'єктивних уявлень про різні види професійної діяльності.

Проведення подібних досліджень на початковому етапі професійної освіти дозволить одержати об'єктивну інформацію, на основі якої можна виробити конкретні заходи (коректування професійної спрямованості) по доповненню новим змістом особистісних образно-символічних уявлень молодих людей про їхню майбутню професійну діяльність із акцентом на громадсько-корисну професійну діяльність.

Підводячи підсумок, можна сказати, що зміст трудової мотивації визначається наступними основними елементами: персональні потреби в комбінації з цілями, мотивами й стимулами. Для одержання максимально ефективного результату всі ці елементи повинні бути взаємозалежними між собою, оскільки досягти високої продуктивності одними лише стимулами, у рамках трудової мотивації, не є можливим. Не варто забувати й про те, що мотивація це досить складний феномен, у рамках якого відбувається постійне обговорення науковим співтовариством. Оскільки трудова мотивація більшою мірою є індивідуальним проявом особистості, то для того щоб управляти нею необхідно мати більший запас знань про соціально-психологічну природу особистості. Також варто відзначити, що трудова мотивація відображає одну з ключових ланок у системі сенсостворюючих життєвих цінностей, багато в чому визначаючих стратегію й тактику поведінки індивіда в соціумі, оскільки сама по собі трудова діяльність є, якщо не єдиним, то основним інструментом одержання матеріальних благ.

2. Проаналізовано роль кар'єрних орієнтацій і факторів вибору кар'єри в плануванні професійної діяльності сучасної молоді.

Анкетування студентської молоді м.Києва дозволило сформулювати наступні висновки, виходячи з сформульованих завдань роботи.

Першою виявленою тенденцією є націленість сучасних студентів на самореалізацію в професійній трудовій діяльності. Наступною установкою є орієнтація на досягнення стійкого матеріального становища. Можна припустити, що така тенденція є до деякої міри передумовою до

кон'юнктурних змін трудової поведінки особистості. В уявленнях студентів про кар'єру необхідно першорядно реалізувати свій внутрішній потенціал, і лише потім – орієнтуватися на нагромадження матеріального капіталу, з врахуванням того, що необхідна професія вже обрана за певними критеріями. Прагнення до досягнення визнання й поваги в студентській молоді має найменший пріоритет серед факторів трудової мотивації.

У ході дослідження була застосована методика Е. Шейна «Якір кар'єри», яка дала можливість діагностувати основні кар'єрні орієнтації студентської молоді. За допомогою цієї методики були з'ясовані основні професійні потреби й установки студентської молоді м.Києва, які відображаються й на особливостях плануванні кар'єри. Відповіді респондентів варіювалися залежно від статі й спеціальності навчання, що, у свою чергу, обумовлюється різними ціннісними установками й психологічними особливостями особистості. Проте, найбільш загальними й переважними, незалежно від статі й спеціалізації є: «досягнення стійкого матеріального становища», «баланс між особистим життям і кар'єрою» і «професійний ріст навичок і компетентностей». Такі результати можна пояснити тим, що орієнтація на матеріальні блага, самореалізація та самоактуалізація, є провідними цінностями сучасної студентської молоді в сукупності із прагненням дотримувати балансу сфер життя. Можна стверджувати, що сучасній студентській молоді таке явище як кар'єризм у цілому не є властивим, можливо, тому, що реальна трудова кар'єра перебуває на початковому етапі свого розвитку;

На вибір кар'єри впливає безліч факторів. По-перше, внутрішні соціально-психологічні установки, що поєднують у собі й моделі поведінки, які в першу чергу, знаходять своє відображення у виборі спеціальності навчання, гендерний аспект, індивідуальні здатності й навички, отримані в ході соціалізації особистості. По-друге, - зовнішніх факторів, які в основній своїй масі є соціально детермінованими, а тому й проявляють себе в

стереотипізації та стигматизації деяких видів діяльності, зокрема, у сфері економіки й комерції. Поширена думка із приводу престижності професії й високого достатку знаходять своє відображення у свідомості сучасної студентської молоді. Це, у свою чергу, проявляється в таких якостях, як матеріальність, прагматичність мислення, раціональність. Безумовно, це має свої плюси.

