

Міністерство освіти і науки України
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ДЕН СЮЙТУН

УДК 378.1:331.5

ДИСЕРТАЦІЯ

КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ В УМОВАХ
ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

Спеціальність: 231 – Соціальна робота

Галузь знань: 23 – Соціальна робота

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії.

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

_____ Ден Сюйтун

Науковий керівник:
Чуйко Олена Василівна
доктор психологічних наук, професор

Київ – 2025

АНОТАЦІЯ

Ден Сюйтун Кар'єрні орієнтації іноземних студентів в умовах трансформації ринку праці. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії у галузі знань 231 – соціальна робота, спеціальність 23 – соціальна робота. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка.

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення та обґрунтовано вирішення наукової проблеми кар'єрних орієнтацій як важливої складової соціального становлення особистості. Особливу увагу приділено ролі соціальної роботи як чинника підтримки процесу професійного самовизначення молоді, зокрема в умовах соціальної вразливості, кризових обставин або обмежених ресурсів. Запропоновано науково обґрунтовану модель формування кар'єрних орієнтацій, що інтегрує індивідуально-психологічний, соціально-педагогічний, контекстуальний та травмо-інформований підходи до підтримки особистості у її професійному та життєвому виборі.

У вступі обґрунтовано актуальність проблеми дослідження; визначено об'єкт, предмет, методологічні засади, мету та завдання дослідження; відзначено наукову новизну, практичну значущість дослідження, наведено дані щодо апробації отриманих результатів, а також описано структуру дисертації, виходячи з послідовності розв'язання поставлених завдань.

У першому розділі **«Теоретико-методологічні засади вивчення кар'єрних орієнтацій молоді в контексті змін на ринку праці»** розглядаються теоретичні підходи до розуміння поняття «кар'єрні орієнтації», їх структура, функції та вплив на соціальне становлення особистості; аналізуються ключові фактори, що

зумовлюють трансформацію професійних установок молоді в умовах сучасного ринку праці, включаючи глобалізаційні процеси, цифровізацію, нестабільність зайнятості та соціально-економічні виклики.

Особлива увага приділяється ролі соціальних інститутів - освіти, сім'ї, а також життєвого досвіду у формуванні кар'єрних орієнтацій. Обґрунтовується необхідність міждисциплінарного підходу до дослідження цієї проблематики (з позицій філософії, соціології, психології, педагогіки), вказується на багатомірність досліджуваного явища та специфіку сучасних досліджень кар'єрних орієнтацій у соціальній роботі.

Огляд наукових досліджень показує, що часто предметом дослідження є кар'єра, як соціально-психологічне явище, що відображає динаміку професійного розвитку особистості, її прагнення до самореалізації, досягнення соціального статусу, економічної стабільності та соціального визнання. Кар'єра розглядається не лише як послідовність професійних ролей або етапів зайнятості, а як багатовимірний процес, який включає мотиваційні, ціннісні, культурні, гендерні та контекстуальні аспекти. У сучасних підходах акцент зміщується з лінійної моделі кар'єрного зростання на гнучкі, індивідуалізовані траєкторії, що особливо актуально в умовах нестабільного ринку праці.

Теоретичний аналіз поняття «кар'єрні орієнтації іноземних студентів» показує, що це поняття відображає систему індивідуальних цінностей, мотивів, очікувань і уявлень щодо професійного майбутнього, яка формується під впливом як особистісних чинників (інтереси, здібності, рівень адаптації), так і соціокультурного контексту країни перебування. Кар'єрні орієнтації іноземних студентів значною мірою залежать від особливостей інтеграції в нове освітнє середовище, рівня міжкультурної комунікації, доступу до ринку праці,

міграційного статусу, а також від підтримки з боку освітніх і соціальних інституцій.

Проаналізовано сучасні тенденції розвитку ринку праці, які зазнали суттєвих змін під впливом російсько-української війни. Визначено трансформацію структури зайнятості, зростання ролі соціально-орієнтованих професій (у тому числі фахівців соціальної сфери), а також посилення потреби у спеціалістах, залучених до процесів відновлення критичної інфраструктури та реабілітації населення.

Акцентовано увагу на значенні людського капіталу як ключового ресурсу повоєнної відбудови держави. Обґрунтовано необхідність розроблення стратегій збереження, відновлення та розвитку трудового потенціалу, формування гнучких моделей зайнятості й професійної перекваліфікації в умовах післявоєнного відновлення.

Визначено, що у процесі соціального та професійного становлення важливу роль відіграє наявність інституційної підтримки - зокрема, соціальної роботи, як інструменту адаптації, профорієнтації та розвитку кар'єрного потенціалу іноземних здобувачів освіти. Огляд досліджень показує, що з початком повномасштабної війни в Україні іноземні студенти зазнали суттєвих труднощів, пов'язаних із порушенням освітнього процесу, вимушеною евакуацією, втратою соціальних зв'язків, підвищеним рівнем тривожності та невизначеністю щодо подальших академічних і кар'єрних перспектив. Серед ключових викликів також відзначаються проблеми правового статусу, обмежений доступ до освітніх і соціальних послуг, мовні та культурні бар'єри, а також зниження мотивації до продовження навчання в країні, що перебуває у стані війни.

Ці обставини значно вплинули на трансформацію кар'єрних орієнтацій іноземних студентів, зумовивши переоцінку життєвих цілей, зміну пріоритетів і

пошук альтернативних можливостей для самореалізації в інших країнах або сферах діяльності. Натомість, виявлено, що сучасне студентство характеризується високим рівнем домагань, соціальною активністю, прагматичними установками на успішну побудову кар'єри, здатністю до подолання труднощів у досягненні освітніх цілей.

Запропоновано теоретичну модель кар'єрних орієнтацій іноземних студентів, як динамічну систему ціннісно-сміслових утворень, які відображають ставлення особистості до себе як суб'єкта професійної діяльності, здатного до самореалізації, планування та прийняття рішень у контексті професійного майбутнього. Ці утворення формуються під впливом соціально-економічних (стан ринку праці, доступ до ресурсів, умови працевлаштування) та соціально-демографічних факторів (вік, стать, національність, рівень інтеграції, культурні особливості, соціальний статус).

Кар'єрні орієнтації є не лише продуктом індивідуального розвитку, а й результатом взаємодії особистості з освітнім середовищем, соціальними інституціями та глобальними викликами, такими як війна, міграція, цифровізація або нестабільність соціально-економічної ситуації. У випадку іноземних студентів особливої актуальності набувають аспекти адаптації до нової культурної та професійної реальності, а також доступ до якісної інформаційно-консультативної підтримки в освітньому й соціальному середовищі приймаючої країни.

На основі теоретичної моделі було побудовано емпіричну модель дослідження кар'єрних орієнтацій іноземних студентів в освітньому середовищі університету та розроблено дизайн дослідження.

У другому розділі *«Емпіричне дослідження кар'єрних орієнтацій іноземних студентів»* представлено опис етапів та методичних засад емпіричного дослідження кар'єрних орієнтацій іноземних студентів. Подано опис

програми дослідження та обґрунтування підбору інструментів для дослідження особливостей кар'єрних орієнтацій іноземних студентів, серед яких: напівструктуроване інтерв'ю, психодіагностична методика «Якорі кар'єри» Е.Шейна, шкала «Соціальна самоофективність» розробленого авторського опитувальника «Індекс психосоціального благополуччя іноземного студента в освітньому середовищі», який пройшов процедуру валідизації. Дослідження проводилось на вибірці іноземних і українських студентів, що дозволило здійснити порівняльний аналіз особливостей формування кар'єрних орієнтацій у представників різних соціокультурних середовищ. Такий підхід дав змогу виявити як спільні тенденції (орієнтація на самореалізацію, значущість ментального здоров'я, прагнення до професійної мобільності), так і відмінності, зумовлені культурними установками, очікуваннями щодо ринку праці, рівнем адаптації, а також соціальними та економічними обставинами перебування в Україні.

Дослідження ґрунтується на основних цінностях та етичних принципах соціальної роботи, якими є: повага, такт, визнання гідності та приватності людини, конфіденційність та належна інформованість про хід і результати дослідження.

Було виявлено, що іноземні студенти виявляють усвідомлене і реалістичне ставлення до ринку праці, характеризуючи його як «середовище високої конкуренції», «простір швидких трансформацій» і «непередбачуваних професійних змін». Серед основних труднощів, які студенти прогнозують у процесі працевлаштування, найчастіше називаються: невідповідність здобутих компетентностей вимогам роботодавця, мовний бар'єр, легалізація перебування, складність професійної інтеграції в локальний ринок праці. Іноземні студенти демонструють високу адаптивність, орієнтацію на набуття гнучких навичок (soft skills), пошук альтернативних професійних шляхів, включаючи дистанційну

зайнятість, самозайнятість або міжнародну мобільність. Здобуття вищої освіти в українських закладах вищої освіти асоціюється не лише з академічною підготовкою, але й з формуванням міжкультурної компетентності, здатності до комунікації в полікультурному середовищі, а також з володінням кількома мовами (англійською, українською), що розширює горизонти професійної мобільності.

Освітній досвід, отриманий в Україні, розглядається багатьма іноземними здобувачами освіти як цінний капітал для подальшої професійної реалізації, як у країнах походження, так і в міжнародному контексті. Зокрема, студенти із КНР здебільшого демонструють прагматичний підхід до побудови власної кар'єрної траєкторії, керуючись чіткими уявленнями про вимоги сучасного ринку праці. Вони характеризуються високою мотивацією до професійного розвитку, готовністю до конкуренції, постійного самовдосконалення та розширення власних компетентностей, зокрема у сфері цифрових технологій, інформаційної грамотності та мовної підготовки.

Важливим аспектом кар'єрного самовизначення у іноземних студентів є досягнення балансу між кар'єрними можливостями, фінансовою стабільністю та психологічним комфортом у робочому середовищі. Особливе місце у системі цінностей посідає усвідомлення ролі ментального здоров'я як необхідної умови ефективної професійної діяльності та успішного просування кар'єрними сходами. Серед якостей, які детермінують процес ефективного розвитку кар'єрних орієнтацій іноземні студенти виділяють: цілеспрямованість, рішучість, стресостійкість, відповідальність, комунікабельність, здатність до партнерської взаємодії та роботи в команді, ініціативність, наполегливість, а також висока внутрішня мотивація, що проявляється у «любові до своєї справи».

Емпірично виявлені особливості кар'єрних орієнтацій іноземних студентів дозволили глибше зрозуміти мотиваційні установки, професійні очікування та адаптаційні стратегії в умовах навчання за кордоном. Це, у свою чергу, створює підґрунтя для розробки цілеспрямованих програм підтримки, які враховують соціокультурні відмінності, сприяють ефективній професійній орієнтації, розвитку кар'єрного потенціалу та інтеграції іноземних здобувачів освіти в академічне й професійне середовище країни перебування.

Здобуті результати можуть бути використані у практиці соціальної роботи, університетського кар'єрного консультування, профорієнтаційної діяльності, а також при формуванні інституційної політики щодо супроводу іноземних студентів.

У третьому розділі *«Розробка моделі кар'єрного супроводу іноземних студентів в освітньому середовищі університету»* було проаналізовано та узагальнено форми та методи кар'єрного супроводу іноземних студентів в освітньому середовищі університету. Було виявлено, що сучасні Центри кар'єри в університетах, є достатньо поширеною і актуалізованою практикою підтримки кар'єрного розвитку студентів, водночас, нагальною потребою є розвиток цифрових інструментів Центрів кар'єри, посилення їхньої інтеграції в освітній процес, розширення партнерських зв'язків та уніфікації стандартів надання кар'єрних послуг у закладах вищої освіти України.

Розробка та апробація програми структурованої підтримки кар'єрних орієнтацій іноземних студентів підтвердила її ефективність як засобу підвищення рівня професійної самосвідомості, мотиваційної готовності до працевлаштування та адаптації до особливостей українського ринку праці. Програма може бути запропонована як практичний інструмент підтримки іноземних здобувачів освіти

у процесі формування усвідомленої, гнучкої та реалістичної кар'єрної траєкторії, з урахуванням міжкультурного контексту й особистісних потреб.

Подальші кроки досягнення сталого ефекту мають бути зосереджені на інституціалізації подібних заходів у межах діяльності університетських центрів розвитку кар'єри, служб підтримки студентів або підрозділів соціально-психологічного супроводу. Це сприятиме не лише професійній інтеграції іноземних студентів, але й розвитку міжнародного освітнього середовища, підвищенню іміджу українських університетів та зростанню їхньої конкурентоспроможності у глобальному освітньому просторі.

Розроблена теоретико-динамічна модель розвитку професійних орієнтацій іноземного студента в університетському середовищі відображає процесуальний характер розвитку професійних орієнтацій в контексті професійної соціалізації. Модель складається із 4 структурних елементів, які репрезентують складові процесу формування кар'єрних орієнтацій: *вхідні параметри* (визначають початкову позицію іноземного студента у процесі формування його кар'єрної орієнтації); *підходи* (визначають методологічні засади розвитку здійснення соціальних інтервенцій в середовищі університетської освіти), *механізми* (системно організовані процеси, інструменти й умови, що забезпечують цілеспрямоване формування кар'єрної суб'єктності, активності та усвідомленого професійного вибору іноземного студента), *результати* (репрезентують індикатори ефективності формування кар'єрних орієнтацій, які фіксують якісні зміни в особистісній та професійній сфері іноземного студента).

Реалізація цієї моделі може сприяти ефективному формуванню кар'єрної ідентичності іноземних студентів, їх успішній інтеграції у локальний ринок праці та забезпеченню соціально-професійної мобільності у глобалізованому світі. Вона акцентує важливість активної ролі університету як посередника між студентом і

роботодавцем, а також простору для професійного самовизначення та розвитку особистісного потенціалу.

***Ключові слова:** вищий навчальний заклад, заклад вищої освіти, здобувачі вищої освіти, інклюзивне середовище, студентська молодь, студенти, кар'єра, кар'єрні орієнтації, людський капітал, освітнє середовище, освітній процес, педагогічна підтримка, професійна освіта, професійна кар'єра, професійна підготовка, професіоналізація, війна і повоєнне відновлення, продуктивна зайнятість, соціальний, педагогічний, психологічний супровід, ринок праці, соціальний працівник, соціальна робота, соціальна сфера, тренінгові технології, фахівці соціальної сфери, центри кар'єри.*

ANNOTATION

Xutong DENG Career Orientations of Foreign Students in the Conditions of Labor Market Transformation. – Qualification Scientific Work in the Manuscript.

Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy in the Field of Knowledge 231 – Social Work, Specialty 23 – Social Work. – Taras Shevchenko National University of Kyiv.

The dissertation study provides a theoretical generalization and substantiates the solution to the scientific problem of career orientations as an important component of the social formation of an individual. Particular attention is paid to the role of social work as a factor in supporting the process of professional self-determination of young people, in conditions of social vulnerability, crisis circumstances or limited resources. A scientifically sound model of career orientation formation is proposed, which integrates individual-psychological, socio-pedagogical, contextual and trauma-informed approaches to supporting an individual in their professional and life choices.

The introduction substantiates the relevance of the research problem; the object, subject, methodological principles, goal and objectives of the study are defined; the scientific novelty, practical significance of the study are noted, data on the approbation of the obtained results are provided, and the structure of the dissertation is described, based on the sequence of solving the tasks set.

The first section, ***“Theoretical and methodological principles of studying career orientations of youth in the context of changes in the labour market,”*** considers theoretical approaches to understanding the concept of “career orientations”, their structure, functions and impact on the social formation of the individual; the key factors

that determine the transformation of professional attitudes of youth in the conditions of the modern labour market are analysed, including globalization processes, digitalization, employment instability and socio-economic challenges.

Special attention is paid to the role of social institutions - education, family, as well as life experience in the formation of career orientations. The need for an interdisciplinary approach to the study of this issue is substantiated (from the perspectives of philosophy, sociology, psychology, and pedagogy), the multidimensionality of the phenomenon under study and the specifics of modern research on career orientations in social work are indicated.

Particular attention is paid to the role of social institutions - education, family, and life experience in the formation of career orientations. The need for an interdisciplinary approach to the study of this issue is substantiated (from the standpoint of philosophy, sociology, psychology, pedagogy), and the multidimensionality of the phenomenon under study and the specifics of modern research on career orientations in social work are indicated.

A review of scientific research shows that often the subject of research is a career as a socio-psychological phenomenon that reflects the dynamics of a person's professional development, their desire for self-realization, achievement of social status, economic stability and social recognition. A career is considered not only as a sequence of professional roles or stages of employment, but as a multidimensional process that includes motivational, value, cultural, gender and contextual aspects. In modern approaches, the emphasis is shifting from a linear model of career growth to flexible, individualized trajectories, which is especially relevant in an unstable labour market.

Theoretical analysis of the concept of "career orientations of foreign students" shows that this concept reflects a system of individual values, motives, expectations and ideas about the professional future, which is formed under the influence of both

personal factors (interests, abilities, level of adaptation) and the socio-cultural context of the host country. The career orientations of international students largely depend on the characteristics of integration into a new educational environment, the level of intercultural communication, access to the labor market, migration status, as well as support from educational and social institutions.

The current trends in the development of the labor market, which have undergone significant changes under the influence of the Russian-Ukrainian war, have been analyzed. The transformation of the employment structure, the growth of the role of socially-oriented professions (including social sphere specialists), as well as the increasing need for specialists involved in the processes of restoring critical infrastructure and rehabilitating the population have been identified.

The importance of human capital as a key resource for the post-war reconstruction of the state has been emphasized. The need to develop strategies for preserving, restoring and developing labor potential, forming flexible models of employment and professional retraining in the conditions of post-war recovery has been substantiated.

It has been determined that in the process of social and professional formation, the presence of institutional support plays an important role - in particular, social work, as a tool for adaptation, career guidance and development of career potential of foreign education seekers. A review of studies shows that with the beginning of the full-scale war in Ukraine, foreign students experienced significant difficulties associated with the disruption of the educational process, forced evacuation, loss of social ties, increased anxiety and uncertainty about further academic and career prospects. Key challenges also include problems with legal status, limited access to educational and social services, language and cultural barriers, as well as a decrease in motivation to continue studying in a country at war.

These circumstances significantly influenced the transformation of the career orientations of foreign students, leading to a reassessment of life goals, a change in priorities and the search for alternative opportunities for self-realization in other countries or fields of activity. Instead, it was found that modern students are characterized by a high level of aspirations, social activity, pragmatic attitudes towards successful career building, and the ability to overcome difficulties in achieving educational goals.

A theoretical model of career orientations of foreign students is proposed as a dynamic system of value-meaning formations that reflect the individual's attitude towards himself as a subject of professional activity, capable of self-realization, planning and decision-making in the context of a professional future. These formations are formed under the influence of socio-economic (labor market status, access to resources, employment conditions) and socio-demographic factors (age, gender, nationality, level of integration, cultural characteristics, social status).

Career orientations are not only a product of individual development, but also the result of the interaction of the individual with the educational environment, social institutions, and global challenges, such as war, migration, digitalization, or instability of the socio-economic situation. In the case of foreign students, aspects of adaptation to a new cultural and professional reality, as well as access to high-quality information and advisory support in the educational and social environment of the host country, are of relevance.

Based on the theoretical model, an empirical model for researching the career orientations of foreign students in the educational environment of the university was built and a research design was developed.

The second section “*Empirical study of career orientations of foreign students*” presents a description of the stages and methodological principles of empirical research

of career orientations of foreign students. A description of the research program and justification of the selection of tools for studying the features of career orientations of foreign students are given, including: a semi-structured interview, the psychodiagnostic technique “Career Anchors” by E. Shein, the “Social Self-Efficacy” scale of the author’s questionnaire “Index of Psychosocial Well-Being of a Foreign Student in an Educational Environment”, which has undergone the validation procedure. The study was conducted on a sample of foreign and Ukrainian students, which allowed for a comparative analysis of the features of the formation of career orientations in representatives of different socio-cultural environments. This approach made it possible to identify both common trends (orientation on self-realization, importance of mental health, desire for professional mobility) and differences due to cultural attitudes, expectations regarding the labor market, level of adaptation, as well as social and economic circumstances of stay in Ukraine.

