УДК 37.047
DOI: https://doi.org/10.17721/2616-7786.2022/8-1/4

С. Ден, асп.
ORCID ID: 0000-0001-7999-9344
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ У КОНТЕКСТІ ЗМІН НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Представлено теоретичний аналіз наукових досліджень кар'єрних орієнтацій іноземних студентів за останні три роки. Вважається, що трансформаційні зміни на ринку праці, викликані пандемією, вплинули на їхній характер. Виявлено, що існує розрив між актуальними орієнтаціями студентів і вимогами ринку, кар'єрні орієнтації характеризуються недостатньою сформованістю, прийняття кар'єрних рішень залежить від особливостей національних економік і престижності університетських дипломів. Усвідомлене кар'єрне планування є можливим завдяки практикам кар'єрного коучингу.

Ключові слова: кар'єра, кар'єрні орієнтації студентів, пандемія. трансформаційні зміни на ринку праці, якорі кар'єри Шейна.

Постановка проблеми. Кар'єрні орієнтації є важливою складовою професійної соціалізації особистості, а їхні дослідження та виявлення – інструментом професійного самовизначення. В умовах швидкоплинних змін на ринку праці, відмиранням застарілих і появою нових професій, кар'єрні орієнтації слугують віднаходженню цілей, сенсів, потреб у освоюваній професії, допомагають усвідомити суспільний і соціальний контекст, у якому людина моделює своє майбутнє. Проблематика, пов'язана із плануванням і моделюванням майбутньої кар'єри, насамперед стосується молодих людей (студентів), які перебувають на етапі прийняття рішень щодо свого майбутнього. До особливої групи в цьому зв'язку належать іноземні студенти, які потрапляють під вплив різновекторних (часто протирічних) факторів впливу на прийняття кар'єрних рішень: особливостей і відмінностей у структурі ринку праці своєї країни й тієї, де іноземний студент здобуває освіту; існуючими моделями побудови кар'єри і кар'єрного зростання, які мають національні відмінності; можливостями адаптації отриманих знань і компетенцій у структуру професійних вимог і завдань конкретної професії у країні, до якої повертається іноземний студент, випускник українського вишу. У дослідженнях авторів підтверджується припущення про те, що кар'єрні практики мають великі відмінності як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях у різних країнах, і що "культурний контекст може впливати на те, як люди визначають кар'єру, і те, як вони визначають кар'єрний успіх і кар'єрний потенціал" [1].

Дослідження цієї проблеми є важливою з погляду освітнього менеджменту в університеті, який має будуватися з урахуванням тенденцій підвищення ролі людського капіталу в економіці, і необхідністю надання умов для реалізації його потенціалу на ранніх етапах професійного становлення.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Початок дослідження проблеми кар'єрних орієнтацій бере свій відлік у 1978 р. і належить американському вченому Едгару Шейну [2]. Його концепція "кар'єрні якорі" вважається основною в дослідженні кар'єрних орієнтацій. Кар'єрні якорі позначають модель самооцінки сприйняття талантів і здібностей, домінуючі цінності та розвинені потреби й мотиви, які впливають на прийняття кар'єрних рішень індивідом. За "якорями" можна прогнозувати, який вид кар'єри виявиться для людини найбільш пріоритетним у майбутньому. Шейном запропоновані вісім кар'єрних якорів: професійна компетентність (націленість людини на професійний успіх); менеджмент (інтеграція зусиль інших людей); автономія (свобода, самостійність, незалежність від організаційних правил); стабільність місця роботи і стабільність місця мешкання; служіння ("бажання зробити світ кращим"); виклик (конкуренція, перемога над іншими, вирішення складних завдань); інтеграція стилів життя (прагнення збалансувати різні сторони життя); підприємництво (готовність до ризику, небажання працювати на інших), які можна виявити емпіричним шляхом. Як зауважує О. Шатілова, методика "Якорі кар'єри" Шейна є найбільш уживаною в Україні, яка в наукових цілях часто доповнюється іншими психологічними інструментами: опитувальником професійної спрямованості Дж. Голанда, методикою "Рівень суб'єктивного контролю" Дж. Роттера й ін. [3].