Особливий вплив на вибір кар'єри і трудову мотивацію справляє постійний інформаційно-технологічний прогрес сучасного суспільства, який багато в чому визначає ринок і структуру затребуваних і престижних професій. У сукупності з перерахованими вище факторами, можна зробити висновок про те, що у свідомості сучасної студентської молоді присутні значною мірою суперечливі уявлення про способи й моделі побудови своєї кар'єри. Поряд з об'єктивними уявленнями про кар'єру як цінність, що дозволяє реалізувати внутрішній потенціал особистості й поступово просуватися по кар'єрним сходами нагору, є й дещо спотворені уявлення про професійну діяльність як винятковий спосіб фінансового збагачення, ігноруючи інші можливості різноманітних її мотивів і складових.

Трудова мотивація в сучасному світі багато в чому визначає поведінку особистості відносно трудової діяльності, тобто успішність майбутньої кар'єри прямо залежить від ступеня вмотивованості суб'єкта. Варто звернути увагу на те, що мотивація є індивідуальним проявом особистості й звідси впливає, що ступінь значимості праці може збільшуватися або за рахунок внутрішніх потреб і мотивів, які проявляються в прагненні застосувати свої унікальні здатності в професійній діяльності й реалізувати творчий потенціал, або за рахунок зовнішніх проявів, які будуть змушувати індивіда здобувати матеріальні блага для благополучного існування в соціумі. Так само можуть вплинути такі фактори як: несхвалення родини й друзів або загальноприйнята думка про важливість професійного розвитку в сучасному світі.

Незважаючи на неоднорідність і персональну значимість трудової мотивації, можна простежити певні закономірності в їхніх проявах. Для сучасного студента мотивація до трудової діяльності почасти характеризується факторами, які діють ззовні, оскільки мова йде про майбутній рівень і якість життя, про соціальні й персональні можливості. За результатами дослідження можна зробити висновок про те, що для сучасної студентської молоді вихідним імпульсом до трудової діяльності є усвідомлення необхідності праці як засобу досягнення певних матеріальних благ. Далі, у сукупності із внутрішніми й зовнішніми проявами мотивації, міняється важливість таких факторів, як прагнення до фінансової незалежності й потреба в матеріальних засобах. Вони виражають, по суті, одне й теж – матеріальне благополуччя і його збільшення, але в першому випадку це оцінюється як внутрішній збудник, а в другому - як зовнішній. Одержання досвіду роботи й інтерес до трудової діяльності аналогічним чином впливають на загальну вмотивованість до праці в студентській молоді. Усі перераховані фактори є основними джерелами трудової мотивації студентської молоді.

3. Сформульовано практичні рекомендації щодо подолання проблем у сфері вибору професійної діяльності та формування трудової мотивації студентської молоді на основі здійсненого соціологічного дослідження трудової мотивації студентської молоді:

а. Необхідною є систематичний моніторинг та діагностика трудових і кар'єрних орієнтацій та прагнень студентської молоді, їх трансформації й динаміки розвитку, за допомогою проведення спеціальних опитувань і тестування, незалежно від курсу навчання й спеціальності навчання студентів.

б. Впровадження в навчально-виховний процес для всіх спеціальностей і напрямків підготовки індивідуальних й колективних бесід і

тренінгів, що стосуються професійного розвитку особистості та самовизначення і трудової мотивації студентської молоді.

с. Проведення наукових заходів, майстер-класів на тему трудової діяльності й трудової мотивації студентської молоді з метою розширення й поглиблення знань у цій сфері, стимулювання проектно-професійної й стратегічної сфер мислення серед студентської молоді.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Арбеніна В. Профатілова Л. Професійно-статусні домагання сучасного студентства та їхні суб'єктивні чинники. Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. Харків, 2009. – №844. – С. 251 - 260.
2. Беляєва И. Ф., Катульский, Е. Д., Магун, В. С. Мотивация трудовой деятельности и некоторые направления перестройки системы управления трудом // Ключевой вопрос социологии труда. - 2008. - № 8. - С. 112-114.
3. Беляєва Л. В., Тесленко В. К. Зміст кар'єрної орієнтації студентів на етапі освіти. URL: <http://archive.kharkiv.org/View/1258> (дата звернення 26.05.2021).
4. Беркутова Д. И. Профессиональная карьера: Сущность и модели построения // Университетское образование: Материалы Международного молодежного научного форума. Ответственный редактор А. П. Шмакова. - М., 2012. - №3. - С. 37-38.
5. Біскуп В. С. Інституційні та особистісні виміри кар'єрної ексклюзії // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. Харків, 2014. Вип. 20. – С. 248 – 252.
6. Біскуп В. С. Оцінка умов і чинників формування та розвитку кар'єрної компетентності студентської молоді // Наука и общество: международная конференция (г. Донецк, 15 февр. 2014). Донецк: научно – информационный центр «Знание», 2014. – С. 171 – 174.
7. Біскуп В. С. Принципи та технології компетентнісного підходу до формування професійної кар'єри студентської молоді // Науково-теоретичний і громадський альманах «Грані». Дніпропетровськ, 2016. №5 (133). – С. 61 – 68.

