

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ ХАРЬКОВСКОЙ
ОБЛАСТНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ АДМИНИСТРАЦИИ
СОВЕТ РЕКТОРОВ ХАРЬКОВСКОГО ВУЗОВСКОГО ЦЕНТРА
ХАРЬКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТСКИЙ КОНСОРЦИУМ
ИНСТИТУТ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ
АКАДЕМИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ НАУК УКРАИНЫ
ХАРЬКОВСКАЯ АКАДЕМИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
НАРОДНАЯ УКРАИНСКАЯ АКАДЕМИЯ

День науки в НУА

**РИСКИ КАРЬЕРНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СТАРТА В ВЫСОКОКОНФЛИКТНОЙ СРЕДЕ:
ОБЩЕЕ И ОСОБЕННОЕ**

ПРОГРАММА И МАТЕРИАЛЫ
XXV НАУЧНО-ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

14 апреля 2018 года

Харьков
Издательство НУА
2018

Содержание

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ	17
Иванова О. А. Научные школы и эксперименты ХГУ «НУА»: современное состояние и перспективы	17
Кочерова А. О. Пути формирования академической честности	23
Белюсова Е. В. «Школа предпринимательства» как элемент интеграции образовательных ступеней академии	26
Шегеда А. Юниор-МАН, МАН ... Национальная академия наук	30
ДОКЛАДЫ	34
Дорошенко А. А., Заднепровская А. И. Карьера молодого ученого в академической науке	34
Подлесный Д. В. Факторы повышения уровня конфликтности в высшем учебном заведении	38
Гога Н. П. Психологические проблемы выбора рабочего места в условиях современных тенденций на рынке труда	41
Кузьмін В. В. Моделирование кар'єрних стратегій в теорії структурного функціоналізму	45
Процесвий В. В. Пути противодействия карьерно-профессиональным рискам молодого специалиста в условиях современной Украины	50
НАУЧНЫЕ СООБЩЕНИЯ, УЧАСТИЕ В ДИСКУССИИ	52
Авксентьева Д. А. Чинники посилення гендерних конфліктів в українському суспільстві (на прикладі сексизму в рекламі)	52
Артеменко А. Б. Основні ризики отримання освіти військовослужбовцями, які повернулися після бойових дій	55
Белюсов Д. В. Снижение риска карьерно-профессионального старта за счет реинжиниринга бизнес-процесса адаптации новых сотрудников	58
Головнёва С. А. Професійна кар'єра молодих спеціалістів в умовах «конфліктного суспільства»	61
Грушко О. І. Функції та компоненти конфліктологічної компетентності молодих фахівців та науковців	64
Донкоглова Н. А. Професійно-значущі якості викладача ВНЗ	67
Ильченко А. Е. Особенности развития украинского образования с учетом мировых тенденций	69
Кирик В. И. Предотвращение карьерно-профессиональных рисков начинающего специалиста в условиях социально-экономических конфликтов в обществе	73
Козицкий Б. В. Социальный конфликт в сфере высшего образования: проблемы предупреждения и управления	78
Корон А. В. Типы конфликтов в социально-культурной среде	80
Красноперов П. В. Проблемы построения карьеры для молодых украинских ученых	82
Красуля А. В., Назаренко И. И. Физическая подготовка успешного выпускников вуза как необходимое условие успешного карьерно-профессионального роста	86
Куліш О. І. Управління інноваційними процесами організації як відповідь на виклики висококонфліктного середовища ..	88
Кулякин Д. Ф. Риски в системе подготовки конкурентоспособного выпускника при отсутствии взаимодействия вузов и работодателей	92
Лагутина Т. В. Конфликт учитель – ученик: проблемы регулирования	95
Лободин Р. О. Экономическая безопасность Украины в контексте снижения рисков карьерно-профессиональной адаптации выпускников	97
Марченко М. А. Управление социальными конфликтами в образовательной среде вуза	100
Михаилев В. В. Взаимодействие со стейкхолдерами как фактор предупреждения конфликтов в высшем учебном заведении	103

ресурс]. – Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/hc-2017global-human-capital-trends-gx-ru.pdf>. – Загол. з екрана.

5. Семь главных HR-трендов 2017 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hh.ru/article/505218> – Загол. с экрана.

Кузьмін В. В.