The study is based on the basic values and ethical principles of social work, which are: respect, tact, recognition of human dignity and privacy, confidentiality and proper information about the progress and results of the study.

It was found that foreign students demonstrate a conscious and realistic attitude to the labor market, characterizing it as an “environment of high competition”, “a space of rapid transformations” and “unpredictable professional changes”. Among the main difficulties that students predict in the employment process, the following are most often mentioned: inconsistency of acquired competencies with the employer's requirements, language barrier, legalization of stay, difficulty of professional integration into the local labor market. Foreign students demonstrate high adaptability, orientation towards acquiring flexible skills (soft skills), search for alternative professional paths, including remote employment, self-employment or international mobility. Obtaining higher education in Ukrainian higher education institutions is associated not only with

academic training, but also with the formation of intercultural competence, the ability to communicate in a multicultural environment, as well as with the mastery of several languages (English, Ukrainian), which expands the horizons of professional mobility.

The educational experience gained in Ukraine is considered by many foreign students as a valuable asset for further professional development, both in their countries of origin and in an international context. In particular, students from the PRC mostly demonstrate a pragmatic approach to building their own career trajectory, guided by clear ideas about the requirements of the modern labor market. They are characterized by high motivation for professional development, readiness for competition, constant self-improvement and expansion of their own competencies, in particular in the field of digital technologies, information literacy and language training. An important aspect of career self-determination is achieving a balance between career opportunities, financial stability and psychological comfort in the work environment. A special place in the system of values is occupied by the awareness of the role of mental health as a necessary condition for effective professional activity and successful career advancement. Among the qualities that determine the process of effective development of career orientations, foreign students highlight: purposefulness, determination, stress resistance, responsibility, sociability, ability to cooperate and work in a team, initiative, perseverance, as well as high internal motivation, which is manifested in the "love of one's work".

Empirically identified features of career orientations of foreign students allowed for a deeper understanding of motivational attitudes, professional expectations and adaptation strategies in the conditions of studying abroad. This, in turn, creates the basis for the development of targeted support programs that take into account socio-cultural differences, contribute to effective professional orientation, development of career

potential and integration of foreign students into the academic and professional environment of the host country.

The results obtained can be used in the practice of social work, university counseling, career guidance activities, as well as in the formation of institutional policy regarding the support of foreign students.

In the third section, ***“Development of a model of career support for foreign students in the university educational environment,”*** the forms and methods of career support for foreign students in the university educational environment were analysed and summarized. It was found that modern Career Centres at universities are a fairly widespread and updated practice of supporting students’ career development, while there is an urgent need to develop digital tools for Career Centres, strengthen their integration into the educational process, expand partnerships, and unify standards for providing career services in higher education institutions of Ukraine. The development and testing of a program of structured support for career orientations for foreign students confirmed its effectiveness as a means of increasing the level of professional self-awareness, motivational readiness for employment, and adaptation to the characteristics of the Ukrainian labour market. The program can be offered as a practical tool to support foreign students in the process of forming a conscious, flexible and realistic career trajectory, taking into account the intercultural context and personal needs.

Further steps to achieve a sustainable effect should be focused on the institutionalization of such activities within the framework of the activities of university career development centers, student support services or socio-psychological support units. This will contribute not only to the professional integration of foreign students, but also to the development of the international educational environment, improving the

image of Ukrainian universities and increasing their competitiveness in the global educational space.

The developed theoretical and dynamic model of the development of professional orientations of a foreign student in the university environment reflects the procedural nature of the development of professional orientations in the context of professional socialization. The model consists of 4 structural elements that represent the components of the process of forming career orientations: input parameters (determine the initial position of a foreign student in the process of forming his career orientation); approaches (determine the methodological principles for the development of social interventions in the environment of university education), mechanisms (systemically organized processes, tools and conditions that ensure the purposeful formation of career subjectivity, activity and conscious professional choice of a foreign student), results (represent indicators of the effectiveness of the formation of career orientations, which record qualitative changes in the personal and professional sphere of a foreign student).

The implementation of this model can contribute to the effective formation of the career identity of foreign students, their successful integration into the local labor market and ensuring socio-professional mobility in a globalized world. It emphasizes the importance of the active role of the university as an intermediary between the student and the employer, as well as a space for professional self-determination and development of personal potential.

Keywords: *career, career orientations, career centres, educational environment, educational process, higher education institution, higher education applicants, human capital, inclusive environment, labor market, pedagogical support, post-war recovery, productive employment, professionalization, social and psychological support, social worker, social work, social sphere, social sphere specialists, students, student youth, training technologies, vocational education, vocational training, vocational career.*

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Публікації у наукових фахових виданнях України

1. Ден Сюйтун (2022) Кар'єрні орієнтації іноземних студентів у контексті змін на сучасному ринку праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. «Соціальна робота»*. Том 1. №8. С.23-26.
<https://visnyk.soch.robota.knu.ua/index.php/journal/article/view/170/118>

2. О. Chuiko, Dong Jiahang, **Deng Xutong** (2024) International students in the university educational environment in the context of the war in Ukraine: risks of exclusion and providing well-being. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. «Соціальна робота»*. Т. 1, № 10. С.44-48.
<https://visnyk.soch.robota.knu.ua/index.php/journal/article/view/237/150>

3. Чуйко О.В., Цзяхан Дун, **Сюйтун Ден** (2025) Психосоціальне благополуччя іноземних студентів в освітньому середовищі університету: методика вимірювання. *Габітус. Випуск 69, Том 2*. С. 48-52.
http://habitus.od.ua/journals/2025/69-2025/part_2/11.pdf

4. Ден Сюйтун (2025) Очікування та перспективи працевлаштування іноземних студентів: результати глибинного інтерв'ю. *Наукові інновації та передові технології*. № 3(43). С.1793-1804.
<http://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/article/view/25665/25643>

Публікації у виданнях України

5. Ден Сюйтун (2022) Проблеми ринку праці і безробіття молоді в Китаї. *Актуальні виклики в сучасній соціально-педагогічній практиці: Збірник тез (17 листопада 2022 року, Київ) / за ред. О. Чуйко. Київ: КНУ імені Тараса Шевченка*. С. 17-21.

6. **Xutong D., Jiahang D.** (2022) Сучасна соціальна робота в Китаї. *Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та технології: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (11-12 березня 2022 року, Київ) / за ред. Ю.М. Швалба. Київ: КНУ імені Тараса Шевченка. С. 86-88.*

7. **Ден Сюйтун, Дун Цзяхан** (2023) Кар'єрні орієнтації китайських студентів, які навчаються в українських університетах. *Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження, 20-21 квітня 2023 р.: Матеріали XXV Міжнародної конференції молодих науковців / За ред. І. В. Данилюка, С. Ю. Пащенко. Київ: Видавництво Ліра-К. С.82-85.*

8. **Чуйко О.В., Дун Цзяхан, Ден Сюйтун** (2024) Освітнє середовище університету в умовах війни: виклики і загрози соціальної ексклюзії. *Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та технології: матеріали IX Всеукраїнської з міжнародною участю науково-практичної конференції (15-16 березня року, Київ) / за ред. Ю.М. Швалба. Київ : КНУ імені Тараса Шевченка. С.165-168.*

9. **Ден Сюйтун, Чуйко О.В.** (2025) Кар'єрні центри для студентської молоді: сучасні тренди. *Сучасні тенденції розвитку теорії та практики соціальної роботи в умовах війни та повоєнного відновлення: матеріали I Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти та молодих вчених (Львів, 03 квітня 2025 року): Львів : ЛНУ імені Івана Франка. С.66-71.*

ЗМІСТ

Вступ	23
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ МОЛОДІ В КОНТЕКСТІ ЗМІН НА РИНКУ ПРАЦІ	
1.1. Аналіз наукових підходів до поняття кар'єри і кар'єрних орієнтацій.....	32
1.2. Соціальна підтримка професійного розвитку кар'єри іноземних студентів в освітньому середовищі університету.....	49
1.3. Сучасний ринок праці як фактор формування кар'єрних орієнтацій студентства.....	57
<i>Висновки до першого розділу.....</i>	<i>67</i>
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ	
2.1. Організація та методичне забезпечення дослідження	70
2.2. Аналіз результатів напівструктурованого інтерв'ю.....	76
2.3. Результати дослідження «якорів кар'єри» (за методикою Шейна).....	104
2.4. Взаємозв'язок кар'єрних орієнтацій із психосоціальним благополуччям іноземних студентів	116
<i>Висновки до другого розділу</i>	<i>119</i>
РОЗДІЛ III. РОЗРОБКА МОДЕЛІ КАР'ЄРНОГО СУПРОВОДУ ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ	
3.1. Кар'єрні центри в системі соціального супроводу іноземних студентів.....	124
3.2. Адаптація програми структурованої підтримки кар'єрних орієнтацій іноземних студентів.....	132
3.3. Модель розвитку професійної кар'єри іноземних студентів в контексті	

університетського середовища.....	152
<i>Висновки до третього розділу.....</i>	<i>160</i>
ВИСНОВКИ.....	164
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПЕРШОДЖЕРЕЛ.....	169
ДОДАТКИ.....	187

ВСТУП

Актуальність дослідження. У контексті сучасної соціальної роботи кар'єрні орієнтації розглядаються як важливий компонент соціального становлення особистості, що визначає не лише професійну, а й соціальну реалізацію індивіда. Професійне самовизначення, як ключовий етап життєвого циклу, тісно пов'язане із соціальною адаптацією, інтеграцією в суспільство та забезпеченням добробуту. Саме тому дослідження кар'єрних орієнтацій має особливе значення для практики соціальної роботи, зокрема у сфері підтримки молоді, студентів та представників вразливих категорій населення.

Іноземні студенти є специфічною соціальною групою, яка водночас перебуває у стані адаптації до нових освітніх, культурних і соціальних умов, і за висновками багатьох дослідників, переживає стан стресу і напруги (*Kai Chen & Xiaohui Qiu, 2015*). В українському середовищі вони стикаються з додатковими викликами, такими як мовний бар'єр, обмеження соціальних контактів, культурні відмінності, обмежені можливості працевлаштування, що безпосередньо впливає на формування майбутніх кар'єрних орієнтацій (*Борисенко, 2017, Довгодько, 2013; Боярин і Завацька, 2019 та ін.*). Соціальна робота, за цих умов, відіграє роль посередника між студентом і соціальним середовищем, сприяючи формуванню реалістичних, досяжних та відповідальних кар'єрних цілей (*Васильєва-Халатникова, 2024, Чуйко, 2024*).

Кар'єрні орієнтації відображають спрямованість особистості на певні норми і цінності у сфері кар'єри (*Березовська, 2016; Бондарчук, 2010; Гура, 2019; Вдовіченко та Казанжи, 2021; Лозовецька, 2015*) й, водночас, виявляють найбільш значимі вектори тієї професійної діяльності, які наповнюються для неї певним особистісним сенсом. Розробник відомої концепції «кар'єрних якорів» Едгар Шейн зазначав, що просування людиною по кар'єрних сходах супроводжується постійним оновленням і ревізією персональної «Я-концепції»,

пов'язаною із діяльністю людиною, що ґрунтується на самооцінці трьох складників: талантів та здібностей, мотивів та потреб, ставлень та цінностей (Schein, 1985). Кар'єрні орієнтації починають формуватися на етапі навчання у закладах вищої професійної освіти, на ранніх етапах професіоналізації. На останніх курсах навчання кар'єрні орієнтації студентів проявляються у постановці кар'єрних цілей і подальшому плануванні кар'єри, що часто переживається випускниками, як «криза професійного розвитку» і характеризується певною дезорієнтацією у побудові життєвих цілей та втратою сенсів при моделюванні професійного майбутнього (Чуйко, 2017). Причинами цього явища є складнощі переходу випускників зі звичного, сприятливого середовища у невідоме, з іншим набором тисків, в якому успіх, досягнення цілей та управління робочим навантаженням стають пріоритетними, і часто складними завданнями (Ball, Banerjee, Holliman, & Tyndall, 2024).

Натомість, кар'єрні орієнтації студентської молоді є не лише відображенням особистісних установок, цінностей і очікувань, але й гнучкою реакцією на соціально-економічні умови, що склалися на ринку праці. Ринок праці виконує роль зовнішнього середовища, яке задає рамки для прийняття рішень щодо професійної самореалізації. Відтак, зміни у структурі зайнятості, рівні безробіття, пропозиції вакантних посад, динаміці заробітної плати, а також у вимогах роботодавців безпосередньо впливають на трансформацію кар'єрних орієнтацій. Аналізуючи причини «молодіжного безробіття», дослідники приходять до висновку, що на ринку праці часто молодь стикається з вищим рівнем нерівності доходів у порівнянні зі старшими поколіннями, що зумовить необхідність «більше працювати та накопичувати кошти, порівняно з їх рідними для фінансування свого пенсійного забезпечення» (Романіка, 2020, с. 185).

Відповідно, нинішня молодь змушена адаптувати свої уявлення про бажану кар'єру до реальних умов ринку. Так, у країнах із високим рівнем молодіжного безробіття (наприклад, Іспанія, Греція, частково Україна) спостерігається переорієнтація з традиційних моделей кар'єрного зростання на короткострокову зайнятість, трудову міграцію або фріланс. У країнах зі стабільним ринком праці (Німеччина, Нідерланди) молодь частіше будує орієнтацію на професійне вдосконалення, підвищення кваліфікації та тривалу кар'єру в межах однієї галузі чи компанії (*Bussolo, et al.*).

Тривала війна в Україні спричинила серйозні трансформаційні зміни на сучасному ринку праці в Україні, серед основних проблем – скорочення робочої сили через демографічні втрати й окупацію, перехід до економічно неактивного населення, зменшення показника конкуренції за вакансії, дефіцит кадрів на ринку праці (*Інфляційний звіт, 2024*). Актуальною у суспільстві, є проблема низької працевлаштованості молоді: серед шукачів роботи у червні 2024 р. 35 % становили особи віком до 25 років, 24 % – віком 25–34 роки. Водночас упродовж півріччя зросла частка безробітної молоді віком до 25 років (*Work.ua.*).

Так само складною є проблема працевлаштування молоді на ринку праці в Китаї, де рівень безробіття серед населення віком від 16 до 24 років перевищив 18% у 2022 році, а початковий рівень працевлаштування випускників університетів становить лише 70%. На думку експертів, це найгірший показник за кілька останніх десятиліть (*The Epoch Times, 2022*). Натомість, серед факторів, які загострюють цю проблему, є обмеженість довгострокових стратегій планування кар'єри та встановлення особистих цілей у випускників університетів (*Gao, Huang, 2009*); брак усвідомлення знань та компетенцій, необхідних для конкретних робіт (*Wu, 2008*). Труднощі з працевлаштуванням стали постійним

осередком особистого занепокоєння та тривоги, що призводить до підвищеної потреби в послугах професійного консультування (*Sun & Yuen, 2012*).

За цих умов, політика зайнятості молоді має бути одним із пріоритетних завдань державного розвитку, що зумовлює необхідність перебудови системи регуляційних, мотиваційних та стимулюючих заходів щодо працевлаштування молоді ще на етапі навчання у закладах вищої освіти, розробки ефективних стратегій підтримки професійного становлення.

Отже, актуальність дослідження проблеми кар'єрних орієнтацій іноземних студентів на сучасному ринку праці обумовлена необхідністю розв'язання ряду суперечностей:

- між зростаючими потребами глобалізованого ринку праці у висококваліфікованих спеціалістах та недостатнім урахуванням особливостей кар'єрних орієнтацій іноземних студентів у системах професійної підготовки в країнах, де вони навчаються;
- між прагненням іноземних студентів до професійної самореалізації в умовах нової соціокультурної реальності та наявними бар'єрами (мовними, правовими, соціальними), які ускладнюють їхню інтеграцію в національні ринки праці;
- між необхідністю розробки адаптивних стратегій підтримки професійного розвитку іноземних студентів та відсутністю цілісної системи супроводу кар'єрного зростання у закладах вищої освіти;
- між орієнтацією освітніх програм на потреби внутрішнього ринку праці та необхідністю формування глобальних компетентностей, що відповідають транснаціональним вимогам.

Саме актуальність означеної проблематики та її недостатнє вивчення обумовили вибір теми дисертаційного дослідження *«Кар'єрні орієнтації іноземних студентів в умовах трансформації ринку праці»*.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження виконано відповідно до планової науково-дослідної роботи кафедри соціальної реабілітації та соціальної педагогіки Київського національного університету імені Тараса Шевченка *«Технології соціальної реабілітації в умовах трансформації суспільних процесів»* (номер державної реєстрації U 020794), що координується Міністерством освіти і науки України. Тема дисертаційного дослідження *«Кар'єрні орієнтації іноземних студентів в умовах трансформації ринку праці»*», затверджена на засіданні Вченої ради факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка (протокол №7 від 23.12.2021 р.).

Метою дослідження є визначення особливостей формування кар'єрних орієнтацій іноземних студентів, аналіз соціальних чинників, що впливають на їх професійне самовизначення, та обґрунтування напрямів соціальної роботи, спрямованих на підтримку їхнього кар'єрного розвитку.

Досягнення мети дослідження передбачає розв'язання наступних **завдань**:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до поняття «кар'єрні орієнтації» та особливості їх формування в умовах університетського середовища.
2. Виявити основні соціальні, культурні, економічні чинники, що впливають на кар'єрні орієнтації іноземних студентів.
3. Емпірично дослідити особливості кар'єрних орієнтацій іноземних студентів, які навчаються в українських університетах.
4. Розробити модель розвитку кар'єрних орієнтацій іноземних студентів в освітньому середовищі університету.

Об'єкт дослідження – кар'єрне самовизначення студентської молоді в умовах трансформаційних змін на ринку праці

Предмет дослідження – соціальні чинники та механізми супроводу формування кар'єрних орієнтацій іноземних студентів в умовах освітнього середовища університету.

Гіпотеза дослідження: Передбачається, що кар'єрні орієнтації іноземних студентів формуються під впливом комплексу чинників - культурних, освітніх, соціально-економічних, і значною мірою залежать від якості соціального супроводу у процесі адаптації; при цьому цілеспрямована соціальна робота в освітньому середовищі може сприяти більш ефективному професійному самовизначенню та інтеграції студентів у ринок праці.

Теоретико-методологічну основу дослідження складають соціологічні концепції Т. Парсонса, Е. Дюркгейма, П. Бурдьє, які досліджували соціальну стратифікацію, мобільність та роль освіти як інституту соціалізації й формування життєвих орієнтацій; теорія соціального конструювання кар'єри (Д.Сьюпер); системний і міжрівневий підходи в соціальній роботі (І.Зверева, Т.Семигіна), концепція сильних сторін (Strengths-Based Approach) у соціальній роботі (Charles Rapp, Dennis Saleebey); розвиток кар'єрних орієнтацій особистості (Н. Гура, О. Бондарчук, Р. Дафт, Л. Карамушка, М. Лукашевич, В. Чернявська Е. Шейн, Д. Холланд); концепції кар'єрних орієнтацій студентів та аспірантів (О. Бардило, Ю. Бурмакова, О. Жданович, О.Терновська, Т.Карамушка, О.Щотка); соціально-педагогічний супровід освітньої соціалізації іноземних студентів в університетському середовищі (О.Білик, А.Борисова, А.Виселко, В.Головко, С.Дін, Я.Слуцький, Н.Столярова, В.Стрельцова, Д.Порох, Н. Чернуха, О.Чуйко).

Для розв'язання поставлених завдань застосовано комплекс **методів дослідження: теоретичний аналіз** наукових і нормативних джерел за проблемою

дослідження, порівняльний аналіз національних моделей соціальної підтримки студентів в освітньому середовищі, компаративний аналіз практик центрів кар'єри у різних університетах, змістовна інтерпретація результатів, теоретичне моделювання; **емпіричні методи:** кількісні (анкетування, статистичний аналіз даних), якісні (глибинні інтерв'ю, бесіда, контент-аналіз політик університетів щодо підтримки кар'єрного розвитку), психодіагностичні методики (опитувальники та тести для оцінки кар'єрних орієнтацій студентів).

Надійність і достовірність результатів дослідження забезпечувалися методологічною основою і теоретичною обґрунтованістю вихідних положень, вибором відповідних темі, методів та методик дослідження; репрезентативністю вибірки, використанням комплексу методів кількісної та якісної обробки отриманих даних.