Водночас, інший дослідник Дерр (1986) виділив п'ять типів кар'єрних орієнтацій: просування по службі, прагнення до незалежності (свободи), прагнення до безпеки, прагнення до професіоналізму, прагнення до рівноваги.

Відмінності у виділених кар'єрних орієнтаціях були початком дискусії, яка точилася серед дослідників навколо проблеми "нової" кар'єри. Автор книги "Кар'єра в організаціях" Дуглас Т. Холл [4] запропонував новий термін кар'єри, назвавши її "протейною" кар'єрою (на основі грецького бога Протея, який змінює свою форму за потреби). Основний фокус нового підходу міститься у зміні уявлень про кар'єру, у яких людина, а не організація встановлює власні цілі, стандарти, здійснює відповідні дії, які самостійно дозволяють виміряти власний успіх.

Дослідники Derr і Briscoe (2007) розвинули ідею щодо переважання суб'єктивної кар'єри над об'єктивною (організаційною), оскільки вона відображає узгодженість життєвих і робочих цілей, планування успіху в довготерміновій перспективі, є більш стійкою і стабільною [5]. Організаційна кар'єра, навпаки, є непередбачуваною, коротшою і швидко мінливою. Звідси, розуміння того, що кар'єрний успіх є дуже індивідуальним явищем, а кар'єрні орієнтації діють як певний когнітивний компас, який мотивує та спонукає людей до певного вибору професій і прийняття рішень [6]. Тобто, кар'єрні орієнтації було запропоновано розглядати як соціальні установки, які відображають готовність індивіда реалізовувати певний кар'єрний шлях.

Отже, кар'єрні орієнтації найчастіше описуються в термінах "традиційної" (орієнтованої на організацію) і "новою" (егоцентричною) формами кар'єри. У літературі також представлені кар'єрні орієнтації, що ґрунтуються на "багатій кар'єрі" (Hall, 2004) і "безмежній кар'єрі". Ці орієнтації представляють форми сучасної кар'єри, де багатогранна кар'єра наголошує на самоуправлінні та важливості досягнення індивідуальних кар'єрних цілей і

© Ден С., 2022

цінностей, тоді як кар'єра без кордонів належить до кар'єри, яка долає різні види кордонів, включаючи організаційні, професійні та географічні [7].

Дослідження кар'єри і кар'єрних орієнтацій є достатньо широко представленим в українській школі соціогуманітарного знання, зокрема в організаційній і соціальній психології (О. Бондарчук, Ж. Вірна, Н. Гура, Л. Карамушка, Т. Карамушка, О. Кокун, В. Овсяннікова, І.Сингаївська й ін.), педагогіці (Д. Закатнов, Л. Єршова, Ю. Котєнєва, В. Лозовецька, В. Орлов, Н. Перегончук, Є. Чернишова, Г. Чорнойван, М. Фальчук та ін.), соціології (К. Алексенцева-Тімченко, Л. Буркова, В. Біскуп, С. Сальнікова, В. Огаренко й ін.). Фактично не представленими є дослідження кар'єри в галузі соціальної роботи, натомість вивчення та прогнозування процесів трудової соціалізації, професійної адаптації й дезадаптації повинно спиратися на актуальний зміст соціального життя, у якому кар'єра відіграє ключову роль. Виключенням може бути підручник, підготовлений авторами М. П. Лукашевич, О. М. Лукашевич, Ф. Ф. Шандор [8], у якому досліджуються основні проблеми управління та самоуправління діловою кар'єрою соціального працівника. Водночас, актуальність професійного розв'язання проблеми побудови кар'єри в соціальній роботі, підтверджується фактом упровадження Державною службою зайнятості інституту кар'єрного радника з 2019 р.