МОДЕЛЮВАННЯ КАР'ЄРНИХ СТРАТЕГІЙ В ТЕОРІЇ СТРУКТУРНОГО ФУНКЦІОНАЛІЗМУ

Структурний функціоналізм є однією з провідних макросоціологічних теорій, яка стала епохальною для всієї Західної соціології у XX столітті. Представники структурного функціоналізму прагнули до створення інтегральних механізмів як дослідження суспільства і суспільних феноменів, так і до створення соціальних технологій, які б могли допомогти соціальним менеджерам і соціоінженерам використовувати ефективні інструменти впливу на соціальну реальність. Досягши піку свого розвитку, теорія структурного функціоналізму не змогла пережити кризові явища свого розвитку і стала однією з багатьох соціологічних парадигм. Перевагою цієї парадигми є те, що вона надає можливість дослідникам комплексно досліджувати різні соціальні явища та соціальні процеси в рамках чітких суспільних координат: структур і функцій. Саме тому ми і вирішили скористатися нею для комплексної оцінки кар'єри та кар'єрних стратегій.

Теорія структурного функціоналізму бере свої витoki з робіт класиків соціологічної думки: О. Конта, Г. Спенсера та Е. Дюркгейма. Усі зазначені вчені зробили свій внесок у розвиток структурного функціоналізму, навіть не здогадуючись про це, оскільки в класичному розумінні не мали прямого відношення до цієї концепції. Однак дослідники їх творчості відмічають прагнення до структурування соціальних процесів та різних інших елементів суспільства [1]. Наукові здобутки зазначених вчених у структуруванні

ство, що, в той же час, впливає на рівень личної відповідальності в сторону її посилення. Окремим питанням, що вимагає розгляду, є посилення лояльності персоналу. Підход Н2Н – передполагает двусторонню віддачу. Правила взаємодії, поведінки в конфліктних ситуаціях переходять із рекомендаційного в обов'язковий сегмент, з посиленням елемента наказання, так як компанія системно легше наймає нового співробітника, який буде готовий до виконання цінностей, що становлять корпоративну культуру, ніж витрати часу на «перевоспитання» і «погоню».

Перевагою будуть володіти співробітники, у яких добре розвинуті навички вербальної і невербальної комунікації в реально створених ситуаціях, де для вираження думок і емоцій немає стикерів, смайликів і мемів. Це направляє попередню актуальність для внутрішніх тренінгів, особливо для розвитку персоналу покоління «Z» (20–25 років).

Таким чином, сучасний соціолог, особливо, якщо йдеться про старшокласників або випускників, повинен бути готовим до великої кількості вимог з боку роботодавця. А успіх організації і працюючого в ній персоналу напряму пов'язаний з готовністю до постійних змін і інноваціям.

Література

1. Ануфриєнко Л.В. Вимоги до психолого-педагогічних якостей сучасного лідера [Електронний ресурс] / Л.В. Ануфриєнко. – Режим доступа: <http://elib.psu.by/bitstream/123456789/17296/pdf>. – Загол. з екрана.
2. Березук Е. HR тренди 2017 року [Електронний ресурс] / Е. Березук. – Режим доступа: <https://wisrapp.com/blog/2017/01/06/top-ten-hr-trends-for-2017> – Загол. з екрана.
3. Драгун А. Сучасні тенденції управління персоналом / Практичний журнал по управлінню людськими ресурсами «Директор по персоналу» [Електронний ресурс] / А. Драгун. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/65754-qqq-15-m11-upravlenie-personalom-2016>. – Загол. з екрана.
4. Нові правила гри в цифрову епоху [Електронний

посвідналися у вивченні та описі функціонального набору суспільства та інших його елементів, що досліджуються спеціалістами в сфері історії та теорії соціології.

«Кар'єра» є одним з важливих понять соціології праці й економічної соціології, що описує професійний шлях конкретної людини та може служити інструментом оцінки успішності людини в суспільстві та суспільних відносинах. Український соціолог М. Лукашевич зазначає, що кар'єра є складним соціальним феноменом, оскільки послідує соціальний процес і одночасно є і результатом певної діяльності [3, с. 73]. Феноменальність поняття «кар'єра» полягає в тому, що воно функціонує у кількох соціальних площинах, але своє соціальне значення формує саме в рамках соціальної реальності. Це стає можливим, оскільки кар'єрна стратегія особи вже на етапі планування є елементом презентації людини в суспільстві та важливим елементом її оцінки з боку інших членів суспільства. А на етапі реалізації кар'єри або після закінчення трудової діяльності людини чи навіть після її смерті зазначений соціальний феномен стає «лакусовим папірцем» успішності людини протягом всіх етапів її життя.