Організація та експериментальна база дослідження. Експериментальною базою дослідження стали освітні середовища українських університетів, де навчаються українські та іноземні студенти - Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київський національний лінгвістичний університет, Національний медичний університет імені О. О. Богомольця, Національний технічний університет «КПІ ім. Сікорського»; Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана.

Наукова та теоретична новизна дослідження. Диференційовано поняття «кар'єра» і «кар'єрні орієнтації» на теоретичному і емпіричному рівнях, уточнено і розширено поняття «кар'єрні орієнтації іноземного студента» в контексті функціонування сучасного ринку праці, доведено можливість застосування концепту «динамічна система ціннісно-сміслових утворень особистості» у якості пояснювальної моделі формування кар'єрних орієнтацій, описана феноменологія кар'єрних орієнтацій іноземного студента з урахуванням досвіду професійної

соціалізації у закладі вищої освіти приймаючої країни, актуалізовано проблему інституалізації соціального супроводу кар'єрного розвитку студентів у діяльності університетських центрів кар'єри.

Практичне значення. Аргументовано доцільність упровадження програми структурованої підтримки кар'єрних орієнтацій іноземних студентів, як складової соціального супроводу студента в освітньому середовищі університету. Сформульовані в роботі теоретичні положення та отримані результати емпіричного дослідження можуть бути використані при розробці програм адаптації іноземного студента до освітнього середовища університету, розробці заходів соціокультурної адаптації та інтеграції різного спрямування, розробці лекційних, семінарських та практичних курсів, які викладаються для іноземних студентів на різних освітніх рівнях підготовки.

Особистий внесок здобувача. Результати теоретичних узагальнень наукових положень та виявлені емпіричні закономірності явища, що вивчається, є самостійним внеском автора в теоретико-емпіричні розробки кар'єрних орієнтацій іноземних студентів.

У статтях та тезах (написаних у тому числі у співавторстві), внесок здобувача розкриває: результати теоретичного обґрунтування побудованих моделей, аналіз показників кар'єрних орієнтацій іноземних студентів.

Апробація результатів дослідження. Результати дисертаційного дослідження представлено автором на 5 наукових і науково-практичних конференціях: VII Міжнародна науково-практична конференція: *«Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та технології»* (м. Київ, 2022 р.); Круглий стіл за міжнародної участі: *«Актуальні виклики в сучасній соціально-педагогічній практиці»* (м. Київ, 2022 р.); XXV Міжнародна конференція молодих науковців: *«Проблеми особистості в сучасній науці: результати та*

перспективи дослідження» (м. Київ, 2023 р.); ІХ Міжнародна науково-практична конференція: *«Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та технології»* (м. Київ, 2024 р.), І Всеукраїнська науково-практична конференція здобувачів вищої освіти та молодих вчених: *«Сучасні тенденції розвитку теорії та практики соціальної роботи в умовах війни та повоєнного відновлення»* (м. Львів, 2025 р.).

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (147 найменувань, із них 61 українською мовою, 86 англійською мовою). Загальний обсяг дисертації становить 194 сторінок, основний зміст роботи викладено на 169 сторінках. Текст роботи містить 13 таблиць, 7 рисунків.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ МОЛОДІ В КОНТЕКСТІ ЗМІН НА РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Аналіз наукових підходів до поняття кар'єри і кар'єрних орієнтацій

Поняття «кар'єра» та «кар'єрні орієнтації» відносно нещодавно увійшли до наукового дискурсу, що обумовлює відсутність єдиного, загальноприйнятого підходу до їх визначення та трактування. У літературі існують різні підходи: одні автори акцентують на послідовності професійних позицій і просуванні в організації, інші - на процесі особистісного розвитку, самореалізації та соціального визнання, а третій напрямок розширює розуміння кар'єри, включаючи поєднання професійних і соціальних ролей у різних сферах життя.

Для точнішого розуміння цих категорій доцільно розглянути підходи як українських, так і зарубіжних дослідників, які по-різному визначають кар'єрні орієнтації: від механістичних моделей кар'єрного зростання до комплексних інтегративних концепцій, що враховують особистісні, соціальні та організаційні чинники. Такий міждисциплінарний аналіз дозволяє створити більш глибоке уявлення про закономірності формування кар'єрних орієнтацій студентської молоді та визначити ключові соціальні механізми їх підтримки в освітньому середовищі університету.

Поняття «кар'єра» бере початок із соціологічних і управлінських досліджень середини ХХ століття. У класичному визначенні кар'єра розглядається як послідовність професійних позицій, що займає людина протягом життя, і як індикатор соціального статусу (*Parsons, 1909; Hughes, 1937; Wilensky, 1961*).

На ранніх етапах західні дослідники (зокрема Е. Hughes, 1937) трактували кар'єру як соціальний процес – «послідовність статусів і ролей, які людина займає в межах певної професійної системи».

У 1950–1970-х рр. поняття кар'єри починає включати психологічний вимір – тобто внутрішнє сприйняття особистістю власного розвитку, її цінності, мотивацію, очікування.

Вагомий внесок у психологізацію поняття зробили Д. Сьюпер (*Super, 1957*), який розглядав кар'єру як процес розвитку «Я-концепції», та Е. Шейн (*Schein, 1978, 1990, 2018*), який запровадив концепцію кар'єрних якорів.

Зокрема, Д. Сьюпер розглядає кар'єру як багатовимірний феномен, що охоплює всю сферу життєдіяльності людини та розглядає її шлях через послідовність і поєднання різних соціальних ролей. Ним запроваджено поняття «веселка життєвих кар'єр», яке показує широкий спектр можливостей кар'єрного вибору, що не обмежується професійною діяльністю, а охоплює інші важливі аспекти життя. На його думку, кар'єра є способом реалізації життєвої програми індивіда, що обґрунтовується на його уявленнях про себе, ідеалах та життєвих цілях. У процесі кар'єрного розвитку відбувається трансформація Я-концепції в конкретні професійні дії, що, своєю чергою, формує кар'єрний шлях людини. Водночас професійний вибір і досягнення впливають на загальне самосприйняття та самооцінку, підкреслюючи взаємозв'язок між особистісною ідентичністю та кар'єрною реалізацією (*Super, 1983, 1986*).

В сучасних англо-американських підходах (*Hall, 1996; Arthur & Rousseau, 1996*), кар'єра описується як динамічна, самокерована система — «protean career» або «boundaryless career», де головну роль відіграє не організація, а особистість.

У своїй роботі “*Organizational Logics of Managerial Careers*” (1988) Hugh Gunz показує, що кар’єра менеджера формується не лише особистими прагненнями, а передусім організаційними логіками, тобто правилами, структурою, культурою та політикою самої організації. Він описує, як організації створюють певні моделі кар’єрного руху (кар’єрні потоки), які визначають можливості просування, переходи між ролями та типові траєкторії розвитку.

Hugh Gunz підкреслює, що кар’єра є складним, багаторівневим і контекстуальним процесом, який залежить від стратегій організації та її внутрішніх систем. Окрім лінійного просування, існують альтернативні стратегії кар’єри, такі як пошук інших можливостей або утримання позиції. Таким чином, кар’єра менеджера розглядається як результат взаємодії між індивідом та динамічним середовищем організації.

У *Handbook of Career Theory (Arthur, Hall & Lawrence, 1989)*, кар’єра трактується як складний і динамічний процес, що формується у взаємодії індивідуальних характеристик, організаційних структур та соціального контексту. Автори підкреслюють, що сучасна кар’єра перестає бути лінійною й дедалі більше стає самокерованою та гнучкою. У книзі вводяться ключові концепції, такі як «безмежна» та «плинна» кар’єра, які відображають зміну уявлень про професійний розвиток у мінливому світі. Загалом, робота показує, що кар’єра виходить за рамки однієї організації й перетворюється на ширший життєвий шлях особистості.

Так, дослідники Steven D. Brown та Robert W. Lent визначають кар’єру як *значний період в житті* людини, який є унікальним, складним і тривалим протягом усього життя (*Brown & Lent, 2013*); С. McDaniels трактує її як «*стиль життя*», що охоплює не лише послідовність професійної діяльності, а й активність у вільний час протягом усього життя (*McDaniels, 1984*); N.C. Gysbers та

Е.І. Moore (1975) розглядають кар'єру як *безперервний процес саморозвитку*, що формується через інтеграцію різних життєвих ролей, середовищ і подій у житті людини; N. A. Algadheeb (2015) визначає її як *напрямок професійного становлення* особистості, який характеризується комплексом її соціально-психологічних характеристик і зовнішніх факторів впливу. Таким чином, узагальнюючи наведені підходи, можна стверджувати, що кар'єра розуміється не лише як професійна траєкторія, а як ширший життєвий шлях, який охоплює розвиток особистості, формування ролей, прийняття рішень та взаємодію з соціальним середовищем. Іншими словами, кар'єра постає як невід'ємна частина життєвого досвіду людини, що розгортається протягом усього життя.

В. Біскуп (Biskup) належить до сучасних дослідників кар'єри. Його праці, зокрема 2012 року, розглядають кар'єру не просто як вертикальне просування в професійному середовищі, а як комплексний процес особистісної та соціальної реалізації, що включає компетентності, стратегії, адаптацію до ринку праці, взаємодію із зовнішніми чинниками та накопичення кар'єрних результатів.

Іншими словами, його підхід відповідає сучасним концепціям кар'єри, де акцент робиться на динамічності, гнучкості, активній життєтворчості особистості та використанні професійного, освітнього й культурного капіталу в умовах змін.

За радянських часів поняття «кар'єра» тривалий час мало негативне або ідеологічно обмежене забарвлення, асоціювалося з «кар'єризмом», тобто егоїстичним прагненням до посадового просування. Тому дослідження переважно зосереджувалися на трудовій діяльності, професійному становленні та шляхах службового зростання і швидше розглядалось як структурований процес інтеграції особистості в професійну спільноту, але не як автономний шлях самореалізації. Як показують роботи S. Fitzpatrick (1979), T. Rigby (1968) та D.Lane (1982), індивідуальні амбіції та прагнення до особистого просування

розглядалися як «кар'єризм», що суперечив колективістській ідеології. Тому науковий дискурс був зосереджений на поняттях «трудоий шлях», «службове зростання» чи «професійне становлення», а не на кар'єрі як автономній траєкторії самореалізації.

Теоретичні розвідки щодо досліджень кар'єри китайськими науковцями показало, що найчастіше воно звернено до поняття «кар'єрні орієнтації»/ 职业取向 та «кар'єрна адаптивність»/ 职业适应性. Так, у дослідженні Х. Liu et al. (2023) було виявлено зв'язок між навичками професійної освіти та адаптивністю до кар'єри. В результаті зроблено висновок, що університети повинні пріоритетувати розвиток та розширення ініціатив професійної освіти. Вони повинні не лише допомагати встановлювати чіткі кар'єрні цілі для студентів коледжів, але й формувати позитивний та гнучкий кар'єрний погляд, щоб допомогти їм краще адаптуватися до різних змін, які можуть виникнути протягом їхньої кар'єри. В оглядовій статті авторів V.J. Sun та M. Yuen (2012) «*Career Guidance and Counseling for University Students in China*» зауважується, що профорієнтація та консультування з питань кар'єри в Китаї розпочалися пізно, але зараз є можливості для вдосконалення як у теорії, так і на практиці. Усі форми профорієнтації, консультування з питань кар'єри та оцінки кар'єри в Китаї повинні враховувати особливості місцевого населення студентів та реалії місцевих та регіональних можливостей працевлаштування.

У сучасній українській соціогуманітарній науці поняття «кар'єра» зазнало суттєвої переоцінки та розширення. Нині воно трактується як інтегративне утворення, що охоплює професійний, особистісний, соціальний і життєвий розвиток людини (Журавльова, 2008; Мушкевич, 2017; Карамушка, 2020) або багатовимірне явище, що поєднує особистісні, соціальні та організаційні аспекти.

Так, Н. Гончарова (2020) виділяє три взаємопов'язані складові: особистісний аспект охоплює характеристики людини, її мотивацію та професійні амбіції; соціальний — вплив зовнішнього середовища, економічних і культурних факторів; організаційний аспект описує кар'єру як безперервний процес професійного становлення від освітніх етапів до реалізації потенціалу на ринку праці.

Н. Гура трактує кар'єру як процес і підсумок поступового професійного зростання особистості, що включає свідомо мотивовану та цілеспрямовану діяльність, спрямовану на зміну професійних ролей, розвиток компетентності та досягнення вагомих результатів у трудовій сфері. Кар'єра, на думку дослідниці, поєднує суб'єктивно значущі цілі особистості з об'єктивно визнаними суспільством досягненнями професійного становлення (Гура, 2019).

М. Горенко (2016) виокремлює три підходи до визначення кар'єри. Перший трактує її як послідовний процес професійного зростання, включаючи зміну посад, кваліфікацій і статусу. Другий розглядає кар'єру як процес особистісного розвитку й самореалізації у взаємодії працівника та організації. Третій підхід виходить за межі професійної сфери, поєднуючи особистісні та соціальні ролі в роботі, сім'ї та дозвіллі.

Українські дослідники підкреслюють взаємозв'язок кар'єри з ціннісними орієнтаціями, ментальним здоров'ям, гендерними аспектами, емоційною стійкістю та соціальними трансформаціями (зокрема, в умовах війни). Так, Н. Побірченко (2017) і С. Максименко (2020) акцентують увагу на взаємозв'язку між мотивацією досягнення, ціннісними орієнтаціями та ефективністю побудови кар'єри. О. Чуйко та Ю. Гайдай розглядають кар'єру як індивідуальний процес, що складається з послідовності кар'єрних циклів, які, на їхню думку, включають «міні-стадії» професійного становлення, які змінюються короткими, але інтенсивними фазами перепідготовки. У межах цього підходу авторки інтегрують

концепцію «навчання впродовж життя», що відповідає сучасним стандартам європейської системи вищої освіти, і в своєму дослідженні підтверджують існування взаємозв'язку між ціннісними орієнтаціями студентів та їхньою кар'єрною спрямованістю (Чуйко, Гайдай, 2018).

У контексті сучасних трансформацій ринку праці, Ю. Романенко (2022) та І. Ковальчук (2021) досліджують виклики кар'єрного розвитку молоді в умовах війни та повоєнної відбудови, акцентуючи на важливості цифрових навичок, гнучкості та психологічної стійкості.

Інші українські дослідники акцентують увагу на окремих аспектах кар'єри і кар'єрного росту. Так, Л. Карамушка (2019) аналізує поняття організаційної кар'єри та підкреслює вплив психологічного клімату, стилю керівництва і корпоративної культури на кар'єрне зростання працівників. О. Бондарчук (2015) досліджує феномен готовності особистості до професійного саморозвитку, розглядаючи кар'єрну компетентність як показник професійної зрілості.

Сучасна концепція кар'єри у сфері соціальної роботи виходить за межі традиційного розуміння послідовності посадових позицій і професійних досягнень. Вона включає процес особистісного та професійного розвитку, інтегруючи індивідуальні цінності, мотиви, здібності та соціальні вимоги. Як зазначають A.G.Woldeamanuel (2024), N.Danziger et al. (2008), кар'єра має внутрішній компонент, що охоплює суб'єктивні прагнення, таланти і цінності особистості, та зовнішній компонент, пов'язаний із професійним просуванням і організаційними позиціями. У цьому контексті внутрішній аспект визначає ті складові самооцінки, які особистість не може змінити навіть у разі складного вибору професії (Schein, 1990). Згідно цих положень, кар'єрний розвиток соціального працівника передбачає не лише набуття знань і практичних навичок, а й усвідомлення власних цінностей, формування професійної ідентичності та

готовності до соціально значущої діяльності. Окрім того, К. Dolan зазначає, що соціальна робота має свої чіткі етапи професійного розвитку - ранній, середній і пізній, кожен із яких вимагає відповідної підтримки, навчання та ресурсів для формування компетентного й стійкого фахівця. Розуміння цих етапів дає змогу ефективніше підтримувати соціальних працівників у їхньому професійному зростанні та запобігати ризикам вигорання, помилок і втрати професійних можливостей (Dolan, 2023).

Університетське середовище відіграє ключову роль у формуванні кар'єрних орієнтацій майбутніх соціальних працівників. Саме в період навчання студенти розвивають професійні компетенції, усвідомлюють власні сильні сторони і цінності, а також навчаються адаптувати їх до вимог ринку праці. Формування кар'єрних орієнтацій у вищій освіті сприяє здатності майбутніх фахівців ефективно планувати професійний розвиток, досягати самореалізації та підтримувати мотиваційну стійкість у процесі професійної діяльності.

З позиції соціальної педагогіки, І. Зверєва (2013) та О. Безпалько (2016) розглядають соціальний супровід кар'єрного розвитку як складову соціалізації молоді та підготовки її до успішної професійної діяльності. Вони підкреслюють роль університетського освітнього середовища у формуванні соціально-професійної ідентичності студентів, особливо іноземних, які потребують адаптаційної підтримки.

Ці дослідження підкреслюють потребу у створенні системи соціально-педагогічних механізмів підтримки кар'єрних орієнтацій студентів, що відповідає сучасним європейським підходам до освітньої політики.

На основі теоретичного аналізу визначень поняття «кар'єра» українськими та зарубіжними науковцями, а також з урахуванням її можливих складових, пропонуємо визначити кар'єру іноземного студента в університетському

середовищі як інтегративне утворення, що формується під впливом особистісних цінностей і мотивацій, соціального та культурного середовища, освітніх можливостей та практичного досвіду, і яке визначає траєкторію професійного, академічного та особистісного розвитку особистості. (див. Рис. 1.1).



Рис. 1.1. Основні компоненти кар'єри іноземного студента

До структурних компонентів кар'єри іноземного студента ми відносимо:

- освітній компонент, який включає в себе вибір навчального закладу та освітньої програми, процес адаптації до освітнього середовища (академічні вимоги, методи навчання, мовний бар'єр тощо), академічну успішність та розвиток професійних компетенцій, участь у науково-дослідницькій діяльності, додаткові освітні можливості (стажування, курси, конференції);

- професійний компонент, який включає в себе професійну соціалізацію (формування професійної ідентичності), набуття досвіду через навчальну,

практичну та волонтерську діяльність, зміцнення соціально-професійних зв'язків, пошук роботи або стажування під час навчання, кар'єрне планування та побудова кар'єрної траєкторії тощо;

- соціально-культурний компонент, який передбачає соціально-культурну адаптацію, інтеграцію в університетське середовище, взаємодію з місцевими та іншими іноземними студентами та академічною спільнотою, збереження власної культурної ідентичності та міжкультурну комунікацію, вплив соціокультурних факторів на навчання та кар'єрний розвиток;

- психологічно-особистісний компонент, який включає в себе задоволення психологічних потреб та особистісний розвиток, подолання стресу та психологічної адаптації до нового середовища, формування особистих цілей та мотивації, баланс між навчанням, роботою та особистим життям, вплив сімейної та соціальної підтримки на кар'єру;

- правовий та економічний компонент, який передбачає юридичні умови перебування (візові питання, дозволи на роботу), фінансову стабільність (стипендії, підробіток, витрати на навчання), доступ до кар'єрних можливостей у країні навчання;

- компонент міжнародної кар'єрної мобільності, який включає в себе можливості продовження освіти за кордоном, перспективи працевлаштування на міжнародному ринку, повернення до рідної країни або імміграцію.

Поняття «кар'єра» тісно пов'язане з терміном «кар'єрні орієнтації», оскільки вони є її невід'ємною складовою та відображають спрямованість особистості на певні професійні цінності й норми в галузі кар'єри. Поняття «кар'єрні орієнтації» вперше з'явилося в межах концепції «кар'єрних якорів», запропонованої Едгаром Шейном (E. Schein) у 1970-х роках. Учений визначав кар'єрний якор як комбінацію внутрішніх цінностей, мотивів, здібностей і самооцінок, які

формується в процесі професійного досвіду та визначають вибір людиною напряму кар'єрного розвитку. Згідно з підходом Шейна, індивід має домінуючий кар'єрний «якір», який утримує його від рішень, що суперечать власним цінностям і професійним уявленням. Учений виокремив вісім базових типів кар'єрних орієнтацій: технічна/функціональна компетентність, управлінська компетентність, автономія/незалежність, безпека/стабільність, підприємництво/креативність, служіння/відданість справі, виклик та інтеграція стилів життя (*Schein, 1978*).