Ураховуючи, особливості предмету нашого наукового дослідження, проаналізовані трансформаційні тенденції на ринку праці. Найбільш розлого вони представлені в останньому звіті ManpowerGroup ESG "Працюючи над зміною світу" [9]. Зокрема йдеться про те, що світ поступово виходить із пандемії й "наміри роботодавців щодо найму залишаються сильними", "конкуренція за співробітників залишається жорсткою навіть через два роки після початку пандемії". Найоптимістичніші прогнози складають Організації ІТ-індустрії, за нею йдуть банківська справа, нерухомість і страхування. Найяскравіші наміри щодо працевлаштування в наступному кварталі спостерігаються в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні, Південній і Центральній Америці, з найбільшими очікуваннями в Бразилії та Індії. Роботодавці в Європі, на Близькому Сході та в Африці (EMEA) очікують відносно стабільного найму, але прогнози для країн поблизу України впали на 17 % порівняно з минулим кварталом. Ще однією з тенденцій сучасного ринку, є "дефіцит талантів" (який є найвищим за останні 16 років). 76 % роботодавців повідомляють про труднощі з пошуком необхідних навичок у претендентів на робоче місце, серед яких: стійкість і адаптаційність, надійність і самодисципліна, критичне мислення і аналіз, розв'язання проблем, співпраця й командна робота. Натомість, 39 % працівників заявляють, що їхня стурбованість викликана неналежною увагою роботодавців щодо отримання технологій навчання, які б допомагали підтримувати навички в актуальному стані.

Водночас, дослідники зауважують, що незважаючи на "традиційні" проблеми ринку, пов'язані з безробіттям, конкуренцією, випереджанням попиту на окремі спеціальності тощо, головні тенденції, які стимулюють трансформацію, є не новими, а по-новому актуальні.

Мета статті полягає в рефлексивному аналізі тенденцій щодо вибору кар'єрних орієнтацій у студентської молоді за останні три роки (які перепадають на період піку пандемії у світі), з подальшим узагальненням характерних ознак і формулювання гіпотези щодо закономірностей розвитку кар'єрних орієнтацій у іноземних студентів, які навчаються в українських університетах.

Методи дослідження: Аналіз, синтез і узагальнення опублікованих матеріалів досліджуваного явища, що дало змогу охарактеризувати загальні тенденції кар'єрних орієнтацій сучасної молоді в різних країнах світу. Прогностичний аналіз – для виявлення шляхів дослідження кар'єрних орієнтацій іноземних студентів в умовах трансформації ринку праці.

Виклад основного матеріалу та результатів дослідження. Аналіз тенденцій щодо вибору кар'єрних орієнтацій у студентської молоді ми розпочали з опублікованих результатів дослідження науковців, які вивчали кар'єрні орієнтації українських студентів в останні три роки.

Дослідниця С. Онуфрів наводить результати вивчення кар'єрних орієнтацій у студентів-журналістів і студентів – географів. Виявлено, що провідними для молодих журналістів є кар'єрні орієнтації "служіння добру", "автономія", "виклик"; для студентів – географів: "автономія", "менеджмент", "служіння добру", "стабільність" (за методикою Е. Шейна). Дослідниця робить висновок, що сучасним студентам, незважаючи на їхню належність до різних типів професій, властиві гуманістичні ідеали, оскільки "служіння добру" входить у перші показники їхнього вибору. Цікавим виявилось і те, що показник "професійна компетентність" є найменш представленим у обох вибірках. Зважаючи на затребуваність ринку праці в компетентних спеціалістах (про що зауважувалоь вище), можна передбачити існування певного розриву між вимогами ринку й актуальними пропозиціями найманих працівників у майбутньому [10].

Дослідження М. Й. Казанжи, О. В. Вдовіченко проводилось на вибірці студентів офіс-менеджерів. Найважливішими для досліджуваних виявились такі кар'єрні орієнтації: "досягнення особистісного успіху", "зміст роботи" та "стабільність роботи". Означені тенденції вказують на більш прагматичні, "індивідуалізовані" орієнтації, які не мають такої гуманістичної спрямованості, як у журналістів чи географів. Окрім того, у дослідженні встановлювались зв'язки між провідними кар'єрними орієнтаціями та психологічними характеристиками, які є професійно важливими для спеціальності офіс-менеджера. Ними виявилось поєднання різного ступеня вираженості ригідності, емоційної стійкості, сензитивності, тривожності, спонтанності. Спираючись на вимоги до компетентностей спеціалістів на сучасному ринку праці, можна передбачити, що лише "емоційна стійкість" відповідає очікуванням роботодавців. Важливим також виявився результат, який ми можемо зафіксувати як гіпотезу для подальшого дослідження, а саме, що "сучасній студентській молоді важко інтегруватися в професійну сферу через соціально-економічну нестабільність суспільства та невизначеність, розмитість власних кар'єрних орієнтацій" [11, с. 112].