Базовою суспільною структурою для більшості людей є соціальна структура суспільства, в якому вони функціонують. Усі члени суспільства розуміють важливість побудови та функціонування наднаціональних суспільних структур, але на сьогодні світовому співтовариству не вдається створити вдалу модель наднаціональної суспільної структури, яка б могла витіснити національне суспільство як базову макроструктуру свого соціального буття.

XXI століття стало часом співіснування всіх зазначених видів суспільств в рамках окремих країн та навіть регіонів. У такому випадку ми маємо справу з конкуренцією різноманітних моделей кар'єрних стратегій серед активних учасників суспільств. Ця конкуренція здійснюється за допомогою «апологетів» різних моделей кар'єрних стратегій та типів суспільств. Цих апологетів можна ідентифікувати та типологізувати за кількома ознаками. По-перше, за віком, по-друге, за легендою успішної кар'єрної стратегії, незалежно від її віку.

Головні зміни в сфері структури кар'єрних стратегій пред-

46

ставників середнього класу та осіб, які прагнули увійти до когорти представників середнього класу, мали соціально-психологічний характер і в їх основі лежала трансформація пріоритету цінностей. Колективні цінності почали модифікуватися в індивідуальні, що сформувало прошарок людей, рівень індивідуалізму яких почав формувати мету індивідуальної професійної реалізації в рамках індивідуальної підприємницької діяльності. Представником середнього класу може бути і представник міжнародної компанії, але особливістю його кар'єрної стратегії буде постійний пошук більш привабливої з точки зору кар'єрних звершень посади. Однією з важливих форм представників середнього класу стало прагнення пасивного доходу. Саме для цього були вдосконалені структури фінансових та біржових технологій, які зробили процес залучення приватних інвестицій та керування ними простим та згодом високотехнологічним процесом.

Поняття «індивідуалізм» має багато трактувань. У нашій роботі ми спираємося на визначення В. Журавльова: «індивідуалізм – особлива форма світогляду, яка базується на пріоритеті особистих цілей та інтересів, свободі індивіда від суспільства» [2, с. 164]. Під свободою від суспільства в рамках зазначеної трансформації ми розуміємо нестабільну присутність у кількох структурах суспільства одночасно і перманентне бажання до змін соціальної реальності. Особливо це помітно в постіндустріальній економіці, коли створюються кар'єрні стратегії на базі таких професій, як туристичний агент, менеджер з туризму, «фрілансер», «блогер», ініціатор, медіатор та інші. Представники цих спеціальностей не мають чіткого структурованого робочого дня та функцій. Вони працюють у вільному режимі, здебільшого у вечірній та нічний час, коли люди звикли до відпочинку та розваг. Сектор відпочинку та розваг стимулював появу так званих «вільних працівників». Розмивання рамок професійної реалізації в часі і просторі сприяли тому, що в багатьох представників молоді з'явилися можливості подвійної, а подекуди і потрійної професійної реалізації. Особа може день працювати офісним працівником, а вночі займатися творчістю в нічному клубі чи аматорському театрі.

У рамках структурного функціоналізму важливу роль відіграє

функціонал або функціональний набір, оскільки суспільні структури не мають жодного значення без реалізації їх функціонального набору. Зокрема, Ж. Малахова вважає, що однією з головних функцій кар'єри особи є успішне засвоєння професійних ролей, продуктивних суспільними практиками [4, с. 64]. Згідно з цією концепцією кар'єрна стратегія – це результат засвоєння моделі професійної та суспільної поведінки в суспільстві. У такому випадку відбувається біполярний процес конкуренції між різними особами за визнання своїх навичок у рамках свого фаху та між представниками різних кар'єрних стратегій щодо адекватності і правильності свого професійного вибору.