Подальший розвиток цієї концепції здійснив К. Дерр (K. Derr, 1986), який, спираючись на емпіричні дослідження, запропонував власну типологію кар'єрних орієнтацій, виділивши п'ять основних типів: прагнення до просування, прагнення до незалежності (свободи), прагнення до безпеки, прагнення до професіоналізму та прагнення до рівноваги. На відміну від Е.Шейна, який акцентував увагу на внутрішніх детермінантах професійного вибору, К.Дерр підкреслив баланс між професійною реалізацією та особистим життям, що відображає еволюцію кар'єрних цінностей у контексті соціокультурних змін.

Таким чином, підходи Е. Шейна та К. Дерра заклали методологічні основи сучасного розуміння кар'єрних орієнтацій як системи внутрішніх мотиваційних утворень, що визначають стратегії кар'єрного розвитку, професійне самовизначення та рівень задоволеності трудовою діяльністю.

Важливий внесок у подальший розвиток розуміння кар'єрних орієнтацій здійснили R.Lami та K.Mile (2013), які трактують професійну та кар'єрну орієнтацію як одну з детермінант особистісного вибору, що визначає траєкторію розвитку людини в суспільстві. На думку дослідників, кар'єрна орієнтація є не лише внутрішнім мотиваційним чинником, а й показником рівня демократичності та свободи, якою володіє особа у визначенні власного професійного шляху.

Можливість вільного самовизначення у виборі професії вони вважають маркером індивідуальної автономії та соціальної зрілості, тоді як обмеження цього вибору — відображенням тиску зовнішніх факторів або соціально-економічних бар'єрів.

Подібну позицію висловлюють і G. W Maier зі співавторами, які розглядають кар'єрні орієнтації як систему ставлень і намірів, що формуються на основі особистісних цінностей та визначають рішення, пов'язані з професійним розвитком. На їхню думку, кар'єрні орієнтації відображають вищий рівень усвідомлених прагнень індивіда, який зумовлює не лише вибір кар'єрної стратегії, а й поведінкові моделі щодо досягнення професійних цілей (*Maier et al., 1994*).

У дослідженні M.Fugate та його колег, зазначається, 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 приймає рішення. Іншими словами, кар'єрні орієнтації пропонується розглядати як соціальні установки, які відображають готовність індивіда реалізувати певний кар'єрний шлях (*Fugate et al., 2004*).

Таке розуміння підкреслює, що кар'єрні орієнтації не зводяться лише до елементів мотиваційної структури, а виступають інтегративним конструктом, який поєднує цінності, установки, досвід і соціокультурні впливи. Саме тому цей феномен розглядається сьогодні як багатовимірний показник професійної ідентичності, тісно пов'язаний із процесами саморозвитку та адаптації в мінливому соціальному середовищі. Це підґрунтя стає особливо важливим у сучасних умовах, коли динаміка глобальних і локальних кризових процесів безпосередньо впливає на можливості професійного самовизначення, зокрема серед молоді та студентів-іноземців.

У дослідженнях Z. Sufang (1995) особливу увагу приділено студентській молоді, оскільки саме в період навчання у вищому навчальному закладі

зкладаються основи кар'єрних орієнтацій, що впливають на подальшу траєкторію професійного розвитку. Автор наголошує, що кар'єрна орієнтація студента формується не лише під впливом внутрішніх мотиваційних установок, а й через зовнішні соціально-економічні чинники, такі як потреби ринку праці, соціальний статус професії, престиж спеціальності та можливості працевлаштування. Таким чином, концепція Zhang Sufang розкриває кар'єрні орієнтації як динамічну систему ціннісних і мотиваційних компонентів, що визначають вибір і ставлення особистості до майбутньої професійної діяльності.

L.Byrd (1998) визначає кар'єрну орієнтацію як підмножину кар'єрного орієнтира, більш ширшого поняття, що охоплює індивідуальне самосприйняття власних талантів, здібностей, цінностей і мотиваційних пріоритетів, які впливають на професійний вибір і поведінку людини в кар'єрному просторі. На думку дослідника, кар'єрна орієнтація є практичним проявом кар'єрного орієнтира, оскільки відображає ті аспекти самосприйняття, що безпосередньо реалізуються у професійних рішеннях — виборі напряму діяльності, прагненні до певних посадових рівнів чи форм кар'єрного розвитку.

Проблема формування та розвитку кар'єрних орієнтацій активно досліджується українськими науковцями. Зокрема, Л. Березовська розглядає кар'єрні орієнтації як *систему цінностей*, що визначають професійний вибір особистості та впливають на побудову її кар'єрного й життєвого шляху (Березовська, 2017); Н. Перегончук і М. Фальчук трактують кар'єрні орієнтації як *базові соціальні установки*, які визначають значущість кар'єри для особистості та обраний нею тип кар'єрного шляху (Перегончук, Фальчук, 2018); В. Орлов розглядає їх як послідовну реалізацію *професійних намірів*, що інтегрують процеси навчання, набуття та вдосконалення професійного досвіду протягом життя (Орлов, 2018); Н. Майорчак та К. Мозоли вказують, що кар'єрні орієнтації

становлять структурний компонент Я-концепції особистості, оскільки охоплюють уявлення індивіда про власні здібності, мотиваційні чинники та професійні потреби, що сприяють просуванню в професійній діяльності, тобто побудові кар'єри (Майорчак, Мозола, 2014). У сучасному підході до кар'єрного управління акцентується, що людина сама формує свою кар'єру, спираючись на самостійний контроль (самоспрямованість) і власні цінності як критерій успіху (Дуркан, Серга, 2022).

Дослідження О. Чуйко та Х. Стецюк показують, що у сучасному суспільстві жінки (для яких кар'єрні досягнення не завжди є пріоритетом), активно орієнтуються на професійний розвиток через самовдосконалення, фінансову незалежність, цікаву роботу, розвиток компетентності, творчість, самовираження та соціальну взаємодію. Водночас ключовими орієнтаціями залишаються стабільність зайнятості, служіння суспільству та професійна автономія (Чуйко, Стецюк, 2013).

Таким чином, сучасні українські дослідження підкреслюють, що кар'єрні орієнтації формуються під впливом комплексного поєднання соціальних, психологічних та ціннісних чинників, інтегруючи індивідуальні особливості та життєвий досвід і визначаючи професійний шлях та стратегії особистості.

Значна частина досліджень в українському дискурсі проводиться на рівні студентської та магістерської молоді (Ден Сюйтун, 2022), приділяючи увагу як загальним психологічним аспектам формування кар'єрних установок, так і специфічним детермінантам у різних групах — за освітнім рівнем, спеціальністю, статтю та соціальним походженням.

Так, у дослідженні Т. Карамушки виявлено типи та чинники розвитку кар'єрних орієнтацій аспірантів різних спеціальностей. З'ясовано, що рівень сформованості орієнтацій залежить від віку, статі та професійної сфери, а

провідними мотиваційними факторами є самореалізація та досягнення (*Карамушка, 2013*).

Л. Афанасенко (2019) розкриває провідні детермінанти кар'єрних орієнтацій студентів бакалаврату й магістратури. Авторка виявила суттєві відмінності у пріоритетах між освітніми рівнями: для бакалаврів домінують матеріальні мотиви, тоді як магістри частіше орієнтуються на професійну самореалізацію.

У дослідженні М. Казанжи та О. Вдовіченко узагальнюються результати досліджень кар'єрних орієнтацій сучасної студентської молоді (на прикладі офіс-менеджерів), і робиться висновок про те, що провідними кар'єрними орієнтаціями є стабільність роботи, досягнення особистісного успіху та сам зміст роботи. Розгляд мотиваційних переваг у кар'єрних орієнтаціях окремих здобувачів засвідчує, що вони є суспільними за природою та індивідуальними за суттю, водночас ієрархічно підпорядкованими залежно від їх суб'єктивно-ціннісної значущості для особистості (*Казанжи, Вдовіченко, 2021*).

Таким чином, кар'єрні орієнтації являють собою сукупність цінностей, установок і мотиваційних чинників, що визначають професійний шлях особистості. Вони формуються під впливом особистих характеристик, соціального середовища та життєвого досвіду. Залежно від особистих пріоритетів та мотивацій, кар'єрні орієнтації можуть зосереджуватися на досягненні професійного успіху, автономії, стабільності, підприємстві чи балансі між роботою та особистим життям. Важливим аспектом є усвідомлення особистісних цінностей, що дозволяє індивіду узгоджувати свій кар'єрний шлях із внутрішніми потребами, що сприяє професійній самореалізації та задоволенню від роботи.

У контексті університетського середовища формування кар'єрних орієнтацій має особливе значення, оскільки саме період навчання у вищому навчальному закладі є критичним етапом професійного самовизначення молоді. У цей час

відбувається активне становлення системи цінностей, розвиток професійної ідентичності та усвідомлення власних можливостей і обмежень. Вплив освітнього середовища, викладацького складу, навчальних програм і практичного досвіду сприяє розширенню уявлень студентів про можливі напрями кар'єрного розвитку та шляхи досягнення професійних цілей.

На основі цього та аналізу визначень поняття кар'єрних орієнтацій вважаємо доцільним виокремити структуру кар'єрних орієнтацій іноземного студента, який знаходиться на етапі закінчення навчання в університеті та початку своєї професійної діяльності (див. Рис. 1.2).

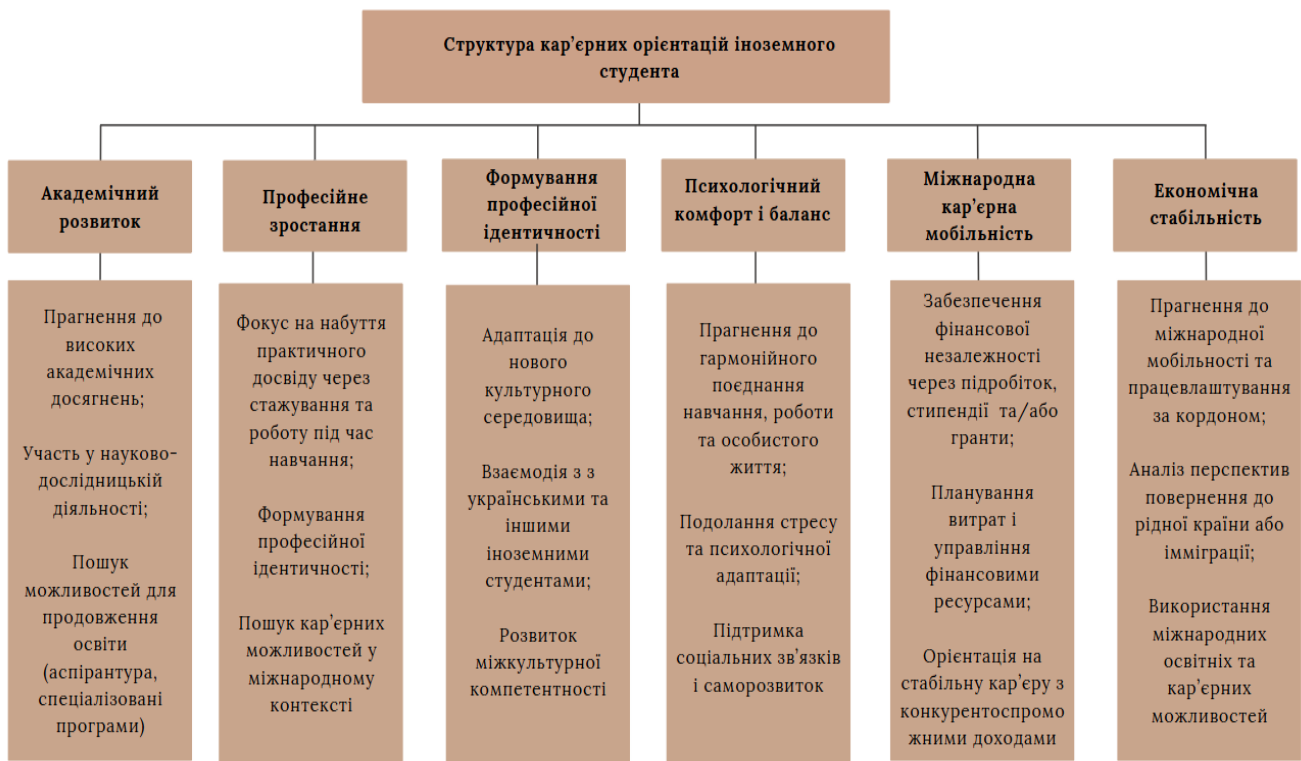


Рис. 1.2. Структура кар'єрних орієнтацій іноземного студента

До структури кар'єрних орієнтацій іноземного студента, на нашу думку, входять:

▪ орієнтація на академічний розвиток, що передбачає прагнення до високих академічних досягнень, участь у науково-дослідницькій діяльності та пошук можливостей для продовження освіти (аспірантура, спеціалізовані програми тощо);

▪ орієнтація на професійне зростання, яка передбачає фокус на набуття практичного досвіду через стажування та роботу під час навчання, формування професійної ідентичності, пошук кар'єрних можливостей у міжнародному контексті;

▪ орієнтація на соціально-культурну інтеграцію, що включає в себе адаптацію до нового культурного середовища; взаємодію з українськими та іншими іноземними студентами та розвиток міжкультурної компетентності;

▪ орієнтація на психологічний комфорт і баланс, що передбачає прагнення до гармонійного поєднання навчання, роботи та особистого життя, подолання стресу та психологічної адаптації, а також підтримку соціальних зв'язків і саморозвиток;

▪ орієнтація на економічну стабільність, що включає забезпечення фінансової незалежності через підробіток, стипендії та/або гранти, планування витрат і управління фінансовими ресурсами та орієнтацію на стабільну кар'єру з конкурентоспроможними доходами;

▪ орієнтація на міжнародну кар'єрну мобільність, що передбачає прагнення до міжнародної мобільності та працевлаштування за кордоном, аналіз перспектив повернення до рідної країни або імміграції та використання міжнародних освітніх і кар'єрних можливостей.

1.2. Соціальна підтримка професійного розвитку кар'єри іноземних студентів в освітньому середовищі університету.

Вища освіта відіграє важливу роль у формуванні кар'єрного шляху у студентської молоді, сприяючи розвитку критичного мислення, навичок аналізу, вирішення проблем і швидкої адаптації до змін у професійному середовищі (NCC, 2024). Для іноземних студентів, які обирають навчання в українських університетах, цей досвід стає не лише засобом здобуття фахових знань, а й важливим етапом інтеграції у міжнародний ринок праці.

Рішення студентів навчатися за кордоном уже тривалий час є предметом досліджень, які аналізують глобальні потоки студентів (*Héctor et al., 2017*). Значна частина цих досліджень використовує концепцію «push and pull» (*Maringe & Carter, 2007; Lee, 2017*), що пояснює мотиви студентів через комбінацію зовнішніх і внутрішніх факторів. Серед основних стимулів, які спонукають молодь навчатися за кордоном, дослідники виділяють кар'єрне зростання (*Ahmad et al., 2017*), можливість імміграції (*King & Sondhi, 2017*), накопичення наукового капіталу (*Delicado, 2010*), отримання якісної науково-дослідної підготовки (*Delicado, 2010; Ahmad et al., 2017*) та набуття міжнародного досвіду (*Delicado, 2010*).

Зокрема, у зв'язку зі швидким економічним зростанням Китаю протягом останніх двох десятиліть кількість студентів, які здобувають освіту за кордоном, значно збільшилася. КНР є провідним постачальником міжнародних студентів у світі: за даними UIS (2022), їхня чисельність зросла з 137 620 у 1998 році до 1 061 511 у 2019 році, чия кількість могла значно зрости на сьогоднішній день. Основними причинами, що спонукають китайських студентів до навчання в Україні, є відносно доступна вартість освіти у порівнянні з країнами ЄС та США, можливість здобути диплом міжнародного рівня, а також перспективи академічної

мобільності. Додатково привабливими є англомовні навчальні програми, що полегшують адаптацію студентів і підвищують їхню конкурентоспроможність на ринку праці. Важливу роль відіграють партнерські угоди між українськими та китайськими університетами, які спрощують процес вступу та академічного обміну (Гонтаренко, 2024). Значимим для вибору університету є його міжнародний рейтинг, адже він відображає якість освіти і перспективи працевлаштування (Russell, 2005). Навчання у престижному університеті підвищує конкурентоспроможність на ринку праці в Китаї (Zhu & Gao, 2022).

Інтернаціоналізація освіти сприяє формуванню глобального освітнього середовища, що дозволяє китайським студентам здобути унікальний досвід навчання в Україні. Після завершення навчання вони мають кілька основних варіантів кар'єрного розвитку: повернення до Китаю, пошук роботи в міжнародних компаніях або продовження освіти в європейських країнах, зокрема й в Україні (Скиба *et al.*, 2023).

Водночас, процес успішної адаптації, освітньої інтеграції та побудови кар'єрних орієнтацій іноземних студентів в університетському середовищі значною мірою залежить від системної соціальної підтримки, яку надає навчальний заклад.

Розмірковуючи над питанням змісту соціальної підтримки іноземні науковці (Chen & Constantin, 2024) вказують на необхідність упровадження низки заходів в університетському середовищі. Це включає підвищення якості освіти через вдосконалення викладання та інтернаціоналізацію програм, розширення можливостей академічної мобільності, диверсифікацію каналів навчання за кордоном, формування міжнародних фахівців через спеціальні курси та міжкультурні заходи, покращення сервісів для іноземних студентів (житло, візова підтримка, академічне консультування), а також сприяння інноваціям і

підприємництву. Усі ці стратегії створюють сприятливе соціальне середовище, яке підтримує професійний розвиток, інтеграцію та адаптацію іноземних студентів у міжнародному освітньому середовищі.

Ж. Раян підкреслює, що університети повинні не лише відкривати двері для міжнародних студентів, а й забезпечувати доступність навчальних програм (Ryan, 2005). Найефективніші методи залучення іноземних студентів включають англійські веб-сайти, міжнародні освітні виставки, рекламні платформи та міжнародні партнерства (Fit, 2020). Натомість, для успішного залучення іноземних студентів українським університетам необхідно вдосконалювати маркетингові стратегії, враховувати культурне розмаїття та адаптувати навчальні програми до сучасних вимог глобального ринку праці (Onsardi et al., 2021; Polat, 2015). Важливим є розвиток так званих «soft skills», що включає комунікативні здібності, навички міжкультурної взаємодії та підприємницьке мислення (Довгодько, 2013, Гонтаренко, 2024).

На думку М. Казанжи, для підвищення конкурентоспроможності студентів необхідно розвивати навички самоменеджменту, що сприяють ефективній адаптації до ринку праці та професійному становленню (Казанжи, 2021). Випускники мають не лише здобувати професійні знання, а й розвивати гнучкість, здатність до змін, швидку адаптацію до нових обставин, а також критичне мислення та креативність (Чуб, 2017, Gubler, 2011), самостійність і кар'єрну автономію (Ozturk & Yildirim, 2024). Брак практичних навичок у випускників ускладнює працевлаштування, а нестабільна економічна ситуація, глобалізація, автоматизація та війна ще більше обмежують можливості на ринку праці (Червона, 2024).

Особливе місце в системі супроводу іноземних студентів посідає інклюзивна підтримка, яка забезпечує рівний доступ до освітніх можливостей для студентів з

особливими потребами, травматичним досвідом або з різних культурних і соціальних контекстів. Інклюзивні практики охоплюють використання універсального дизайну навчання, доступність навчальних ресурсів, діяльність інклюзивно-ресурсних центрів, впровадження антидискримінаційних політик та ін. (*Espada-Chavarria et al., 2023; Jarman, M. et al., 2023*). Зокрема, у дослідженні проф. О.Чуйко було виявлено, що створення безпечного, недискримінаційного та підтримувального середовища сприяє тому, що студенти, які навчаються за програмами міжнародної академічної мобільності в європейських університетах, відчують себе прийнятими, захищеними та здатними повноцінно реалізовувати свій потенціал (*Чуйко, 2021*).