8. Боковня А. Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) / А. Е. Боковня. - М. : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - С. 34-35.
9. Галишникова Е. М. Самоактуализация - Главный мотивационных фактор успеха будущего специалиста // Вестник высшей школы. - 2011. - № 11. - С. 26-30.
10. Голенкова, Л. А., Черняева, В. В. Специфика карьерных установок у студентов высших учебных заведений // Фундаментальные исследования. - 2013. - № 6-4. – С. 1017-1021.
11. Головань М. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду // Вища освіта України. 2008. № 3. – С. 23-30.
12. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев: Наукова думка, 1988. – 144 с.
13. Головаха Є. Феномен «аморальної більшості» в українському суспільстві: пострадянська трансформація масових уявлень про норми соціальної поведінки / Україна – 2002. Моніторинг соціальних змін / Є. Головаха. – К., 2002. – С. 460-468.
14. Громова Е. М. Профессиональная карьера: путь к успеху. Научно-методическое пособие / Е. М. Громова. - Ульяновск: Ульяновский государственный педагогический университет имени И. Н. Ульянова, 2012. - С. 46-48.
15. Дейнеко О., Сокурянська Л. Студентство у суспільстві ризику: чинники актуалізації соціальної суб'єктності // Молодіжна політика: проблеми та перспективи: збірник наукових праць Дрогобич – Жешув: «Трек ЛТД», 2015. Вип.6. – С. 10 – 20.
16. Жерьобкіна Т., Куделя М., Самохін І., Стадний Є., Когут І. Соціальноекономічний портрет студентів: результати опитування.

URL:<https://www.cedos.org.ua/uk/osvita/sotsialno-ekonomichnyi-portret-studentiv-rezultatyopytuvannia> (Дата звернення: 14.05.2021).

17. Злобіна О., Тихонович В. Суспільна криза і життєві стратегії особистості. Київ: Стилос, 2001. – 238 с.
18. Калхун К. Університет у кризі? // Спільне. – 2010. – №3.– С. 32 – 46.
19. Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование персонала. Учебник / А. Я. Кибанов. - М., 2016. - С. 98-99.
20. Кляйнманн М. Ассесмент – Центр. Пер. с нем. Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2004. – 128 с.
21. Коваліско Н. В. Шпіц-Чечота І. А. Специфіка соціального аудиту та соціальної експертизи в системі засобів діагностики якості освітніх послуг // Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління: зб. наук. пр. Донец. держ. ун-ту упр. Донецьк: Вид-во ДонДУУ, 2014. – Т. 15. – Вип. 281. – С. 274-279.
22. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / під заг. ред. О.В.Овчарук. – Київ: «К.І.С.», 2004. – 112 с.
23. Кубко В. П. Етапи формування корпоративної культури вищих навчальних закладів України // Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского Серия «Философия. Культурология. Политология. Социология». – 2014. – Том 27 (66) № 1. – С. 112 – 118.
24. Лепехова Л. Механізми життєвих домагань у системі цілеутворення особистості. Наукові студії із соціальної та політичної психології: Зб. статей / АПН України, Ін-т соціальної та політичної психології; Редкол.: С. Д. Максименко, М. М. Слюсаревський та ін. Київ.: ТОВ «Міленіум», 2005. – Вип.10 (13). – С. 105 – 116.