Одним з важливих елементів кар'єрного функціоналу є інформаційна складова. Основні тенденції популяризації тих чи інших кар'єрних стратегій є важливою інформацією щодо розвитку суспільства. Поява нових напрямків кар'єрних вподобань серед членів суспільства на основі нових спеціальностей та деградації інших є ще одним з основних «маркерів» розвитку економічних та соціально-економічних процесів як країни, так і глобального співтовариства. Наприклад, відмова молодого покоління українців масово освоювати технічні професії як в рамках вищої, так і професійно-технічної освіти, і бажання працювати на «фрілансових» та «аутсорсингових» посадах в IT-секторі, сфері дозвілля і туризму є фактором переходу України від індустріального до постіндустріального суспільства. Тим більше, що кар'єрні стратегії починають формувати з дитинства. Сьогодні в більшості країн світу і Україні зокрема створюються гуртки програмування та робототехніки майже при кожній фізико-математичній школі та на базі різноманітних громадських організацій. Діти відточують свою майстерність під час різноманітних виставок та фестивалів. Більшість з цих дітей не стануть фаховими програмістами та фахівцями з робототехніки. Однак вони накопичують критичну масу інноваційних і високотехнологічних навичок, які будуть використані найталановитішими підлітками під час переходу країни на рейки нового технологічного укладу як економіки, так і соціальної сфери.

Планування та алгоритми здійснення кар'єрної стратегії членів суспільства базується на аналізі свого кар'єрного потенціалу. Для

підвищення свого кар'єрного потенціалу більшість громадян утримують додаткову освіту, переглядають літературу та відеоматеріали професійного спрямування, тобто виконуються освітня функція кар'єри. Тому кар'єрні стратегії особи як на етапі реалізації, так і на етапі планування сприяють підвищенню рівня освіти громадян країни в цілому. Тобто індивідуальні прагнення конкретних особистостей призводять до колективного блага.

Висновки. Структурний функціоналізм є однією з провідних соціологічних концепцій, яка описує особливості суспільного строю та суспільних відносин, виходячи з структурних та функціональних особливостей. Кар'єрна стратегія є соціальним феноменом, який має своє відображення в рамках структурно-функціональних особливостей сучасного українського суспільства. Кар'єрні стратегії членів суспільства безпосередньо залежать від особливостей соціальної структури суспільства, її форми та концепції розвитку. Кар'єрні стратегії є відображеннями і структури відношин та функціонального набору локальних суспільних структур. Крім того, вони відображають функціональний набір понять кар'єра та є частиною функціонального набору суспільства.

Література

1. Докторов Б. 3. Биографические интервью с коллегами-оциологами / ред.-сост. А. Н. Алексеев ; ред. электр. издания И. Григорьева. – М. : ЦСПиМ, 2014. – 1687 с.
2. Журавльов В. М. Колективізм і індивідуалізм як фактори формування корпоративних структур / В. М. Журавльов // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2011. – С. 164.
3. Лукашевич М. П. Соціологія кар'єри : навч. посібник / П. П. Лукашевич. – Харків : ХГІ «НУА» 1999. – 114 с.
4. Малахова Ж. Д. Служебная карьера / Ж. Д. Малахова ; Обл. оммун. высш. учеб. заведение «Ин-т предпринимательства Стратегия». – Желтые Воды : Чернявский Д. А. [изд.], 2014. – 16 с.

Риски карьерно-профессионального старта в высококонфликтной среде: общее и особенное : программа и материалы XXV науч.-теорет. конф. молодых ученых, [Харьков] 14 апр. 2018 г. / М-во образования и науки Украины, Департамент науки и образования Харьковской обл. гос. админ., Совет ректоров Харьк. вузов. центра, Харьк. универс. консорциум, Ин-т высш. образования НАПН Украины, Харьк. акад. непрерыв. образования, Нар. укр. акад. ; [редкол.: Е. В. Астахова и др.]. – Харьков : Изд-во НУА, 2018. – 152 с. – (День науки в НУА).

В сборнике представлены материалы научных изысканий молодых ученых по проблематике карьерного и профессионального роста в высококонфликтной среде. Особое внимание уделяется конфликтологическому подходу к анализу института высшего образования, социологическим и экономическим аспектам подготовки современного специалиста, проблемам профессионального старта в сфере образования и науки. Материалы содержат результаты исследований, которые имеют теоретическое и практическое значение в условиях инновационного развития высшего образования.

**УДК 37:014.5(063)
ББК 74.004я431**