У дослідженні З. Крупник (2025) показано, що ефективну психологічну підтримку студентів здійснюють інноваційні технології, які змінюють традиційні методи супроводу, виробляючи їх більш доступними, персоналізованими та інтерактивними. Зокрема, «сучасні онлайн-платформи та мобільні додатки надають можливість для психологічної підтримки, розвитку емоційного інтелекту та самопомоги» (*Крупник, 2025, с. 176*).

У іншому дослідженні (*Brunsting, Zachry, & Takeuchi, 2018*) були виявлені конкретні джерела соціальної підтримки іноземного студента в університетському середовищі, якими є академічні групи однолітків, неформальне спілкування з викладачами, соціальні мережі, служби підтримки студентів та тісні зв'язки з друзями та родиною (*Myers-Walls et al., 2011*). Усе це є важливими ресурсами для подолання стресу, з яким стикаються іноземні студенти. Вони можуть допомогти психологічно знизити рівень стресу та полегшити адаптацію до нового середовища.

У дослідженні E. Vicary та його колег вивчалася роль соціальної підтримки студентів з проблемами психічного здоров'я. Було виявлено, що друзі були

найефективнішим джерелом підтримки для цієї групи студентів, дружба сприяє відчуттю приналежності та полегшує психологічний перехід до університету. Водночас було знайдено додаткові докази того, що стигматизація цих студентів перешкоджає зверненню за допомогою та доступу до мереж підтримки, особливо для людей з розладами настрою. Таким чином, автори роблять висновок, що соціальну підтримку слід розглядати як потенційну ціль для втручань, спрямованих на підтримку студентів з проблемами психічного здоров'я (*Vicary et al., 2024*).

У дослідженні, спрямованому на вивчення практик освітньої підготовки соціальних працівників у воєнний час, автори О. Чуйко, В. Шкуро, Т. Семигіна (2024) роблять висновок, що важливим завданням академічного середовища в кризові часи, є організація підтримки та добробуту, орієнтованих на студентів: «надання пріоритету благополуччю студентів для забезпечення адекватних систем підтримки під час кризи має вирішальне значення» (*Chuiiko et al., 2024, p. 11*). Дослідники Шикула, Медянова, Вдовіченко (2025) вказують, що програми підтримки, спрямовані на розвиток резильєнтності студентів, повинні мати комплексний характер і охоплювати особистісні, соціальні та освітні чинники

Цієї ж думки дотримуються й інші українські дослідники, які зазначають, що події війни та її широке розгортання в Україні мали значний вплив на психоемоційний стан та психологічне благополуччя студентів. У зв'язку з цим особливо важливою була організація соціально-психологічної підтримки студентів, що було реалізовано в одному із університетів України шляхом створення спеціальної комунікаційної платформи на Telegram-каналі. Важливим висновком було те, що ця діяльність сприяла формуванню спільноти та розвитку стійкості (*Kot, & Lytvychenko, 2022*).

У дослідженні Лаврика О.В. запропоновано напрямки діяльності, спрямовані на подолання стресу та дистресу у студентів під час дистанційного навчання у воєнний час: 1) психологічна підтримка; 2) педагогічна підтримка; 3) гнучка навчальна програма; 4) тренінги стійкості до стресу; 5) підтримка дослідницьких проектів; 6) підтримка доступу до інформації (*Lavryk, 2024*).

Проаналізовані теоретичні підходи підтверджують, що університетська соціальна підтримка виступає значущим ресурсом супроводу іноземних студентів у процесах професійного самовизначення та становлення. Водночас, у практиці соціальної роботи суттєвого розвитку набула технологія кар'єрного консультування, яка розглядається як ефективний метод допомоги особистості у визначенні професійного шляху, виборі освітньої траєкторії, розробці плану кар'єри та адаптації на ринку праці.

Кар'єрне консультування сформувалося на межі трьох професійних напрямів: психологічного консультування, управління персоналом та коучингу. Це порівняно молода галузь практики в українських реаліях, що виникла у відповідь на запити людей, які стикаються з труднощами у професійному та особистісному розвитку (*Шушкевич et al., 2020*).

Відповідно до положень National Career Development Association (NCDA), що регламентують діяльність кар'єрних консультантів у США, кар'єрне консультування передбачає підтримку осіб у плануванні та розвитку їхньої професійної траєкторії з акцентом на визначенні ролі професійного фахівця та її взаємодії з іншими життєвими ролями. Завдання кар'єрного консультанта полягає в тому, щоб сприяти досягненню клієнтом визначених кар'єрних і професійних орієнтирів (*NCDA, 2009*).

Залежно від специфіки установи, кар'єрне консультування може здійснюватися як в індивідуальному, так і груповому форматі, з використанням

різних методик та технологій роботи з клієнтами (Лях, 2010). На думку А. Голотенко, особливий акцент у кар'єрному консультуванні робиться на інтеграції професійної діяльності з іншими аспектами життя людини. Кар'єрний консультант допомагає клієнту у досягненні його професійних та кар'єрних орієнтирів, дотримуючись суб'єкт-суб'єктного підходу у взаємодії (Голотенко, 2023).

Спеціалісти, які наразі впроваджують в Україні послуги з кар'єрного консультування, здебільшого мають професійний бекграунд у сфері психології, педагогіки, підбору та управління персоналом, проте, будь-які стандарти підготовки та сертифікації таких фахівців на сьогодні відсутні. Разом з тим, з 2019 року у Державній службі зайнятості почав розвиватися інститут спеціалізованого кар'єрного радника. Метою цього сервісу є запровадження методів поглибленого індивідуального обслуговування окремих категорій населення або осіб, які потребують соціального захисту. Функціональні обов'язки кар'єрного радника у державних центрах зайнятості визначені в Постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних і ведення обліку осіб, які шукають роботу» та охоплюють надання консультацій щодо працевлаштування, консультування про можливості професійної підготовки, перепідготовки, розвитку професійних навичок і компетенцій, проведення профорієнтації та профдіагностики (Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, 2023).

Важливим інструментом підтримки студентської молоді у побудові професійного шляху є мережа кар'єрних центрів, що діють у закладах професійної (професійно-технічної) та вищої освіти. Відповідно до типового положення про центр кар'єри у закладах професійної освіти, основними напрямками діяльності таких підрозділів є популяризація професійної освіти,

сприяння випускникам у працевлаштуванні та отриманні першого робочого місця, моніторинг кар'єрного розвитку, а також допомога у підвищенні кваліфікації чи перекваліфікації за необхідності. Окрім того, ці центри налагоджують співпрацю між освітніми установами та роботодавцями з метою ефективного працевлаштування випускників (*Міністерство освіти і науки України, 2019*).

Центр кар'єрного консультування є установою, що надає соціально-психологічні послуги, спрямовані на захист прав громадян, їхню соціальну адаптацію, підтримку особистісно-професійного розвитку та побудову успішної кар'єри. Основними методами роботи таких центрів є психологічна профдіагностика та профконсультування (*Katsarov et al., 2012*). Їхнє значення зростає в умовах конкурентного ринку праці, особливо для вразливих груп, зокрема іноземних студентів (*Братко, 2017*).

Досвід функціонування кар'єрних центрів у закладах вищої освіти США може бути корисним для адаптації цієї практики в українських реаліях. Університети США значну увагу приділяють формуванню у студентів навичок працевлаштування (*Paterson, 2017*), а кар'єрні центри відіграють ключову роль у цьому процесі (*Vinson et al., 2014*). Вони виконують не лише інформаційну, а й соціальну функцію, сприяючи адаптації студентів до професійного середовища та допомагаючи їм долати бар'єри на шляху до працевлаштування (*Cai, 2013*).

Таким чином, соціальна підтримка професійного розвитку кар'єри іноземних студентів є важливою умовою їхньої успішної адаптації в освітньому середовищі університету. Вона забезпечує не лише орієнтацію в новій соціокультурній реальності, а й формує підґрунтя для ефективного планування кар'єрної траєкторії. Розвинені механізми підтримки, зокрема кар'єрне консультування, соціальні мережі, інформаційні ресурси та інклюзивні практики — сприяють підвищенню конкурентоспроможності іноземних студентів на ринку праці та

спрямовують їхній професійний розвиток у конструктивне русло. У цьому контексті університет виступає не лише освітньою інституцією, а й ключовим агентом соціально-професійної підтримки.

1.3. Сучасний ринок праці як фактор формування кар'єрних орієнтацій студентства.

Сучасний ринок праці відіграє ключову роль у формуванні кар'єрних орієнтацій студентської молоді, адже саме його тенденції та динамічна структура визначають можливості працевлаштування, професійного розвитку та економічної стабільності фахівців різних сфер діяльності. Ринок праці є складним соціально-економічним явищем, що охоплює систему відносин між роботодавцями та працівниками, механізми регулювання зайнятості, а також інституції, які впливають на формування попиту та пропозиції робочої сили.

Науковці розглядають ринок праці з різних теоретичних позицій. А. Л. Kalleberg і А. В. Sørensen це поняття визначають досить абстрактно, як арену, на якій працівники обмінюють свою робочу силу в обмін на заробітну плату, статус та інші винагороди за роботу. Таким чином, ця концепція в широкому сенсі стосується інститутів і практик, які регулюють купівлю, продаж і ціноутворення послуг праці (*Kalleberg & Sørensen, 1979*).

Сучасні соціологічні та інституційні підходи розглядають ринок праці не як просту арену обміну робочою силою на винагороди, а як складну соціально-економічну систему, що включає інститути, норми, механізми доступу до зайнятості та форми соціальної диференціації. У таких моделях ринок праці формує й відтворює нерівності через структурні правила, організаційні практики

та соціальні зв'язки, а не лише через співвідношення попиту й пропозиції. (*Granovetter, 2011; Furåker, 2005*).

Сучасні науковці пропонують оцінювати ринок праці не лише за економічними показниками, а й за показниками соціальної якості, тобто за тим, наскільки він забезпечує гідні умови праці, соціальну справедливість, рівні можливості та стабільність зайнятості (*Близнюк & Яценко, 2023*). Ці характеристики безпосередньо впливають на кар'єрні орієнтації молоді, визначаючи їхні очікування щодо зайнятості та готовність обирати професійні траєкторії з оглядом на соціальні гарантії.

Дослідники Л. Волянська-Савчук і В. Красовський виокремлюють три основні підходи до визначення ринку праці: як систему соціально-економічних відносин між працівниками та роботодавцями, як структуровану систему з правовими та соціальними механізмами регулювання та як механізм узгодження попиту і пропозиції робочої сили (*Волянська-Савчук & Красовський, 2019*).

В сучасних реаліях ринок праці зазнає значних трансформацій під впливом глобалізаційних процесів, технологічного прогресу та кризових явищ. Дослідження, проведене Н. Пігуль та її колегами, виявило низку проблем, зокрема скорочення чисельності економічно активного населення, зростання рівня безробіття, розширення неформального сектору зайнятості. Ці чинники не лише дестабілізують ринок праці, але й ускладнюють професійне становлення молоді, змушуючи студентів переорієнтовуватися на більш затребувані спеціальності або шукати можливості за кордоном (*Пігуль та ін., 2023*).

У цьому сенсі важливу роль відіграють соціально-демографічні чинники, зокрема особливості вікової категорії студентів, рівень освіти, динаміка міграційних процесів і гендерні аспекти, що формують підходи до побудови кар'єри (*Brown & Tannock, 2009*). Зокрема, дослідники Н. Проскурка та Н.

Демченко виявили, що кар'єрні орієнтації студентів-психологів змінюються залежно від етапу навчання. Так, на початкових курсах вони переважно схильні до орієнтації на служіння (що пов'язано зі специфікою професії допомагаючого типу), а до четвертого курсу спостерігається перехід до «прагнення автономії», що пояснюється невисоким рівнем заробітної плати у державному секторі та актуалізованим бажанням молоді досягти професійної самостійності. В цілому, це відображає глобальні тенденції прагнення студентської молоді до гнучких форматів праці, що забезпечують більшу фінансову та професійну незалежність (Проскурка & Демченко, 2020).

Зарубіжні автори підкреслюють вплив цифровізації та глобалізації на сучасний ринок праці, що значною мірою визначає кар'єрні орієнтації студентів, обумовлюючи як перспективи, так і ризики їх професійного розвитку (Castells, 2010).

І. Андрейцева наголошує на структурних диспропорціях українського ринку праці, зокрема на зростанні неформальної зайнятості, скороченні конкуренції через високий рівень трудової міграції та невідповідності між попитом і пропозицією робочої сили. Вона зазначає, що ці тенденції змінюють кар'єрні орієнтації студентів, які змушені адаптувати свої професійні плани до нестабільних умов та переорієнтовуватися на міжнародний ринок праці (Андрейцева, 2021).

Військові дії в Україні ще більше загострили кризові явища на ринку праці. Н. Любомудрова та В. Гойчук підкреслюють, що продовження бойових дій посилює безробіття, скорочує купівельну спроможність населення та активізує трудову міграцію. Це потребує ефективних державних стратегій адаптації та підтримки молоді в процесі професійного становлення (Любомудрова & Гойчук, 2022).

Водночас О. Черьомухіна та Ю. Чалюк відзначають адаптаційний потенціал ринку праці, зокрема зростання попиту на робітничі професії та диспропорції у регіональному розподілі трудових ресурсів, що потребує механізмів балансування зайнятості (*Черьомухіна & Чалюк, 2022*).

В умовах глобалізації, яка загострює проблеми ринку праці в Україні, зокрема високий рівень безробіття та розвиток неформального сектору (*Осінова, 2021*), важливим є також врахування внутрішніх економічних факторів. В. Лановий зазначає, що кар'єрні орієнтації сучасної молоді значною мірою формуються під впливом економічної нестабільності, зростання безробіття та зниження рівня добробуту населення. Науковці вказують на критичні проблеми українського ринку праці, серед яких технологічна відсталість виробництва, збереження застарілих економічних моделей та недостатня адаптація до сучасних умов розвитку (*Лановий, 2015*).

Крім того, дослідниця Л. Лавриненко вказує на суто український феномен проблеми ринку, так звана «робота не за фахом», коли молоддю набувається професія і освіта у навчальному закладі, яка вже не має попиту на ринку праці, що потім відображається на неможливості працевлаштування через відсутність пропозицій на ринку. Така «депрофесіоналізація», на думку автора, на жаль стала в Україні нормою (*Лавриненко, 2020*).

Дослідники, зокрема Fedorenko, зазначають, що українська система освіти переважно орієнтується на платоспроможний попит, а не на реальні потреби ринку праці, що призводить до перенасичення фахівцями в сферах права, економіки та менеджменту. Більшість студентів обирають професію, керуючись престижністю, перспективами заробітку або порадами родини, тоді як регіональний ринок праці не завжди потребує таких спеціалістів. У результаті

багато випускників змушені проходити перекваліфікацію, що актуалізує потребу в нових стратегіях професійної адаптації та мобільності (*Fedorenko, 2017*).

Зарубіжні науковці також характеризують сучасний ринок праці зростанням рівня безробіття, поширенням нестабільних трудових контрактів і трансформаціями професійних сфер. Такі зміни потребують від фахівців гнучкості, готовності до кар'єрних переходів і здатності адаптуватися до нових викликів (*Savickas, 2013; Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2014*). Дослідження підтверджують, що саме гнучкість є ключовим фактором кар'єрного успіху в умовах нестабільного ринку праці (*Arthur, 2014; Hamtiaux et al., 2013; Lent & Brown, 2013*).

Для забезпечення успішної адаптації до сучасного ринку праці важливим є не лише наявність професійних компетенцій, а й відповідність між особистісними цінностями та організаційною культурою. Кар'єрні орієнтації формуються під впливом соціально-економічних умов, проте значну роль відіграють також культурні фактори, які визначають підходи до професійного розвитку в різних країнах. У цьому контексті заслуговують на увагу дослідження *Zalewska (2000)* та *Mazurkiewicz (2020)*, які розглядають взаємозв'язок між кар'єрними орієнтаціями, цінностями особистості та національними особливостями ринку праці. В цьому випадку, культура є модератором між соціально-економічними та соціально-демографічними факторами впливу.

Сучасний ринок праці створює значні виклики для молодих фахівців, особливо студентів та випускників, які лише розпочинають свою кар'єру. Так, 76% роботодавців зазначають труднощі у пошуку фахівців, які володіють необхідними професійними навичками. До ключових компетентностей, що мають попит, належать здатність до адаптації, критичне мислення, уміння працювати в команді та ефективно розв'язувати проблеми. Водночас 39% працівників

висловлюють занепокоєння через недостатню увагу роботодавців до їхнього професійного розвитку та навчання (MGEOS, 2025).

Особливо гостро проблеми працевлаштування відчувають молоді жінки, які стикаються з гендерною нерівністю. На думку Е. Лібанової та ін. (2011), роботодавці часто уникають прийому на роботу жінок репродуктивного віку через побоювання щодо їхнього можливого виходу в декретну відпустку або обмежень у виконанні трудових обов'язків. Як наслідок, молоді представники жіночої статі нерідко опиняються в менш конкурентних умовах і змушені погоджуватися на нижчу заробітну плату та обмежені кар'єрні перспективи (Libanova et al., 2011).

Крім того, загальні тенденції на ринку праці також ускладнюють професійне становлення молоді. Попит на певні спеціальності не завжди відповідає очікуванням випускників, що призводить до професійної невизначеності. В Україні молодіжний ринок праці характеризується нестабільністю зайнятості, високим рівнем безробіття та значною часткою неофіційної зайнятості – близько 36% молоді у віці 15-24 років працюють без офіційного оформлення. Багато випускників покладаються на підтримку держави чи знайомих у процесі пошуку роботи, що свідчить про недостатній рівень самостійності у кар'єрному плануванні (Libanova et al., 2014).

Після завершення навчання молоді спеціалісти проходять кілька етапів адаптації: аналіз ринку, оцінка власних можливостей, перший досвід роботи та професійний розвиток. Проте кожен із цих етапів супроводжується труднощами – від відсутності першого робочого місця до низької заробітної плати та обмежених кар'єрних перспектив (Батюк, 2015).

У той час як в Україні ринок праці є відносно відкритим як для вітчизняних, так і для іноземних фахівців, у Китаї проблема безробіття серед студентів є значно гострішою. Ринок праці цієї країни характеризується високою конкуренцією серед

молодих спеціалістів, що ускладнює процес їхнього працевлаштування та кар'єрного розвитку. Однією з ключових причин такої ситуації є структурний дисбаланс між рівнем підготовки випускників та реальними потребами економіки (*Huang Zhijie, 2014; Li Jia, 2013*). Незважаючи на динамічний розвиток країни, її економіка залишається орієнтованою на важку промисловість та трудомісткі виробництва, що обмежує попит на високоосвічених фахівців. Це змушує значну частину випускників або погоджуватися на некваліфіковану працю, або шукати альтернативні кар'єрні шляхи, які не завжди відповідають їхній освіті (*Li Wenyan, 2011*).

Крім того, кількість випускників китайських університетів стрімко зростає: з 820 тисяч у 2001 році до 7,27 мільйона у 2014 році (*Zhang Jinmin, 2012*). Проте цей приріст не супроводжується відповідним розширенням можливостей зайнятості у сфері послуг та високотехнологічних галузях, що призводить до високої конкуренції на ринку праці. Це особливо актуально для іноземних студентів, які стикаються з додатковими труднощами в процесі професійної соціалізації. Загалом, подолання викликів китайського ринку праці вимагає комплексного підходу: реформування освітньої системи, модернізації традиційних галузей, розвитку високотехнологічного сектору та вдосконалення системи соціального захисту. Створення сприятливих умов для інтеграції молодих спеціалістів у ринок праці є ключовим завданням для забезпечення соціально-економічної стабільності країни (*Huang Zhijie, 2014*).

Паралельно з цим, Китай стикається з відтоком кваліфікованих кадрів за кордон, у той час як у стратегічно важливих секторах – освіті, медицині, наукомістких галузях – відчувається нестача фахівців. Іншою проблемою є нестабільність зайнятості серед трудових мігрантів, які відіграють важливу роль у процесі урбанізації, але часто працюють у низькооплачуваних секторах з

обмеженим доступом до соціальних гарантій. Недосконалість системи соціального забезпечення також впливає на ринок праці, зокрема через недостатній рівень пенсійних виплат і слабкий соціальний захист фрілансерів та мігрантів (MOHRASS, 2025). Для вирішення цих проблем уряд Китаю активно розвиває програми стажувань, професійної орієнтації та підтримки зайнятості молоді (*Zhu Kuanhong, 2013*).