Цікавим, у цьому контексті, виявилось дослідження О. О. Кривошей, Т. В. Селюкова, які передбачили, що кар'єрні орієнтації тісно пов'язані з мотивацією досягнення. Досліджуваними стали курсанти Державної служби України із надзвичайних ситуацій. Підтвердилось, що курсанти з різною мотивацією досягнення істотно розрізняються за такими параметрами (шкалами): "професійна компетентність", "менеджмент", "виклик". Вони є вищими у групі курсантів із високим рівнем мотивації досягнення. Натомість у курсантів із низьким рівнем мотивації досягнення переважають показники за шкалами "служіння" та "стабільність". Звідси, дослідники роблять висновок, що курсанти з високим рівнем мотивації досягнення є краще вмотивованими на досягнення мети, успіху, "такі люди прагнуть успіху та кар'єрного зростання", натомість особи з низьким рівнем прагнуть до безпеки та стабільності, що врешті обмежує вибір варіантів кар'єри [12].

Отже, цей аспект може братися до уваги під час вивчення кар'єрних орієнтацій у іноземних студентів, оскільки мотиваційні аспекти діяльності є важливими для студентів – іноземців, "досить часто вони є неусвідомленими і мають низький рівень актуальності" [13, с. 225]. Це може відображатися і на особливостях побудови кар'єрних орієнтацій і загалом впливатиме на професійне становлення особистості.

Дослідження кар'єрних орієнтацій болгарської молоді представлено в роботі С. Ілієвої, виявлено, що провідними кар'єрними якорями є "автономність/незалежність", "управлінська компетентність" і "підприємницька творчість". Дослідниця приходить до висновку, що молодим людям (покоління Z і покоління Y) однаково притаманні сформовані вподобання, пов'язані з роботою з новими технологіями, вони прагнуть просуватися по службі, бажають кар'єрного зростання, брати участь у тренінгах і програмах підвищення кваліфікації. Вони прагнуть вибудовувати довготривалу перспективу кар'єрного розвитку та надають перевагу робочим місцям, які забезпечують складні й інноваційні завдання, дають можливості для навчання і розвитку здібностей [14].

На відміну від досліджень на українській виборці, воно проводилося у групі працюючих респондентів – молодих людей віком від 26 до 35 років. Можна припустити, що причиною такої досить "оптимістичної картини" є різниця в життєвому, віковому і професійному етапі молодих людей, тоді як особливість студентського періоду характеризується певною "розмитістю" й невизначеністю.

Такі висновки підтверджуються й дослідженням групи зарубіжних вчених (Nabil Khattab, Muznah Madeeha, Tariq Modood, Muthanna Samara & AreejBarham), яке було спрямоване на вивчення формування та взаємозв'язку важливості кар'єри, рішучістю та прагненнями студентів у Катарі. Результати цього дослідження показали, що майбутня кар'єрна орієнтація серед молоді, зазвичай фрагментарна та неповна і не пов'язана з академічною успішністю. Дослідники припускають, що відсутність зв'язку між навчальними досягненнями та майбутньою кар'єрою лежить у конкретному контексті Катару, і який пов'язаний із тим фактом, що багатьом катарським студентам майбутнє працевлаштування гарантується державою [15].

Зроблене припущення може зацікавим з огляду на особливості працевлаштування іноземних студентів із КНР і тими тенденціями, які прослідковуються на китайському ринку праці. Зокрема "запрошення кращих випускників на роботу в потужні комерційні й державні підприємства, а також залучення їх до роботи у спільних китайсько-іноземних компаніях, залучення молоді до державних органів влади" [16, с. 52], є одними із пріоритетних напрямків управління людськими і трудовими ресурсами в КНР. Реалізація цих завдань може значно підвищити мотивацію студентів, які навчаються в закладах вищої освіти України до академічної успішності.

Дослідження кар'єрних орієнтацій нідерландських студентів-медиків (L. Gennissen, K. Stegers-Jager, L. Fluit, та ін.) виявило, що потреба у викликах, баланс між роботою й особистим життям і визнання, – це те, чому найбільше приділяє уваги нинішня молодь. Особливо яскраво це проявляться в необхідності збереження балансу між роботою та особистим життям. Це наштовхує на думку, що нинішнє покоління студентів-медиків і резидентів (часто їх називають міленіалами) може більше цінувати відпустку та спосіб життя, аніж пріоритет роботи [17] .

