

increase of the socio-economic burden on the citizens of our state and is a trigger mechanism social tension due to an increase in retirement age.

The main objective of the project is to optimize the system of public administration of higher education in Ukraine in relation to the organization of international student exchange, the creation of a highly effective model of public management of educational processes in higher education in order to increase the opportunities for Ukrainian students to travel to the Baltic countries.

***Мандрикіна Світлана Михайлівна***

магістр 1 року навчання,

Історичний факультет,

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова,

м. Одеса, Україна

## **ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЙ ПОБУДОВИ КАР'ЄРИ МОЛОДЮ КРАЇН ЄС**

## **ОСОБЕННОСТИ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРНЫХ СТРАТЕГИЙ МОЛОДЕЖЬЮ ЕС**

## **FEATURES OF BUILDING CAREER STRATEGIES FOR EU YOUTH**

Можливість людини впливати на власну історію загалом та на перспективи свого трудового життя зокрема є соціально обумовленими змінними. Без необхідних інституційних чинників намагання пересічного індивіда вибудувати свою кар'єру (в термінах індивідуальних визначень «досягнути успіху в житті», «зайняти вигідніше становище») будуть дорівнювати нулю. Цілеспрямований вплив на реалізацію власного потенціалу знаходиться у тісному взаємозв'язку з можливостями, які надаються соціальною системою, інституційними правилами та соціокультурними особливостями. Пропорційність доступу до основних ресурсів, відкритість соціальних структур, гендерна рівність, розвиненість правової системи у своїй сукупності виступають або як обмеження, або як сприятливі чинники для реалізації індивідуальних ініціатив.

Для того, щоб процеси у сфері кар'єри мали впорядкований, нормативний і прогнозований характер, існує необхідність у встановленні чітких орієнтирів, запровадженні системи заходів, спрямованих на регламентацію взаємодії індивідів у ході реалізації кар'єрних планів і стратегій.

Кар'єри існують не самі по собі, а у тому середовищі, де є можливості для їх розвитку, формування та підтримки. Індивідуальна активність носіїв кар'єри, їх внутрішні, психологічні можливості складають «кар'єрний потенціал». Очевидно, важко говорити про кар'єру в ситуації системного безробіття на ринку праці, економічної нестабільності, політичної невизначеності та культурної дезінтеграції. У такому випадку варто говорити не про кар'єру, як одну з форм життєтворчості особистості, а про можливі форми індивідуального самовиживання. Тому для кар'єри в її сучасному розумінні, як масового, доступного широким верствам населення процесу, необхідне середовище, в якому на оптимальному рівні були б створені відповідні умови. Ці обставини визначають актуальність досліджень інституційних форм феномену кар'єри як особливого виду освоєння соціального і професійного простору.

На наш погляд, інституційна форма кар'єри – це такий вид освоєння індивідом соціального простору, який має регульований, цілеспрямований, зумовлений впливом норм і настанов характер. Кар'єра за такого формування має чітко визначених суб'єктів та об'єктів, набір (комплекс) засобів і методів її розвитку, важелів різних рівнів й механізмів впливу.

До інституційних форм кар'єри належить навчання, починаючи з початкової школи і закінчуючи таким його видом, яке у сучасному розумінні називається «освіта протягом усього життя». Інституційна форма кар'єри розгортається, наприклад, як на окремо взятому підприємстві, де існують чітко прописані інструкції та розпорядження, які дозволяють кожному працівникові усвідомлювати свої перспективи та визначати необхідні зусилля для їх реалізації, так і на рівні всієї держави. Прозорість, впорядкованість, нормативний характер кар'єрних процесів забезпечують їх безперервність, відсутність суб'єктивізму, знижують рівень кар'єрних девіацій, які знаходять свій прояв у кар'єризмі, зловживанні службовим

становищем, соціальному виключенні різних верств населення тощо.

Таким чином, необхідно більш детально окреслити сутність умов формування, розвитку та протікання кар'єри з позицій інституціонального підходу. На нашу думку, підхід має концентруватись навколо таких ключових питань:

- політико-правове забезпечення на рівні держави: програм розвитку та підтримки індивідуальних кар'єр, а також система відповідних заходів у межах окремих галузей, організацій, навчальних закладів;

- аналіз макро- та мікроекономічних умов, які спонукають чи перешкоджають реалізації кар'єрних прагнень індивідів;

- соціокультурні детермінанти формування моделей кар'єри, суспільні уявлення та стереотипи, які впливають на ставлення індивідів до власної кар'єри й оцінки її результатів;

- аналіз взаємозв'язку між поведінкою окремих носіїв кар'єри із соціальними структурами різного рівня.

Кожен з цих підходів має свої особливості, які впливають на інституційний розвиток кар'єри, а у своїй сукупності складають цілий комплекс зі своїми прямими та оберненими впливами на кар'єрні процеси.