Між тим, ці ініціативи здебільшого мають короткостроковий ефект і не вирішують стратегічні виклики, пов'язані з дисбалансом між освітою та ринком праці. У цьому контексті важливу роль може відігравати соціальна робота, яка, за Wang Sibin (2006), сприяє адаптації випускників до ринку праці, їхньому професійному розвитку та розширенню можливостей працевлаштування. Це особливо актуально для іноземних студентів, які стикаються з додатковими труднощами в процесі професійної соціалізації.

Отже, в умовах динамічних змін на ринку праці, зникнення традиційних та появи нових професій, кар'єрні орієнтації сприяють визначенню професійних цілей і цінностей, допомагають усвідомити значення та перспективи освоєної спеціальності, а також сприяють розумінню соціального й суспільного контексту, у межах якого особистість проектує власну професійну траєкторію. Динамічні зміни на ринку праці, зникнення традиційних професій і поява нових визначають важливість кар'єрних орієнтацій як механізму адаптації. Вони допомагають особистості визначати професійні цілі, усвідомлювати значення та перспективи здобутої спеціальності, а також інтегруватися в соціально-економічний контекст, у межах якого формується індивідуальна кар'єрна траєкторія.

Таким чином, можемо підсумувати, що формування кар'єрних орієнтацій студентів, у тому числі іноземних, представляє собою динамічну систему ціннісно-смыслових утворень, які відображають ставлення людини до себе як

суб'єкта професійної діяльності і детермінуються соціально-економічними та соціально-демографічними факторами впливу і виступає важливим індикатором майбутньої професійної поведінки та кар'єрних траєкторій (див. Рис. 1.3).



Рис. 1.3. Динамічна система ціннісно-сміслових утворень в структурі кар'єрних орієнтацій іноземного студента

До соціально-економічних аспектів можемо віднести стан ринку праці, що включає в себе рівень зайнятості, попит на фахівців певних спеціальностей, рівень конкуренції; економічну ситуацію в країні та регіоні, що враховує рівень ВВП, рівень інфляції, економічну стабільність; доступність та якість освіти, як можливості для професійного розвитку, наявність стипендій і грантів; соціальні гарантії та умови працевлаштування: рівень заробітних плат, наявність соціальних

пакетів, умови праці; розвиток цифрової економіки та вплив глобалізації: дистанційні форми зайнятості, міжнародна мобільність студентів (див. Рис. 1.3).

До соціально-демографічних аспектів відносимо: вік та життєвий цикл студента, що включає рівень особистої відповідальності, схильність до ризику тощо; гендерні аспекти, що передбачають відмінності у кар'єрних очікуваннях і можливостях для чоловіків і жінок; сімейний статус і соціальне оточення, в що входить підтримка родини, традиції та культурні цінності; міграційні процеси, які передбачають адаптацію іноземних студентів та можливості для легального працевлаштування; культурні особливості країни навчання та походження, вплив суспільних норм і традицій на вибір кар'єрного шляху (див. Рис. 1.3).

Аналіз та узагальнення теоретичних аспектів у вивченні поняття кар'єрних орієнтацій та побудова концептуальної моделі кар'єрних орієнтацій іноземного студента, дозволяють розробити емпіричний дизайн дослідження і перевірити сформульовані гіпотези.

Висновки до першого розділу

Кар'єра формується як результат тривалого та багатовимірного процесу професійного розвитку, що починається з перших уявлень індивіда про можливі шляхи самореалізації й поступово ускладнюється через набуття знань, досвіду та соціальних ролей. На різних етапах життєвого й професійного становлення людина переходить від орієнтації на освітні перспективи до вибору конкретної спеціальності, входження у професійне середовище та подальшої конкуренції за посади, що зумовлює зміни в її кар'єрних прагненнях. У ході цього процесу кар'єрні орієнтації зазнають трансформацій під впливом як об'єктивних чинників (посада, рівень доходу, можливості просування), так і суб'єктивних (задоволеність роботою, потреба в самореалізації, баланс між професійною та особистою сферами).

Генезис кар'єри тісно пов'язаний із зростанням особистісних амбіцій, накопиченням компетентностей та адаптацією до вимог професійного середовища, що в свою чергу формує специфічні кар'єрні орієнтації. Вони стають результатом взаємодії індивідуальних мотиваційних установок, рівня відповідальності, здатності до адаптації та зовнішніх умов - економічної ситуації, попиту на професії й соціальних очікувань. Таким чином, кар'єра і кар'єрні орієнтації постають як динамічні утворення, що еволюціонують упродовж життєвого шляху та віддзеркалюють розвиток особистості в контексті її професійної діяльності.

Кар'єра іноземного студента формується в умовах специфічних освітніх та соціокультурних викликів, зумовлених навчанням за кордоном, процесами адаптації до нового культурного середовища та необхідністю інтегруватися у незнайомий професійний контекст. У цих умовах кар'єрні орієнтації розвиваються під впливом поєднання зовнішніх факторів — академічних вимог, культурних

норм, умов ринку праці — та внутрішніх чинників, таких як мотивація, адаптивність і прагнення до самореалізації. Це робить кар'єрний шлях іноземного студента більш динамічним і контекстно зумовленим порівняно з локальними студентами.

Кар'єрні орієнтації являють собою сукупність цінностей, установок і мотиваційних чинників, що визначають професійний шлях особистості. Вони формуються під впливом особистих характеристик, соціального середовища та життєвого досвіду. Залежно від особистих пріоритетів та мотивацій, кар'єрні орієнтації можуть зосереджуватися на досягненні професійного успіху, автономії, стабільності, підприємстві чи балансі між роботою та особистим життям. Важливим аспектом є усвідомлення особистісних цінностей, що дозволяє індивіду узгоджувати свій кар'єрний шлях із внутрішніми потребами, що сприяє професійній самореалізації та задоволенню від роботи.

В умовах динамічних змін на ринку праці, зникнення традиційних та появи нових професій, кар'єрні орієнтації сприяють визначенню професійних цілей і цінностей, допомагають усвідомити значення та перспективи освоєної спеціальності, а також сприяють розумінню соціального й суспільного контексту, у межах якого особистість проектує власну професійну траєкторію. Вони допомагають особистості визначати професійні цілі, усвідомлювати значення та перспективи здобутої спеціальності, а також інтегруватися в соціально-економічний контекст, у межах якого формується індивідуальна кар'єрна траєкторія.

Формування кар'єрних орієнтацій студентів, у тому числі іноземних, визначається сукупністю соціально-економічних (стан ринку праці, економічну ситуацію в країні та регіоні, доступність та якість освіти, соціальні гарантії та умови працевлаштування, розвиток цифрової економіки та вплив глобалізації) і

соціально-демографічних аспектів (вік та життєвий цикл студента, гендерні аспекти та міграційні процеси) й водночас мають прогностичне значення, оскільки зумовлюють спрямованість та ймовірність вибору певних кар'єрних шляхів у майбутньому.

Така прогностична функція узгоджується з ідеями адаптивності кар'єри (Savickas), кар'єрних якорів (Schein) та життєвого розвитку кар'єри (Super), де кар'єрні орієнтації виступають одночасно результатом соціального контексту та передумовою подальшої професійної самореалізації.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ

2.1. Організація та методичне забезпечення дослідження

Дослідження проводилося у три етапи протягом 2021-2025 років. На першому етапі (2021-2023 р.р.) здійснювалось теоретичне осмислювання досліджуваної проблеми, проводився аналіз сучасного стану вітчизняної та зарубіжної літератури, аналіз міжгалузевих досліджень з проблеми кар'єрних орієнтацій студентства. На цьому етапі були сформульовані мета, об'єкт, предмет, завдання дослідження, сформульовані робочі гіпотези.

За результатами теоретико-методологічного аналізу літературних джерел з кар'єрних орієнтацій іноземних студентів, особливостей міжкультурного середовища закладів вищої освіти, специфіки професійної соціалізації іноземних студентів було розроблено інструментарій емпіричної частини дослідження.

Другий етап дослідження здійснювався у 2023-2024 р.р. та передбачав проведення основної частини дослідження: збір емпіричних даних дослідження; статистичний аналіз отриманих даних та інтерпретації змісту цих даних.

Третій етап дослідження (2024 – 2025 р.р.) був присвячений завершенню збору та аналізу отриманих даних дослідження, було побудовано модель розвитку професійної кар'єри іноземних студентів у контексті університетського середовища та її експертне оцінювання.

Зупинимось на описі методичного інструментарію, який застосовувався у нашому дослідженні.

У якості основного інструменту було обрано напівструктуроване інтерв'ю,

яке зазвичай використовуються у якісних дослідженнях і є найчастішим джерелом якісних даних у дослідженнях в соціальній роботі та медицині. Цей метод зазвичай складається з діалогу між дослідником та учасником, який керується гнучким протоколом інтерв'ю та доповнюється подальшими питаннями, зондуванням та коментарями. Метод напівструктурованого інтерв'ю дозволяє досліднику збирати дані з відкритими відповідями, досліджувати думки, почуття та переконання учасників щодо певної теми, а також глибоко заглиблюватися в особисті, а іноді й делікатні питання. Якісні дослідницькі інтерв'ю – це «спроби зрозуміти світ з точки зору суб'єктів дослідження, розкрити значення досвіду людей, розкрити їхній життєвий світ до наукових пояснень» (Kvale, 1996:1).

Загальна мета використання напівструктурованих інтерв'ю для збору даних полягає у зборі інформації від ключових інформаторів, які мають особистий досвід, ставлення, сприйняття та переконання, пов'язані з темою дослідження (DeJonckheere & Vaughn, 2019).

Організація проведення напівструктурованого інтерв'ю спиралась на запропоновану дослідниками схему (кроки з розробки та проведення напівструктурованих інтерв'ю):

- 1 Визначення мети та обсягу дослідження
- 2 Визначення учасників
- 3 Розгляд етичних питань
- 4 Планування логістичних аспектів
- 5 Розробка протоколу з проведення співбесіди
- 6 Встановлення довіри та взаєморозуміння
- 7 Проведення співбесіди
- 8 Записування спогадів та рефлексія
- 9 Аналіз даних

10 Демонстрація достовірності дослідження

11 Представлення висновків у статті або звіті (*DeJonckheere & Vaughn, 2019*).

Визначаючи мету проведення напівструктурованого інтерв'ю, ми сформулювали основний концепт досліджуваного явища - «кар'єрні орієнтації студентів», і розглядаємо його, як *відносно стабільні кар'єрні уподобання, які виникають унаслідок рефлексії самоідентифікації та встановленні зв'язків між досвідом навчання, освітою, мотивацією на розвиток себе у професії, самоефективністю та умовами ринку праці.*

Мета дослідження полягає у перевірці концептуального припущення і виявлення особливостей кар'єрних орієнтацій китайських студентів, що навчаються в українських університетах. Для виявлення означених особливостей було обрано 2 групи респондентів: українські і китайські студенти (по 8 осіб).

При проведенні емпіричного дослідження ми визначили необхідність у дотриманні наступних етичних принципів: повага, чуйність, такт до учасників протягом усього дослідження. Оскільки напівструктуроване інтерв'ю передбачало розкриття конфіденційної та особистої інформації безпосередньо інтерв'юєру, важливо було враховувати дисбаланс сил між дослідником та учасником. Учасникам було гарантовано конфіденційність і запевнено, що отримані відповіді призначені лише для дослідницьких цілей, і вони ніяким чином не вплинуть на особисту репутацію і стосунки із університетом. Також було враховано належне інформування учасника про мету та формат дослідження.

При плануванні логістичних аспектів було враховано наступне: а) отримання інформованої згоди на участь в інтерв'ю; б) час та місце проведення інтерв'ю як для учасника, так і для дослідника; в) обладнання для запису.

Після проведення пілотного тестування інтерв'ю, було обрано 2 формати

проведення напівструктурованого інтерв'ю: телефонне інтерв'ю з китайськими студентами (тривалістю до 1 години кожне) та письмове інтерв'ю з українськими студентами, яке надсилалося респондентам по електронній пошті.

Розроблене напівструктуроване інтерв'ю містить короткий перелік «керівних» питань, які доповнюються уточнюючими та поглибленими питаннями, що залежать від відповідей респондента. В результаті ми сформулювали 10 блоків запитань, від 3 до 5 у кожному блоці. Наводимо їх перелік.

1. Загальні питання про ринок праці:

2. Як ви оцінюєте стан ринку праці для молодих спеціалістів у вашій галузі?
3. Які, на вашу думку, найбільші виклики чекають на вас після завершення навчання?
4. Які тенденції ви спостерігаєте на ринку праці, і як вони впливають на ваш вибір кар'єрного шляху?
5. Як важливо для вас знайти роботу за спеціальністю після закінчення університету?

2. Питання про кар'єрні орієнтації:

1. Як ви вибрали свою спеціальність і чому?
2. Які фактори є для вас найважливішими при виборі майбутньої роботи (зарплата, перспективи кар'єрного росту, соціальні гарантії тощо)?
3. Які професійні навички ви вважаєте важливими для того, щоб бути конкурентоспроможним на ринку праці?
4. Чи відчуваєте ви, що сучасна освіта готує вас до реальних умов роботи в вашій галузі?

3. Питання про вимоги роботодавців:

1. Як ви думаєте, чи відповідають ваші знання і навички вимогам роботодавців на ринку праці?

2. Які навички, на вашу думку, найбільше затребувані в вашій сфері? Чи плануєте ви їх розвивати?
3. Як ви ставитеся до необхідності мати досвід роботи під час навчання (стажування, волонтерство тощо)? Чи важливо це для вашого майбутнього працевлаштування?

4. Питання про кар'єрні плани:

1. Як ви бачите свою кар'єру через 5 років? Які етапи ви хочете пройти?
2. Чи розглядаєте ви можливість роботи за кордоном після закінчення навчання?
3. Які кроки ви плануєте для розвитку своєї кар'єри під час навчання? (наприклад, додаткові курси, волонтерство, практика)
4. Чи є у вас план "Б", якщо перший вибір кар'єри не вдасться?

5. Питання про вплив технологій:

1. Як ви вважаєте, які технології (штучний інтелект, автоматизація, великі дані) найбільше впливають на вашу майбутню професію?
2. Як ви готуетесь до змін у сфері технологій і інновацій? Чи проходите ви якісь-небудь додаткові курси для покращення своїх навичок?
3. Яку роль у вашій кар'єрі, на вашу думку, відіграють м'які навички (комунікація, командна робота, лідерство)?

6. Питання про пошук роботи:

1. Як ви плануєте шукати роботу після закінчення навчання? Які інструменти чи ресурси ви будете використовувати?
2. Яким чином ви оцінюєте роботодавців перед тим, як приймати рішення про працевлаштування?
3. Чи вважаєте ви важливим будувати свою професійну мережу (наприклад, через LinkedIn, конференції чи стажування)?

7. Питання про кар'єрний розвиток:

1. Які можливості для кар'єрного зростання ви шукаєте у потенційних роботодавців?
2. Як ви оцінюєте важливість внутрішніх тренінгів та розвитку в компанії, у яку ви плануєте потрапити?
3. Чи важливий для вас баланс між роботою та особистим життям? Як ви плануєте його зберігати?

8. Питання про зміну кар'єри:

1. Чи розглядали ви можливість змінити професію після отримання диплома? Якщо так, чому?
2. Як ви ставитеся до того, щоб пробувати різні напрямки у вашій кар'єрі (наприклад, зміна роботи в середині галузі)?
3. Чи є у вас резервний план на випадок, якщо ваш вибір кар'єри не виправдається?

9. Питання про роботу в умовах кризи:

1. Як ви вважаєте, чи можна побудувати успішну кар'єру в умовах економічної нестабільності?
2. Як російсько-українська війна вплинула на ваші кар'єрні орієнтації або плани щодо майбутнього працевлаштування?
3. Які зміни ви помітили на ринку праці, пов'язані з віддаленою роботою або гнучким графіком?

10. Питання про професіоналізм та особисті якості:

1. Як ви плануєте розвивати свої професійні навички після отримання диплома?
2. Як важливо для вас бути експертом у своїй галузі або мати більш широкий набір навичок?

3. Які особисті якості ви вважаєте найважливішими для успіху в кар'єрі?

2.2. Аналіз результатів напівструктурованого інтерв'ю

Респондентами стали студенти Київського Національного університету імені Тараса Шевченка, Київського національного лінгвістичного університету та Національного медичного університету імені О. О. Богомольця, всього 16 осіб: з яких 8 українських студентів віком 22-49 років, які навчаються за спеціальністю 231 Соціальна робота, 053 Психологія та 8 іноземних студентів віком 25-39 років, які навчаються на спеціальностях 231 Соціальна робота, 053 Психологія, 035 Філологія та 221 Стоматологія. Серед українських учасників інтерв'ю було визначено 7 осіб жіночої статі і 1 – чоловічої, іноземних студентів взяло участь порівну осіб – четверо учасників жіночої та четверо чоловічої статі.

Ми визначили, що половина опитаних українських студентів не працює за своїм фахом, в той час, коли інша половина – працює; іноземні студенти, в свою чергу, зазначили, що з них 5 респондентів працює за своєю спеціальністю, 3 – ні, хоча один з них вмотивований та має плани на працевлаштування.

Відповідаючи на перше запитання *«Як Ви оцінюєте стан ринку праці для молодих спеціалістів у Вашій галузі?»* блоку загальних питань про ринок праці, 50% опитаних українців вважають сучасний ринок праці нестабільним, конкурентним, особливо для молодих фахівців без досвіду; деякі студенти зазначають, що на сьогодні роботодавці частіше вимагають досвід роботи, якого випускники часто можуть не мати; заробітна плата пропонується нерідко нижчою за очікування, а якщо студенти знаходять актуальні вакансії за своєю спеціальністю, то такі пропозиції вимагають додаткових обов'язків, які не передбачені посадовою інструкцією. Дехто висловив свої побоювання щодо

знаходження роботи: *«Саме за моєю освітньою програмою я знаходила на офіційних сайтах небагато оголошень. Тому інколи є занепокоєння чи знайду я роботу, яка мені подобається, чи буде у мене поле вибору»,* – зазначила одна із опитаних українських студенток.

Хоча серед відповідей були і дещо позитивні, де студенти зазначали, що вбачають розширення ринку праці через розвиток реабілітаційних центрів та системи соціальних послуг, актуального збільшення кількості фондів та громадських організацій на національному і міжнародному рівнях, відкриття нових вакансій в соціальній сфері, через сучасні обставини в світі і Україні, зокрема закриття USAID, який був найбільшим донором для громадського сектору в Україні, стан ринку праці в галузі соціальної роботи значно погіршився і зазнає великої кризи.

Хоча більша частина опитаних іноземних студентів вважають ринок праці своєї галузі дещо стабільним та ліквідним, де присутній попит та позитивна динаміка працевлаштування молодих фахівців, деякі опитані звернули увагу на проблему маргіналізації сфери освіти, високу конкуренцію і недостатню кількість вільних вакансій для працівників без досвіду: *«...Молодим людям потрібні матеріали для підтримки свого життя, а не для вдосконалення духовного розвитку. Висока конкуренція та низька віддача на ринку праці дають молодим людям непрофесійні перспективи»,* – зазначає один із китайських студентів.

Таким чином, українські студенти переважно оцінюють ринок праці як нестабільний і конкурентний, із браком вакансій для молодих фахівців без досвіду та низькою оплатою праці, попри окремі позитивні зміни в соціальній сфері. Іноземні студенти загалом сприймають ринок праці як стабільний і перспективний, хоча також відзначають високу конкуренцію та обмежені можливості для випускників без досвіду.

Серед найбільших викликів, що чекають на студентів після завершення навчання, опитані українські та іноземні студенти визначили ряд викликів, які продемонстровані на наступних діаграмах (див. Рис. 2.1 та Рис. 2.2):



Рис. 2.1. *Відповіді українських студентів на питання «Які, на Вашу думку, найбільші виклики чекають на Вас після завершення навчання?»*



Рис. 2.2. *Відповіді іноземних студентів на питання «Які, на Вашу думку, найбільші виклики чекають на Вас після завершення навчання?»*

Можемо помітити, що українські студенти орієнтовані на професійне самовизначення і пошук шляху до кар'єри через поступовий розвиток та набуття досвіду, тоді як іноземні студенти демонструють більше занепокоєння економічними умовами працевлаштування та особистісною адаптацією до жорстких вимог ринку.