25. Лободинська О. Успішне працевлаштування за фахом – мета навчання // Науковий вісник НЛТУ України. Львів: РВВ НЛТУ України. – 2012. – Вип. 22.13. – С. 388 – 396.
26. Лукашевич М. П. Вплив масової комунікації на економічну складову соціального капіталу суспільства // Соціологія праці та зайнятості: шляхи інституалізації і перспективи розвитку: зб. наук. пр. VI Міжнародної науковопрактичної конференції. Київ: ПК ДСЗУ, 2015. – С. 17-23.
27. Лукашевич М. П. Соціологія праці: Підручник Київ: Либідь, 2004. – 404 с.
28. Ляска О. П. Принципи реалізації компетентнісного підходу в підготовці інженера-педагога // Проблеми інженерно-педагогічної освіти: збірник наук. праць. Укр. інж.-пед. акад. Харків, 2012. – Вип. 34 35. – С. 37 – 42.
29. Магура, М. Секреты мотивации или мотивация без секретов / М. Магура. - М., 2007. - С. 133-134
30. Міельчарек А. Поняття кар'єри та професійного успіху в системі соціологічних категорій. Наукові праці МАУП. Київ, 2013. – Вип. 2(37). – С. 117–122.
31. І. Волосевич, С. Герасимчук, Т. Костюченко. Молодь України – 2015. ІІ «ГФК Юкрейн», К.: 2015. – 88 с.
32. Невмержицька Н. М. Особливості ринку праці для молоді в контексті цивілізаційно-ціннісного розколу в Україні // Соціологія праці та зайнятості: шляхи інституалізації і перспективи розвитку: зб. наук. пр. VI Міжнародної науково-практичної конференції. – Київ: ПК ДСЗУ, 2015. –С. 273-282.
33. Нечитайло И. С. Изменение общества через изменение образования: иллюзия или реальность?: монография. Харьков: Изд-во НУА, 2015. – 552 с.

34. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості // Проблеми сучасної психології. – 2013. – № 1. – С. 91-104.
35. Орехов, А. М. Социальная теория: к проблеме самоопределения и структуры / А. М. Орехов. - М. : Инфра-М, 2014. - С. 6-7.
36. Перехід на ринок праці молоді України / Е. Лібанова, О. Цимбал, Л. Лісогор, І. Марченко, О. Ярош // Міжнародне бюро праці, Програма молодіжної зайнятості, Департамент політики зайнятості. Женева: МОП, 2014. – 79 с.
37. Пивоварова Н. П. Українська соціокультурна реальність: модерн чи постмодерн, матеріалізм чи постматеріалізм? Науково-теоретичний і громадський альманах «Грані». Дніпропетровськ, 2015. – № 2. – С. 97 – 104.
38. Пилипенко В. Сапелкіна О. Вища освіта в Україні: проблеми і шляхи модернізації // Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. Київ: ІС НЛН України, 2015. – Вип.2 (16). – С.445 – 462.
39. Погрібна В. Л. Інституціоналізація професійної діяльності як основа формування професіоналізму // Вісник Національного університету "Юридична академія України імені Ярослава Мудрого". Серія: Соціологія. 2016. – № 3. – С. 78 – 88.
40. Погрібна В. Л. Професійна мотивація юриста: теоретичні та емпіричні виміри // Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Сер.: Філософія, філософія права, політологія, соціологія. 2013. – № 2. – С. 314–321.
41. Погрібна В. Л. Соціологія професіоналізму: монографія. Київ: Алерта: КНТ: ЦУЛ, 2008. – 336 с.
42. Подольская Е. А. Нечитайло И. С. Образование в условиях глобальных социальных изменений: монографія / под общ. ред. Е. А. Подольской. Saarbrucken: Lap Lambert Academic Publishing, 2016. – 537 с.
43. Подольская Е. А. Педагогика и психология высшей школы: учеб. Пособие Харьков: Изд-во НУА, 2009. – 316 с.