Водночас, автор статті порушує проблему кар'єрного коучингу для студентів, оскільки уподобання та пріоритети студентів можуть змінюватися під час клінічного досвіду. Студентам важливо запропонувати інструменти для обмірковування, дослідження та кращого керування власним процесом вибору кар'єри, Це може спонукати приймати раціональніші рішення, сумісні з їхніми цінностями, інтересами та мотивами.

Ця думка може бути слушною для розвитку практики кар'єрного коучингу для іноземних студентів, оскільки проблема когнітивного осмислення мотивації вибору залишається для них відкритою.

Цікавою була виявлена тенденція серед колумбійських студентів, які орієнтовані на отримання подвійного диплома (Pedro Pineda, Jorge Celis, Ingrid Anzelín). За допомогою наративного підходу було виявлено, що студенти здобувають два ступені, щоб максимізувати свої інвестиції в освіту, шукати майбутню гарантію роботи, з огляду на низьку цінність університетських повноважень і отримати визнання з боку однолітків і членів родини. Основний висновок полягає в тому, що студенти здобувають два ступені переважно через споживацькі орієнтації, які мають перевагу над освітнім обґрунтуванням [18].

Отримані висновки підштовхують до міркування щодо існування впливів, які мають місце у прийнятті рішень студентами. У цьому випадку девальвація перших університетських дипломів, слабка економіка країни змушує студентів просуватися складнішим шляхом професійного і кар'єрного становлення.

Висновки. Кар'єрні орієнтації студентів є достатньо досліджуваним явищем у різних країнах світу. Незважаючи на певні соціокультурні, національні, освітні традиції можна узагальнити ряд тенденцій, які їх характеризують:

1. Спостерігається "розрив" між кар'єрними орієнтаціями студентів і реальною ситуацією на ринку праці. Орієнтація роботодавців на високий рівень компетентних, талановитих спеціалістів часто не збігається з кар'єрною орієнтацією студентів, яка більше прагне до стабільності, безпеки, автономії.

2. Кар'єрні орієнтації студентів і академічна успішність не характеризуються взаємозалежністю, швидше мотивація до успіху на досягнення є чинником побудови кар'єрного й особистісного зростання.

3. Кар'єрні орієнтації студентів є "розмитими", неповними, несформованими; усвідомлена мотивація кар'єрного вибору характерна молоді, яка вже має досвід професійної діяльності.

4. На прийняття кар'єрних рішень впливають фактори "цінності" диплому в країні, характер національної економіки, а також вплив батьків і друзів.

5. Цінним є розвиток навичок управління кар'єрою (самоменеджменту) у студентів, які допоможуть впоратися з різними проблемами, пов'язаними з кар'єрою, стимулювати успішне навчання й залученість в освітній процес. Не є виключенням іноземні студенти.

Виявлені тенденції представляють інтерес з огляду на конструювання дизайну дослідження кар'єрних орієнтацій у іноземних студентів, які навчаються в українських університетах.

Подальші перспективи дослідження полягають у виявленні кар'єрних орієнтацій студентів у іноземних студентів із КНР, розширенні змісту поняття "кар'єра" та "кар'єрні орієнтації" через процедуру порівняння й аналізу досліджуваного явища на інших групах вибірки.