Розглядаючи наступне питання щодо тенденцій на ринку праці, українські

студенти дещо схоже відповіли між собою, звернувши увагу на те, що «... збільшується потреба у фахівцях соціальної сфери...», «...відбувається цифровізація соціальних послуг...», «є високий попит на гнучкі навички, зокрема комунікацію, адаптивність і лідерські якості», «...віддалена робота стає більш популярною...», «деякі професії знецінюються державними управліннями, працівниками...», «...зараз стає більше робочих місць, а бажаних працювати тут (в Україні) – менше» тощо.

Ці та інші тенденції впливають на молодь так, що українські студенти, за їхніми словами, частіше замислюються над тим, щоб віддати перевагу роботі в міжнародному секторі замість державного через рівень заробітної плати і графік роботи; завищені вимоги роботодавців змушує студентів сумніватися в розгляді вакансій.

В свою чергу, іноземні студенти зазначають наступні тенденції на ринку праці:

- штучний інтелект поступово витісняє людину, що призводить до труднощів з працевлаштуванням;
- автоматизація та цифровізація впливають на вимоги до спеціалістів;
- компанії вимагають професійний досвід та наявність різних навичок;
- більша частина сучасної молоді віддає перевагу дистанційній роботі;
- більше компаній переходять на дистанційний або гібридний формат роботи;
- зростає попит на спеціалістів у сфері цифрових технологій;
- відбувається комерціалізація індустрії суспільного добробуту;
- збільшується кількість випадків професійного вигорання;
- розрив між «високим суспільним попитом на цінність» і «низьким розподілом ринкових ресурсів».

Іноземні студенти зазначили, що визначені ними тенденції впливають на труднощі у працевлаштуванні, необхідність у розвитку додаткових професійних навичок, зокрема цифрових, розвитку гнучкості та вмінні працювати в різних умовах, в тому числі на дистанційній роботі; все більше іноземних студентів звертають увагу на більш перспективні, на їхню думку, галузі цифрових технологій, в деякого з'являється страх передчасного професійного вигорання.

Таким чином, українські студенти відзначають зростання потреби у фахівцях соціальної сфери, цифровізацію послуг і попит на гнучкі навички, проте через завищені вимоги роботодавців прагнуть працювати в міжнародному секторі. Іноземні студенти звертають увагу на вплив автоматизації, розвиток дистанційної роботи, підвищені вимоги до кваліфікації та ризики професійного вигорання, що спонукає їх орієнтуватися на галузі цифрових технологій і вдосконалення адаптивних навичок.

На питання, чи важливо студентам знайти роботу за спеціальністю після закінчення університету, усі українські студенти відповіли, що хочуть та/або планують працювати за своєю спеціальністю, хоча дехто вбачає в цьому труднощі або відчуває хвилювання перед практичною діяльністю через брак досвіду; 63% опитаних українців хочуть працювати за своєю спеціальністю і збільшувати свій професійний рівень, 24% хочуть, але готові змінити напрямок своєї діяльності, якщо матимуть кращий для себе варіант, а 13% – хотіли б поєднати знання двох професій.

Аналізуючи відповіді іноземних студентів, було визначено, що 75% респондентів вважають важливим знайти роботу за спеціальністю і вбачають в цьому потенційні можливості: *«...Я вірю, що саме в цій сфері я зможу реалізувати свої знання та навички, які отримав протягом навчання. Працюючи за спеціальністю, я зможу застосовувати теоретичні знання на практиці та*

отримувати цінний досвід».

В свою чергу, 25% іноземних студентів зазначили, що бачать можливість у працевлаштуванні не тільки за обраною ними спеціальністю та розглядають альтернативні варіанти за умови не знаходження потрібної вакансії.

Таким чином, попри загальне прагнення як українських, так і іноземних студентів працювати за фахом, значна частина з них визнає можливість та/або необхідність професійної гнучкості через нестабільність ринку праці, відсутність досвіду чи труднощі з працевлаштуванням. Це свідчить про зростання адаптивності студентської молоді, але водночас – про невпевненість у гарантіях реалізації здобутої освіти.

Наступний блок питань стосувався питань щодо кар'єрних орієнтацій. Звернімо увагу на відповіді українських та іноземних студентів, які зважали на ряд факторів при виборі своєї спеціальності (див. Рис. 2.3 та Рис. 2.4):



Рис. 2.3. Відповіді українських студентів на питання «Як Ви обрали свою спеціальність і чому?»

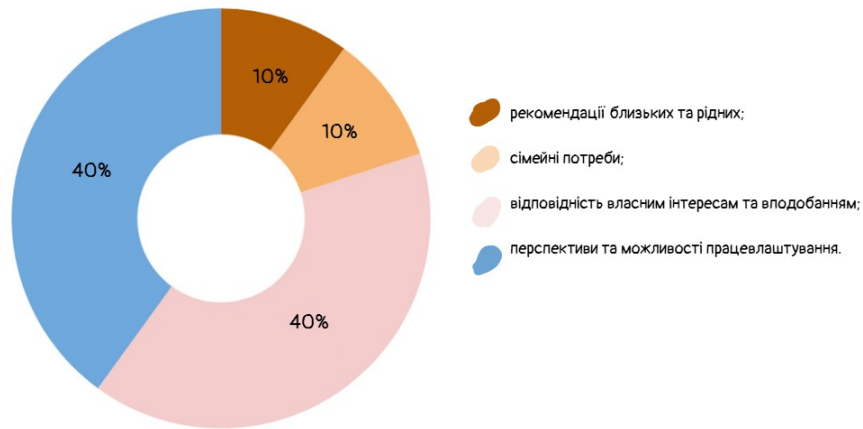


Рис. 3.4. Відповіді іноземних студентів на питання «Як Ви обрали свою спеціальність і чому?»

Варто зауважити, що українські студенти схильні до вибору спеціальності через призму особистісної реалізації, суспільної користі та професійного розвитку, тоді як китайські студенти, через культурні та сімейні особливості, більше орієнтуються на відповідність власним інтересам та прийнятність вибору спеціальності для родини та найближчого оточення.

На наступне питання «Які фактори є для Вас найважливішими при виборі майбутньої роботи?», ми отримали схожі відповіді українських студентів, зокрема достатня заробітна плата, стабільне працевлаштування, соціальні гарантії, можливість поєднувати особисте життя і роботу, можливості для кар'єрного зростання та самореалізації, приємний колектив, комфортні умови праці, гнучкість робочого графіку, спільність цінностей з організацією, відповідність професійним обов'язків власним інтересам, так і для іноземних студентів, які виокремлюють для себе такі фактори, як заробітна плата та соціальне забезпечення, соціальні гарантії, стабільність, можливості для кар'єрного зростання, корпоративна культура та взаємодія в колективі, баланс між кар'єрними можливостями, фінансовою стабільністю та комфортом у робочому

середовищі.

Відповідаючи на питання щодо професійних навичок, які, на думку студентів, є важливими для того, щоб бути конкурентоспроможним на ринку праці, українські та іноземні студенти обирають для себе схожий ряд професійних навичок, які вони вважають актуальними на сьогодні.

Звернімо увагу на відповіді студентів, зокрема українська студентка зазначила наступне: *«В першу чергу, важливо бути стресостійким та гнучким до змін. Сьогодні такі часи, що важливо вміти адаптуватися навіть тоді, коли не знаєш, що буде завтра. Також важливі комунікативні навички, здатність працювати в команді та приймати рішення в складних ситуаціях, а також вагоме місце займає вміння знаходити індивідуальний підхід, навички роботи з цифровими технологіями, знання іноземних мов»*. Один із студентів із КНР відповів дещо схоже: *«Щоб бути конкурентоспроможним на ринку праці, я вважаю важливими кілька ключових професійних навичок: комунікаційні навички, аналітичне і критичне мислення, навички гнучкості і адаптивності, а також вміння працювати в команді»*.

Таким чином, українці визначили наступні важливі навички та особливості формування конкурентоспроможності: стресостійкість, гнучкість та адаптивність, комунікативні навички, навички емоційного інтелекту, організаторські та лідерські здібності, критичне та аналітичне мислення, креативність, вміння працювати в команді, вміння самопрезентуватися, цифрові/технічні навички, уміння працювати у команді та ін. Іноземні студенти визначають важливими комунікаційні навички, аналітичне мислення, навички гнучкості і адаптивності, вміння працювати в команді, знання мови та вміння працювати з сучасними технологіями.

Розглядаючи питання чи готує сучасна освіта до реальних умов роботи в обраній студентами галузі, більшість опитаних українців зазначили, що українські

університети більшою мірою готують теоретично, ніж практично. Про це свідчать їхні відповіді: *«Теоретична база важлива, але часто не вистачає практичних навичок і досвіду роботи з реальними ситуаціями...»*; *«...Ми можемо обговорити дуже багато практичних кейсів, але в реальному житті може статись непередбачуване»*; *«Теоретичні знання важливі, але практичних навичок і досвіду зазвичай не вистачає»*; *«...для повноцінної готовності до роботи мені бракує стажування, а також досвід роботи з реальними випадками»*, *«...навчання в реальних умовах на робочому місці (де працює влаштований) зовсім відчувається по-іншому, є необхідність додатково розвиватися»*. Деякі студенти зазначають, що, хоча їм дещо не вистачає практичного досвіду для подальшого працювання, значною мірою на їхню мотивацію до навчання та набуття досвіду впливають професійний досвід викладачів та адаптація навчальних програм до сучасних умов, залучення студентів до проходження науково-дослідницьких практик тощо.

Іноземні студенти (88%), в свою чергу, зазначають, що сучасна освіта готує до реальних умов роботи в їхній галузі; дехто з них зазначає, що підготовка здійснюється лише частково, так як практичного досвіду може не вистачати на робочому місці: *«...існує розрив між теорією та практикою. Коли мова йде про швидко змінювані умови на ринку праці, іноді навчальним програмам не вистачає актуальності. Технології, методи та вимоги в галузі можуть змінюватися швидше, ніж освіта встигає адаптуватися...»*.

На противагу позитивним відповідям, 12% студентів зазначило, що не відчувають необхідної підготовки з боку університету: *«Ні, освіта не взагалі готує до всіх умов робочого середовища, тому важливо отримувати додатковий досвід через стажування та проекти»*.

Таким чином, українські студенти оцінюють підготовку в університетах як

переважно теоретичну, вказуючи на дефіцит практичного досвіду, тоді як більшість іноземних студентів демонструють вищу задоволеність рівнем підготовки, хоча також визнають існування розриву між теорією та реальними умовами професійної діяльності, що вказує на загальну потребу вдосконалення практикоорієнтованого компонента освіти в обох контекстах.

На питання *«Як Ви думаєте, чи відповідають Ваші знання і навички вимогам роботодавців на ринку праці?»* наступного блоку про вимоги роботодавців більшість українських студентів відповіло, що можуть мати недостатньо практичного досвіду, але прагнуть його отримувати, поповнювати свої знання та покращувати навички, іноземні студенти в цьому питанні відчують себе більш впевнено: *«Я вважаю, що мої знання та навички в значній мірі відповідають вимогам роботодавців на ринку праці. Я намагаюся постійно розвиватися, вдосконалювати свої навички та стежити за актуальними трендами в галузі, щоб бути конкурентоспроможним. Однак я також розумію, що є завжди можливість для покращення, і готовий працювати над цим»*. Дехто з іноземних студентів в меншій мірі оцінюють свої знання та навички, зазначаючи, що дещо доводиться вивчати самостійно: *«Мої знання та навички не зовсім відповідають вимогам роботодавців, тому важливо продовжувати їх розвиток та набиратися практики»*.

На думку українських респондентів, найбільше затребувані навички в їхній обраній сфері є наступні: навички адаптивності, комунікативні навички, вміння працювати в команді і знаходити індивідуальний підхід, організаторські здібності, навички емоційного інтелекту; іноземні студенти виділили для себе важливим вміння знаходити вирішення різних проблем, знання мови, комунікаційні навички, критичне мислення, вміння працювати в команді та вміння приймати виважені рішення.

Українські студенти усвідомлюють певну невідповідність між своїми поточними навичками й очікуваннями роботодавців, що підсилює їхнє прагнення до саморозвитку та набуття практичного досвіду, тоді як китайські студенти дещо більш впевнені в своїй підготовці, однак також визнають потребу в подальшому вдосконаленні. Хоча студенти виділяють ключовими навичками комунікацію, командну роботу та критичне мислення, українські студенти акцентують увагу більше на емоційному інтелекті й адаптивності, а китайські – на вирішенні проблем і знанні мов.

Абсолютно всі студенти переконані, що визначені ними професійні навички є важливими для самореалізації в професійній діяльності й планують покращити та/або розвинути їх особисто. В той же час, на питання щодо необхідності мати досвід роботи під час навчання і чи важливо це для майбутнього працевлаштування, українські студенти відповіли наступне: *«Досить часто під час працевлаштування запитують, чи був досвід роботи, волонтерства чи практики у їхній сфері. Тому це є тільки перевагою», «Дуже важливий, адже він дає змогу застосовувати знання на практиці», «...важливо, адже дає перевагу при працевлаштуванні після випуску», «...такий досвід розвиває професійні навички, дає можливість почуватися більш впевнено і додає бонусів при працевлаштуванні» «Стажування та волонтерство дають можливість отримати реальний досвід, розширити професійну мережу та зрозуміти, що саме вас цікавить у кар'єрі. Це безумовно важливо для майбутнього працевлаштування»* та ін.

В свою чергу, іноземні студенти теж переконані, що мати досвід роботи під час навчання є необхідним і буде корисним для майбутньої кар'єри і відповідали на питання наступним чином: *«Стажування та волонтерство є дуже важливими для майбутнього працевлаштування, оскільки вони дають досвід та змогу*

застосовувати знання на практиці», «...Такий досвід суттєво підвищує шанси на успішне працевлаштування після закінчення навчання...», «Це дуже важливо, бо без досвіду складно знайти роботу» тощо. Хоча дехто має сумніви щодо користю отримання досвіду роботи під час навчання: «Я думаю, що нам треба на початку накопичити досвід роботи, а потім навчатися з професійної точки зору...», «Спочатку практика, а потім теорія, дозволить людям швидше сприймати робоче середовище і мати можливість для професійного розвитку».

Наступний блок питань стосувався кар'єрних планів респондентів. Сучасні умови та реалії війни впливають на формування особистого та професійного життя студентської молоді – для них воно є розмитим і декому з українських студентів важко уявляти себе і свою кар'єру через 5 років: *«Не розглядаю поки на такий час, оскільки не впевнена, що буде в найближчому майбутньому, наскільки зміниться моє життя», «Важко поки сказати. Однозначно, буду продовжувати навчатись, мені потрібні різні інструменти для допомоги й паралельно спробую втілювати свої знання на практиці», «...дуже складно думати про майбутнє, коли теперішнє немає ніякої стабільності, це викликає додаткову тривожність...».* Втім, деякі студенти визначають для себе етапи, які вони хочуть пройти, зокрема: закінчення основного навчання та/або початок додаткового, спроба у працевлаштуванні, стабільне працевлаштування, закріплення на місці роботи, розвиток та підвищення посади, навчання протягом усього життя тощо. Студенти зазначають, що хочуть бути «професіоналами своєї сфери», мати стабільну роботу, хороші умови праці, можливість кар'єрного росту та вдосконалювати своїх навичок, хтось уявляє початок власної справи.

На нашу думку, кар'єрні плани українських студентів ускладнені сучасними зовнішніми факторами, зокрема війною та нестабільною ситуацією в країні, що спричиняє тривожність і ускладнює довгострокове прогнозування власного

професійного розвитку. Попри це, вони прагнуть стабільного працевлаштування, розвитку в професії та реалізації власних навичок. Натомість іноземні студенти демонструють більшу впевненість у прогнозуванні кар'єрного шляху, що може бути зумовлено більш стабільними соціально-економічними умовами на батьківщині, чіткішими уявленнями про професійний ринок і додатковою підтримкою з боку освітніх закладів та його керівництва.

Іноземні студенти в більшій мірі вбачають перспективи власного професійного розвитку, в порівнянні з українськими, і легше прогнозують етапи розвитку своєї кар'єри. Вони визначають для себе наступні бажані етапи професійного зростання:

- отримання досвіду шляхом завершення стажування або початкової посади;
- отримання бажаної посади з відповідними обов'язками;
- стабільний розвиток в залежності від потреб компанії;
- налагодження професійних зв'язків, які можуть допомогти в кар'єрному зростанні;
- отримання керівної посади;
- початок власного бізнесу;

Відповідаючи на питання *«Чи розглядаєте Ви можливість роботи за кордоном після закінчення навчання?»* українські студенти схильні обирати варіант *«залишитись в Україні»* через такі різні особистісні фактори, як сім'я та рідні, бажання жити та/або працювати в рідній країні, політичні та патріотичні погляди тощо. Іноземні студенти схильні розглядати варіант роботи за кордоном за умови знаходження кращих умов роботи та умов проживання, зокрема визначаючи для себе різні можливості для професійного розвитку: *«...я розглядаю можливість роботи за кордоном, оскільки це відкриє нові горизонти і надасть цінний міжнародний досвід»*; *«Міжнародний досвід може суттєво розширити*

мої професійні горизонти, дозволяючи мені здобути нові навички та погляди на свою спеціальність».

На наступне питання щодо планів розвитку своєї кар'єри під час навчання українці відповідають та окреслюють проходження додаткових курсів і тренінгів, участь у волонтерській діяльності, здобуття практичного досвіду та працевлаштування за спеціальністю. Деякі студенти вже навчаються паралельно в інших освітніх установах або систематично беруть участь у спеціалізованих тренінгах, орієнтованих на професійний розвиток у своїй сфері. Розглядаючи можливі альтернативи, якщо перший вибір кар'єри не вдасться, частина респондентів зазначає наявність плану «Б», який передбачає працевлаштування у дотичних сферах або повернення до попередньої професійної діяльності.

Деякі студенти вже мають вищу освіту в іншій галузі та розглядають її як резервний варіант. Інші ж підходять до питання кар'єри більш гнучко, орієнтуючись на пошук себе методом «проб і помилок» або покладаючись на інтуїцію й обставини. Разом з тим, частина респондентів зізнається у відсутності чіткого плану «Б», проте визнає потребу в його формуванні. Більша частина іноземних студентів планують проходити практику під час навчання, проходити додаткові курси, здійснювати волонтерську діяльність, брати участь у стажуваннях та займатись самоосвітою; дехто зазначив, що планує покращувати свої професійні навички вже на отриманому робочому місці.

Хоча дехто з іноземних студентів не має плану «Б» на випадок труднощів з працевлаштуванням, більша частина респондентів (75%) зазначило, що мають альтернативні рішення: *«...я готовий розглянути альтернативні спеціальності в суміжних галузях, якщо перший вибір не виправдає очікування»; «...можу змінити сферу діяльності або розпочати власну справу»; «...Якщо мій перший вибір кар'єри не вдасться, я розгляну альтернативні напрямки, що базуються на моїх*

навичках і інтересах. Це можуть бути суміжні галузі або нові професії, де я змогу застосувати свої знання та досвід. Я також планую продовжувати навчання та вдосконалення, щоб адаптуватися до змін на ринку праці».

Таким чином, студенти усвідомлюють важливість гнучкості й готовності до змін в умовах динамічного ринку праці: українські студенти виявляють більшу варіативність у підходах до побудови кар'єри, зокрема від наявності чіткого плану «Б» до пошуку себе шляхом спроб і помилок. Іноземні студенти частіше демонструють стратегічний підхід до кар'єрного розвитку та заздалегідь продумують альтернативи, що свідчить про їхню адаптивність і орієнтацію на довгострокове планування.