44. Прокопчук І. Життєві стратегії студентів НАУ: крізь призму соціології. Віче: журнал Верховної Ради України. – 2009. – №19. – С. 21 – 24.
45. Пташник-Середюк О., Гараніна Г. Соціологічний аналіз релігійності та її критеріїв у молоді Прикарпаття. Релігія та Соціум. 2010. №1(3). – С. 153 – 157.
46. Пташник-Середюк О.І. Студенство як соціокультурна група. Science and Education a New Dimension. Humanities and Social Science, II(3), Issue: 18, 2014. – С. 110 – 113.
47. Резнік В. С. Соціальна легітимність приватної власності в Україні та ментальність українців очима експертів. Український соціум. 2006. № 5. – С. 131–141
48. Резнік О. Соціально-економічні домагання випускників українських шкіл як чинник регуляції соціальної поведінки. Український соціум. 2012. №3. –С. 77 – 85
49. Роджерс, К. Становление личности / К. Роджерс. - М. : Эксмо-Пресс, 2005. - С. 61.
50. Ручка А. Ціннісна зміна як провідна тема сучасного соціологічного аналізу. Український інформаційний простір. – Число 1: Ч. 2. – К.: КНУКіМ, 2013. – С.163-169.
51. Савченко Г. О. Збрицька Т. П. Шляхи підвищення ефективності взаємодії та взаємозв'язку ринків праці та освітніх послуг. Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. пр. Одеса: Вид-во ОДЕУ, 2012, 1 (44). –С. 273-280.
52. Семикіна М. В. Організаційна культура вітчизняних підприємств: сутність проблеми формування в сучасних умовах. Экономика и управление. – 2009. – № 6. –С.7 – 10.
53. Синявський В. В. Борис Олексійович Федоришин (1932 – 2003) – засновник української школи професійної орієнтації. Практична психологія та соціальна робота. – 2011. – №2. –С. 64 – 70.

54. Соколова А. С., Сергеева, М. Г. Профессиональная карьера и "образование для карьеры" в современном социуме // Профессиональное образование и общество. - 2016. - №2. - С. 267-269.

55. Спіцина Л. В. Соціально-психологічні ресурси організаційної культури ВНЗ в забезпеченні якості вищої освіти. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки: Збірник наукових праць. Київ: Логос, 2013. Вип.18. – С. 167 – 175.

56. Сурмин Ю. П. Туленков Н. В. Теория социальных технологий: Учеб.пособие. Киев: МАУП, 2004. – 608 с.

57. Сьюпер Д. Психология: Биографический библиографический словарь / Под ред. Н. Шихи, Э. Дж. Чепмана, У. А. Конроя. - СПб. : Евразия, 2003. - С. 176.

58. Титаренко Т. М. Життєві домагання як соціально-психологічний механізмсамоздійснення особистості. Життєві домагання особистості: монографія / за ред. Титаренко Т. М. Київ: Педагогічна думка, 2007. – С. 8 – 32.

59. Тощенко Ж. Т. Социология труда: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Социология" и "Экономика труда" / Ж. Т. Тощенко. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - С. 56-57.

60. Туленков М. Ціннісні преференції студентської молоді у транзитивному суспільстві. Молодіжна політика: проблеми та перспективи: збірник наукових праць / Ред. С. Щудло, П. Длугош. Дрогобич – Жешув: «Трек ЛТД», 2015. – Вип. 6. – С. 44-51.

61. Чепурко Г. Культурна ментальність цивілізацій. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. Київ: ІС НЛН України, 2015. – Випуск 2 (16). – С. 31 – 39.

62. Чибисова Я. Г. Культурно-образовательная среда вуза и ее роль в становлении ценностей современного студента. Специальный выпуск Ученых записок Харьковского гуманитарного университета «Народная

украинская академия», посвященный 20-летию НУА). Харьковский гуманитарный ун-т «Нар. украинская акад.» / редкол. Астахова В. И. и др. Харьков: Изд-во НУА, 2011. – С. 81 – 86.

63. Шепеленко І.П. Життєві стратегії студентської молоді в умовах сучасного українського суспільства // Український соціум. – 2006. – № 1. – С. 60 – 64.

64. Шопенгауэр А. Полное собрание сочинений. Т. 1 / А. Шопенгауэр. - М. : Тривола, 2006. – С. 456.

65. Шульга М. Ідентичнісна безвідповідальність як перешкода на шляху соціальної інтеграції. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. К.: ІС НЛН України, 2015. Вип. 2 (16). С.263 – 279.

66. Щудло С. А. Масовизація вищої освіти: інституційна пастка чи суспільне благо? Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія". Сер.: Соціологія. 2014. Т. 234, Вип. 222. – С. 65 – 69.

67. Щудло С. А. Ризики молоді у системі вищої освіти. Вчені записки Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія» . Харків: Вид-во НУА, 2014. – Т. 20. – С. 77 – 84.

68. Ясна І. Суб'єктна парадигма як основа сучасного підходу до освіти. Вісник Донецького національного університету. Донецьк, 2014. – № 1-2. – С. 509–514.