Список використаних джерел

1. Allan Bird Careers in a global context / Handbook of research in international human resource management. – 2008.

2. Edgar H. Schein Career anchors: Discovering your real values. San Diego, CA: Pfeiffer and Company. – 1990.

3. Шатілова О. Психологія кар'єри: методи дослідження / О. Шатілова // Теорія і практика сучасної психології. – 2018. – № 4. – С. 227–238.
4. Douglas T. Hall Careers in and out of Organizations. Publisher: SAGE Publications. – 2002.
5. Briscoe J., Hall D., DeMuth R. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. Journal of Vocational Behavior. – 2006. – 69. – P. 30–47.
6. Fugate M., Kinicki A. J., Ashforth B. E. Employability: A psycho-social construct, its dimensions,and applications. Journal of Vocational Behavior, – 65(1) –14 – 2004.
7. Andreas Hirschi, Jessie Koen Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration, Journal of Vocational Behavior, – Volume 126. – 2021.
8. Лукашевич М. П. Кар'єра соціального працівника: менеджмент та самоменеджмент : підручник / М. П. Лукашевич та ін. – Ужгород : Вид-во: ПП Данило С.І. – 2020. – 352 с.
9. ManpowerGroup employment outlook survey. – URL: https://go.manpowergroup.com/hubfs/MEOS/2022_Q4/Global_EN_ MEOS _Report_4Q22.pdf
10. Онуфрів Соломія/ Соціально-психологічні чинники карєрних орієнтацій студентів-журналістів / С/ Онуфрів // Вісн/ Львів. уні-ту. Серія Журналістика. – 2020. – Вип. 48. – С. 214–223.
11. Казанжи М. Й. Кар'єрні орієнтації сучасної студентської молоді (на прикладі окремої спеціалізації) / М. Й. Казанжи, О. В. Вдовіченко // Габітус. Психологія особистості. – 2021. – Вип. 27. – С. 109–113.
12. Селюкова Т. В. Психологічний прогноз кар'єрних перспектив майбутніх працівників ДСНС з різною мотивацією досягнення / Т. В. Селюкова, О. О. Кривошей. Міжнар. наук.-практ. конф. "Особистість, суспільство, закон", присвячена пам'яті професора С. П. Бочарової. – Х., 2020. – 24 квітня. – С. 228–231.
13. Савицька Т. В. Деякі аспекти підвищення мотивації іноземних студентів до вивчення української мови / Т. В. Савицька, Є. В. Горбенко // Українська медична стоматологічна академія. – Електронний ресурс. – Режим доступу: http://repository.pdmu.edu.ua/bitstream/123456789/15969/1/Savicka.pdf
14. S. E. Ilieva Career development orientations of young people in Bulgaria // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. 2019. – Вып. 2. – С. 275–282.
15. Nabil Khattab, Muznah Madeeha, Tariq Modood, Muthanna Samara, Areej Barham Fragmented career orientation: the formation of career importance, decidedness and aspirations among students/ International Journal of Adolescence and Youth. –27(1). – P. 45-59.
16. Ядань Хоу. Анализ и оценка современного состояния трудовых ресурсов и рынка труда Китая / Ядань Хоу // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 12, (ч. 4). – С. 47–52.
17. Gennissen L, Stegers-Jager K, van Exel J, Fluit L, de Graaf J, de Hoog M. Career orientations of medical students: A Q-methodology study. PLoS One. 2021 May 21, 16(5). DOI: 10.1371/journal.pone.0249092
18. Pedro Pineda, Jorge Celis, Ingrid Anzelín Get Two Degrees for the Price of One: Career Orientations and Choices of Double-Degree Students/ Comparative Education Review. – Volume 66, № 2.