Європейський саміт у Лісабоні 2000 р., на якому було прийнято «Меморандум безперервної освіти Європейського Союзу», став поворотним моментом у визначенні політики і практики Європейського Союзу. На саміті було визнано, що Європа вступила в «епоху знань» зі своїми культурними, економічними та соціальними наслідками, а успішний перехід до економіки й суспільства, заснованих на знаннях, має супроводжуватись процесом безперервної освіти – навчання протягом всього життя (lifelong learning). У Меморандумі зазначається: «Участь у громадянському суспільстві є практично неможливою без успішної професійної кар'єри, оскільки вона складає фундамент особистої незалежності, самоповаги і добробуту, а отже, визначає якість життя. Таким чином, зайнятість складає важливий параметр розвитку громадянського суспільства і добробуту Європи у цілому. Проте успіх на ринку праці та участь у суспільних процесах вимагають певних вмінь та навичок і доступу до сучасних знань» [2, ст. 24-25]. У документі наголошується на необхідності підтримки індивідуальних прагнень та кар'єрних орієнтацій через

сукупність інституалізованих заходів. Шість ключових принципів безперервної освіти є своєрідними орієнтирами, які визначають напрямок державної підтримки на всіх її рівнях: нові базові знання і навички для всіх, збільшення інвестицій у людські ресурси, інноваційні методики викладання й навчання, нова система оцінки отриманого знання, розвиток наставництва та консультування, наближення освіти до дому.

Подальшого поширення набуває концепція «навчання для кар'єри» (career education), автором якої у 1971 р. виступив американський вчений Сідні П. Марленд. Спочатку концепція була спрямована на підтримку освітнього потенціалу школярів та студентів. Згодом навчання для кар'єри отримало ширше застосування і зараз розуміється як «загальний обсяг досвіду, через який накопичується знання і формується ставлення до себе та до роботи, а також навички, за допомогою яких індивід виробляє, планує і готується до своєї професійної діяльності й появи інших життєвих можливостей, потенційно пов'язаних з його кар'єрою» [3, ст. 149].

У цілому, освіта для кар'єри охоплює інформацію про робочі місця та світ роботи, передачу необхідних знань і навичок для розвитку власної кар'єри у ситуації стрімких змін зовнішнього середовища. Освіта для кар'єри є безперервною та спрямованою на залучення всіх верств населення незалежно від вікових, майнових, статусних чи інших характеристик до побудови та реалізації повноцінного, сповненого змісту життя. В огляді «Кар'єрне консультування і державна політика» детально аналізуються такі питання [4, ст. 4].

1. Яке значення для державної політики має кар'єрне консультування?

2. Яким чином найбільш ефективно може здійснюватись кар'єрне консультування?

3. Якою має бути ресурсна база кар'єрного консультування?

4. Яким чином може бути покращено стратегічне управління кар'єрними процесами?

Огляд був сфокусований на тому, як кар'єрне консультування може сприяти національній політиці в галузі освіти протягом всього життя для представників широкого кола населення: молоді, дорослих, людей «третього віку». Даний документ спрямований на вивчення послуг щодо кар'єрного

консультування у різноманітних сферах і галузях: в межах середньої та вищої школи, в громаді, за допомогою державних служб зайнятості, на робочих місцях.

Важливим висновком даного документа є визнання необхідності розвитку консультаційних послуг у галузі кар'єри. Такі послуги є важливими як для економічного просування держави, так і для індивідуального розвитку суб'єктів кар'єри. Інституційні форми кар'єрного супроводу виступають мостом між індивідуальними запитами, уподобаннями працівників та вимогами і потребами працедавців.

### **Література**

1. Шаповалов А. В. Методологические подходы к социологическому анализу институциональных детерминант карьерных процессов / А. Шаповалов // Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета. – 2008. – № 4 (17). – С. 73-76.

2. Меморандум непрерывного образования Европейского Союза // Адукатар. – 2006. – № 2 (8). – С. 24-27.

3. Hoyt K. B. Career education and career guidance / K. Hoyt // Journal of Career Education. – 1984. – № 10 (3). – P. 148-157.

4. Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap / Paris: OECD Publications, 2004. – 172 p.

***Матяшевський Павло Владиславович***

студент 2 курсу,  
Історичний факультет,  
Маріупольський державний університет,  
м. Маріуполь, Україна

## **ІНТЕРНЕТ-МЕРЕЖІ ЯК АГЕНТ СОЦІАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІ**

## **ИНТЕРНЕТ-СЕТИ КАК АГЕНТЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖИ**

## **INTERNET NETWORKS AS AGENTS OF YOUTH SOCIALIZATION**

Останнім часом ми можемо спостерігати новий етап розвитку українського постіндустріального суспільства, пов'язаний з формуванням інформаційної цивілізації. Соціокультурне середовище значно трансформувалося в результаті зміни системи цінностей, а також через появу нового