References

1. Allan Bird Careers in a global context / Handbook of research in international human resource management. – 2008.
2. Edgar H. Schein Career anchors: Discovering your real values. San Diego, CA: Pfeiffer and Company. – 1990.
3. Shatilova O. Psihologija kar'єri: metodi doslidzhennja. Teorija i praktika suchasnoї psihologії. – 2018. – 4. – S.227-238.
4. Douglas T. Hall Careers in and out of Organizations. Publisher: SAGE Publications. – 2002.
5. Briscoe J., Hall, D., DeMuth, R. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. Journalof Vocational Behavior. – 2006. – 69. – P. 30–47.
6. Fugate, M., Kinicki, A. J., Ashforth, B. E. Employability: A psycho-social construct, its dimensions,and applications. Journal of Vocational Behavior, – 65(1) –14 – 2004.
7. Andreas Hirschi, Jessie Koen Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration, Journal of Vocational Behavior, – Volume 126. – 2021.
8. Lukashevich M.P., Lukashevich O.M., Shandor F.F. "Kar'єra social'nogo pracivnika: menedzhment ta camomenedzhment", Pidruchnik. – Uzhgorod, PP Danilo S.I., – 2020 – 352 s.
9. ManpowerGroup employment outlook survey [Elektronnyi resurs] // www.go.manpowergroup.com. – Rezhym dostupu: https://go.manpowergroup.com/ hubfs/MEOS/2022_Q4/Global_EN_MEOS_Report_4Q22.pdf
10. Solomija Onufriv Social'no-psihologichni chinniki karєrnih orієntacij studentiv-zhurnalistiv. Visnik L'vivs'kogo universitetu. Serija Zhurnalistika. – 2020. –Vipusk 48. – S. 214–223.
11. Kazanzhi M.J., Vdovichenko O.V. Kar'єrni orієntacії suchasnoї students'koї molodi (na prikladi okremoї specializacії) / Gabitus. Psihologija osobistosti. – Vipusk 27. – 2021. – S.109–113.
12. Krivoshej O.O., Seljukova T.V. Psihologichnij prognoz kar'єrnih perspektiv majbutnih pracivnikiv DSNS Ukraïni z riznoju motivacieju dosjagnennja / Osobistist', suspil'stvo, zakon. – Harkiv. – 2020. – S.228-231.
13. Savic'ka T.V., Gorbenko Є.V. Dejaki aspekti pidvishhennja motivacії inozemnih studentiv do vivchennja ukraïns'koї movi / Ukraïns'ka medichna stomatologichna akademija http://repository.pdmu.edu.ua/bitstream/123456789/15969/1/Savicka.pdf
14. S. E. Ilieva Career development orientations of young people in Bulgaria / Gercenovskie chtenija: psihologicheskie issledovanija v obrazovanii. 2019. – Vypusk 2. – C. 275–282.
15. Nabil Khattab, Muznah Madeeha, Tariq Modood, Muthanna Samara, Areej Barham Fragmented career orientation: the formation of career importance, decidedness and aspirations among students/ International Journal of Adolescence and Youth. –27(1). – R. 45–59.
16. Jadan' Hou Analiz i ocenka sovremennogo sostojanija trudovyh resursov i rynka truda Kitaja / Jekonomika i predprinimatel'stvo. – 2017– # 12 (ch.4). – C. 47–52.
17. L.Gennissen, K.Stegers-Jager, L.Fluit Career orientations of medical students: A Q-methodology study. – 2021. – 16(5). https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8139450/
18. Pedro Pineda, Jorge Celis, Ingrid Anzelín Get Two Degrees for the Price of One": Career Orientations and Choices of Double-Degree Students/ Comparative Education Review. – Volume 66, # 2.

Надійшла до редколегії 03.10.22
Рецензовано 25.10.22

X. Deng, PhD student
ORCID ID: 0000-0001-7999-9344
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

CAREER ORIENTATIONS OF FOREIGN STUDENTS IN THE CONTEXT OF CHANGESIN THE MODERN LABOR MARKET

The article presents a theoretical analysis of scientific articles devoted to the study of career orientations of students in different countries of the world (Ukraine, Bulgaria, the Netherlands, Qatar, Colombia) over the past three years.

The author uses general scientific methods of analysis, synthesis and generalization of published materials of the studied phenomenon, which made it possible to characterize the general trends of career orientations of modern youth in different countries of the world. Prognostic analysis - to identify ways of researching the career orientations of foreign students in the conditions of transformation of the labor market.

It is assumed that the transformational changes in the labor market caused by the pandemic influenced the nature of students' career orientations. In particular, fierce competition on the market and the demand for talented personnel among employers should encourage students to acquire knowledge and competencies that would provide them with the opportunity to build a competitive career. It was revealed that there is a gap between the market requirements and the actual career orientations of students, who strive more for stability, security and autonomy than for obtaining the necessary competencies; career orientations are consumerist, which take precedence over educational benefits; they are "blurry" and "unformed"; making career decisions depends on the characteristics of national economies and the prestige of university diplomas; there is no interdependence between students' career orientations and academic performance, rather motivation for achievement affects career and personal growth. Informed career planning is possible thanks to the university's career coaching practices. Formation of career management skills in students can help to practice with various career-related problems, stimulate successful learning and involvement in the educational process. Foreign students at Ukrainian universities are no exception.

Keywords: career, pandemic, Shane's career anchors, student career orientations, transformative changes in the labor market.