Питання *«Як Ви вважаєте, які технології (штучний інтелект, автоматизація, великі дані) найбільше впливають на Вашу майбутню професію?»* наступного блоку питань про вплив технологій українські студенти розглядали дещо неоднозначно, розділяючи як позитивний, так і негативний вплив деяких сучасних технологій: *«Автоматизація ведення документації чи обробки запитів, цифрові платформи, онлайн-консультування та навіть штучний інтелект в певній мірі можуть бути корисними для фахівців моєї майбутньої сфери діяльності. Це все може значно зекономити фахівцям час та ресурси в роботі з клієнтами»; «Технології, підсилюють аналітику процесів та доступ до знань, але при цьому не замінюють живий контакт і присутність»; «Штучний інтелект... Вплив негативний, менше людей захоче вчитися цієї професії...»; «Штучний інтелект може замінити спілкування з живою людиною».* Іноземні студенти мають схожі думки щодо значного негативного впливу штучного інтелекту та автоматизації на їхні професії: *«Найбільшу загрозу становлять штучний інтелект і автоматизація, які захоплюють робочі місця».* Хоча присутні і думки щодо позитивного впливу штучного інтелекту на різні галузі: *«Штучний інтелект*

може оптимізувати робочі процеси, автоматизація зменшує рутинні завдання...».

Таким чином, студенти демонструють амбівалентне ставлення до впливу сучасних технологій на професійну сферу: визнаючи їхню користь для оптимізації праці, водночас побоюючись втрати робочих місць та знецінення міжособистісної взаємодії. Це свідчить про суперечність між прагненням до інновацій та збереженням професійної ідентичності, а також вказує на потребу розвитку цифрової компетентності.

Розглядаючи відповіді на наступне питання чи готуються студенти до змін у сфері технологій і інновацій, чи проходять вони додаткові курси для покращення своїх навичок, нами було визначено, що більша частина опитаних, а саме 75% українських студентів не проходить жодних курсів задля покращення навичок, втім цікавляться, які технологічні та інноваційні зміни відбуваються, деякі технології починають використовувати в повсякденному житті; 25 % опитаних українських студентів брали участь в вебінарах щодо успішного користування новими технологіями та проходять курси з підвищення навичок.

Серед іноземних студентів, в свою чергу, визначено, що 38% респондентів проходять додаткові курси, слідкують за новинами в технологічній сфері, проходять практику; 24% студентів вчать застосовувати технологічні інновації у своїй роботі та 38% не проходять жодних курсів та/або прагнуть адаптуватися до технологічних інновацій і змін, а також навчитися використовувати їх у своїй роботі.

Останнє питання даного блоку стосувалось ролі м'яких навичок у кар'єрі студентів. На думку українців, такі навички грають велику роль в ефективній комунікації та роботі з клієнтами: *«...всі вони сприяють створенню правильної атмосфери для розкриття творчого потенціалу в роботі, сприяють підвищенню*

стійкості...», «Допомагають знайти різні підходи до вирішення певних кейсів», «...комунікація, командна робота та лідерство визначають успіх у кар'єрі...» тощо. Окрім цього, українські респонденти зазначають, що мають бути розвинені навички емоційного інтелекту, активного слухання, ефективного вирішення конфліктів, а також вміння аргументовано висловлювати свої думки, знаходити спільну мову з різними людьми, так як це все позитивно впливатиме на взаємодію та ефективне спілкування з іншими фахівцями та їхніми клієнтами.

Більшість іноземних студентів зазначила, що м'які навички, так само, як навички подолання мовного бар'єру є важливими для ефективної співпраці та розробки стратегій розвитку своєї професії: *«М'які навички є не лише «мастилом» у сфері соціальної педагогіки, а й основним важелем для перетворення професійних знань у реальну соціальну цінність»; «У контексті епохи швидких технологічних змін навички м'якого спілкування стали ключовою конкурентною перевагою, яка відрізняє працівників від ШІ (штучного інтелекту)».*

Таким чином, і українські, і іноземні студенти визнають важливість м'яких навичок як ключового чинника професійної успішності, особливо у сферах, орієнтованих на взаємодію з людьми. Водночас іноземні респонденти глибше осмислюють їхню роль у контексті викликів конкурентної цифровізації.

Наступний шостий блок питань дав нам можливість дізнатись про плани студентів щодо пошуку роботи після закінчення навчання, а також які інструменти чи ресурси вони використовуватимуть. Більша частина респондентів серед українських студентів зазначила, що планує шукати роботу завдяки знайомствам, близькому оточенню, сарафанному радіо, потенційним можливостям працевлаштування під час практики та/або стажування, відкритим вакансіям на онлайн платформах для пошуку роботи. Натомість іноземні студенти виділяють наступні варіанти пошуку роботи: пошук роботи за допомогою особистих зв'язків,

зокрема сімейних та дружніх, а також завдяки рекомендаціям від викладачів, онлайн-платформ для пошуку відкритих вакансій, університетські кар'єрні центри та стажування.

Перед тим, як приймати рішення про працевлаштування, українські та іноземні студенти оцінюють роботодавців за різними критеріями (див. Рис. 2.5, Рис. 2.6):

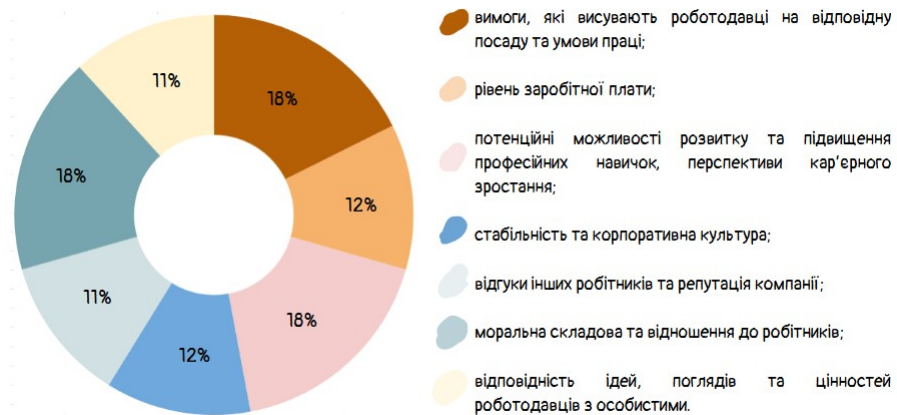


Рис. 2.5. Відповіді українських студентів на питання «Яким чином Ви оцінюєте роботодавців перед тим, як приймати рішення про працевлаштування?»

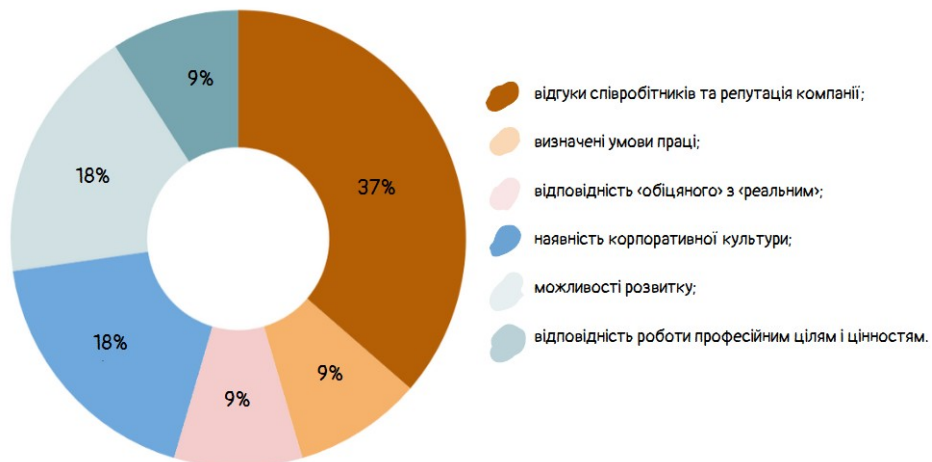


Рис. 2.6. Відповіді іноземних студентів на питання «Яким чином Ви

оцінюєте роботодавців перед тим, як приймати рішення про працевлаштування?»

Таким чином, при пошуку роботи обидві групи покладаються як на особисті зв'язки, так і на формалізовані ресурси, зокрема онлайн-платформи, стажування, рекомендації, іноземні студенти демонструють дещо вищий рівень орієнтації на підтримку з боку університету. У виборі роботодавця студенти орієнтуються не лише на матеріальні чинники, але й на відповідність цінностей, репутацію компанії та можливості професійного розвитку, що вказує на зростання усвідомленого підходу до побудови кар'єри та прагнення до довгострокової реалізації себе у професії.

Відповідаючи на питання «Чи вважаєте Ви важливим будувати свою професійну мережу?», українські студенти визначали для себе важливість побудови власної професійної мережі, зазначаючи особисті плани розширювати коло знайомств через конференції, курси та соціальні мережі: «...наприклад, платформа LinkedIn дозволяє встановлювати контакти з фахівцями необхідної сфери, дізнаватися про вакансії та актуальні тенденції, участь у конференціях і стажування, що теж позитивно впливатиме на професійне зростання», «...це можливість кар'єрного росту, але треба навчитись грамотно це використовувати», «...будувати професійну мережу дуже важливо. Це відкриває нові можливості для кар'єрного розвитку, знайомства з професіоналами галузі та отримання корисних порад».

Більша частина іноземних студентів погоджуються з важливістю будувати власну професійну мережу, зазначаючи, що це допомагає «...знайти кращі можливості» і «...отримувати рекомендації, новини про вакансії та обмінюватися досвідом з іншими професіоналами», хоча дехто з опитаних вважає, що будувати мережу є неефективним процесом, який «призначений лише для

економії».

Розглядаючи відповіді на питання щодо кар'єрного розвитку, ми визначили, що українські студенти шукають наступні можливості у потенційних роботодавців: додаткові ресурси у вигляді курсів, додаткових заходів та практик, потенційне підвищення посади та кваліфікації, можливість віддаленої роботи, стажування та навчання тощо. На їхню думку, внутрішні тренінги та розвиток в компанії, в яку вони планують потрапити є важливим, так як це може допомогти *«...покращувати професійні навички...», «...підтримувати високий рівень кваліфікації...», «...адаптуватися до нових технологій і процесів, що постійно змінюються».*

Іноземні студенти, в першу чергу, шукають для себе можливості професійного розвитку у вигляді підвищення кваліфікації та посади, збільшення заробітної плати, заохочувала розвиток навичок, зростання у вигляді розширення обов'язків, а також можливість працювати та жити за кордоном. На їхню думку, внутрішніх тренінгів та розвитку в компанії є важливими через наступні особливості: *«...вони допомагають співробітникам вдосконалювати свої навички та адаптуватися до змін у галузі. Це також свідчить про те, що компанія піклується про свій персонал та інвестує в його майбутнє, що є важливим фактором при виборі роботодавця...»; «Внутрішні тренінги важливі для постійного розвитку...», «Внутрішнє навчання в компанії покликане відповідати цінностям корпоративної культури і вимагає дотримання правил компанії...»; «Вони дуже важливі для професійного зростання».*

Ми визначили, що для українських студентів важливо зберігати баланс між роботою та особистим життям та розглядають різні способи, як це робити: *«... баланс між роботою та особистим життям є дуже важливим, адже близькі та рідні є важливою частиною мого життя..., свій вільний час я хочу приділяти собі*

та своїм близьким. Вихідні та відпустки будуть хорошою можливістю, щоб це робити», « Планую дотримуватися чіткого розподілу часу між роботою та особистим життям...», «...під час вихідних повне відключення від робочих справ», «...Я планую його зберігати через ефективне управління часом, чітке планування та використання гнучких форм роботи, коли це можливо», «... Нормований робочий графік (в ідеалі гнучкий), вихідні, нормована відпустка» тощо. Хоча дехто зазначає, що відчуває труднощі у поєднанні роботи з особистим життям.

Іноземні студенти визначають для себе важливість зберігання балансу між роботою та особистим життям, хоча, в той же час, дехто з них мають труднощі в цьому і не мають уявлення як це робити. Одна студентка зазначила, що зберігати баланс їй допомагає планування часу: *«Я планую зберігати цей баланс, встановлюючи чіткі межі між часом роботи та відпочинком, а також плануючи регулярні перерви та активності для відновлення сил. Це допоможе зберегти продуктивність та запобігти вигоранню».*

Таким чином, як українські, так і іноземні студенти визнають важливість збереження балансу між професійним та особистим життям як умови психологічного добробуту та запобігання вигоранню. Водночас українські студенти частіше демонструють усвідомлений підхід до досягнення цього балансу, зосереджуючись на конкретних практиках – тайм-менеджменті, чітких межах, вихідних, нормованому графіку та гнучкості. Іноземні студенти загалом поділяють це прагнення, однак частина з них стикається з труднощами у реалізації зазначеного балансу, що може свідчити про вплив культурних або освітніх установок на їхні пріоритети.

Наступні питання стосувалися блоку зміни кар'єри: чи розглядають студенти можливість змінити професію після отримання диплома; як вони ставляться до

того, щоб пробувати різні напрямки у своїй кар'єрі; як ставляться до того, щоб пробувати різні напрямки у кар'єрі та чи є у студентів резервний план на випадок, якщо їхній вибір кар'єри не виправдається.

Зібравши відповіді на ці питання, ми визначили, що більшість українських студентів, свідомо обравши напрямок своєї майбутньої діяльності, зазвичай не розглядають зміну своєї професії, але усвідомлюють важливість поповнювати рівень своїх знань, отримувати практичний досвід, підвищувати кваліфікацію, дехто вже отримав додаткову освіту задля розширення сфери знань. Студенти відкриті до нового, прагнуть розширювати власні можливості й отримувати досвід: *«...я відкрита до того, щоб пробувати та перевіряти себе в різних напрямках роботи. Але ці спроби мають бути виваженими та відповідати моїм можливостям та рівню моєї підготовки»; «Я позитивно ставлюся до цього, оскільки це дозволяє набувати нових навичок, розширювати досвід і краще розуміти різні аспекти галузі. Це також відкриває можливості для особистісного і професійного розвитку».* Хоча дехто з опитаних менш вмотивований розглядати зміни напрямку роботи: *«Я не дуже люблю змінювати напрямок, але досвід такий є і допускаю такі зміни».* Втім, українські студенти розуміють, що мають можливості змінити напрямок роботи, дехто має резервний план у вигляді першої освіти, але 38% опитаних зазначає, що не замислювались над тим, що робитимуть, якщо їхній вибір кар'єри не виправдається.

Аналізуючи відповіді іноземних студентів, ми визначили, що більша частина респондентів (75%) розглядають можливість змінити професію після отримання диплома за наступних умов: *«...якщо буде краща можливість у суміжній сфері», «...залежить від робочого середовища та зарплати», «Це може бути пов'язано з бажанням знайти більше натхнення, деякими змінами на ринку праці або в зв'язку з новими інтересами, які можуть виникнути в процесі навчання...», «якщо*

важко знайти роботу в цій галузі...», «...для кращого розуміння своїх інтересів та можливостей у різних галузях» тощо.

Водночас, 25% не розглядають інші варіанти по зміні напрямку роботи, дехто зазначає, що їхня спеціальність дещо обмежує вибір професії; 38% іноземних студентів позитивно ставиться до можливості спробувати різні напрямки у своїй кар'єрі, зазначаючи різні для себе переваги: *«...це допомагає знайти найкращий шлях розвитку», «...зміна роботи в межах тієї ж галузі може принести нові навички, досвід і розширити мережу контактів...», «спроба різних напрямків краще розкрити свої таланти та знайти найбільш підходящу роль».*

Більшість опитаних іноземних студентів мають альтернативні шляхи на випадок, якщо вибір кар'єри не виправдає їхніх очікувань, зокрема додаткове навчання, засвоєння нових навичок або навіть переведення у суміжну галузь.

Таким чином, можемо побачити, що українські студенти загалом прагнуть стабільності: обираючи фах свідомо, вони не планують змінювати професію, але визнають важливість постійного навчання й розвитку, зміни напрямку розглядаються ними обережно. Іноземні студенти, в свою чергу, демонструють більшу відкритість до змін: більшість з них допускає можливість змінити професію залежно від ринку праці, інтересів або нових можливостей. Вони частіше мають альтернативні плани та готові адаптуватися, що може бути зумовлено культурними особливостями та очікуваннями щодо кар'єри.

В наступному блоці напівструктурованого інтерв'ю студенти мали змогу відповісти на ряд питань щодо роботи в умовах кризи. Відповідаючи на питання *«Як Ви вважаєте, чи можна побудувати успішну кар'єру в умовах економічної нестабільності?»*, абсолютно всі українські студенти відповіли, що це є можливим, хоча це спричиняє ряд викликів, зокрема розмиття сприйняття майбутнього, відчуття невизначеності, необхідність формування резильєнтності,

гнучкості, орієнтації на позитив, критичного мислення. Відповіді іноземних студентів на це питання мали деякі протиріччя, адже половина опитаних вважає, що будувати успішну кар'єру під час економічної нестабільності є дуже важким і майже неможливим процесом, в той час коли інша половина, – переконана, що за допомогою гнучкості та адаптації до нових умов можна знайти можливості для професійного розвитку.

Одна з іноземних студенток зазначила, що завдяки деяким факторам можна успішно самореалізуватися в економічно-нестабільних умовах: *«...адаптивність і готовність до навчання є ключовими факторами. Важливо також шукати нові можливості, розвивати навички, які затребувані на ринку, та налагоджувати професійні контакти. Успішні люди часто знаходять способи адаптуватися до змін і використовувати їх на свою користь»*.

Розглядаючи як російсько-українська війна могла вплинути на кар'єрні орієнтації або плани щодо майбутнього працевлаштування студентів, ми визначили, що в українських та іноземних студентів відбулася актуалізація та/або формування нових орієнтацій, які продемонстровані на Рис. 2.7 та Рис. 2.8.



Рис. 2.7. Відповіді українських студентів на питання «Як російсько-українська війна вплинула на Ваші кар'єрні орієнтації або плани щодо

майбутнього працевлаштування?»

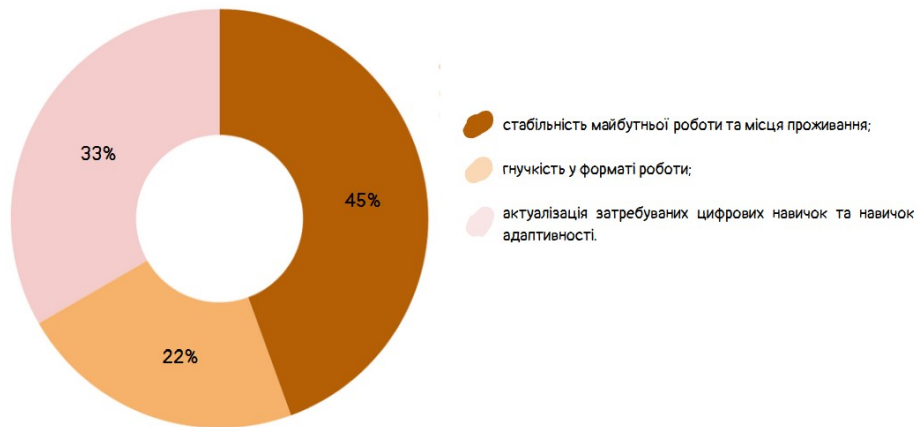


Рис. 2.8. Відповіді іноземних студентів на питання «Як російсько-українська війна вплинула на Ваші кар'єрні орієнтації або плани щодо майбутнього працевлаштування?»

Отже, українські студенти, попри економічну нестабільність, зберігають віру в можливість побудови успішної кар'єри. Вони підкреслюють важливість психологічної стійкості, гнучкості, критичного мислення та орієнтації на розвиток. Їхній досвід війни активізував цінності служіння, прагнення стабільності, безпеки та моральної відповідальності.

Думки іноземних студентів поділилися: частина бачить нестабільність як бар'єр, інша – як простір для нових можливостей за умови адаптивності. Їхня орієнтація зосереджена на стабільності, цифрових навичках та гнучких форматах праці. Таким чином, криза формує у студентів потребу в адаптивності, але українці схильні додавати до цього соціально-етичний компонент, тоді як іноземні студенти – технологічний і практичний.

На питання щодо змін на ринку праці, пов'язані з віддаленою роботою або гнучким графіком, то більшість українських студентів зазначають, що віддалена робота стає дедалі поширеним явищем, який сучасна молодь підтримує в своїй

професійній діяльності: *«...багато хто віддає перевагу віддаленій роботі, гнучкому графіку або навіть фрілансу. Звичайно, що це все має як свої зручні переваги, так і свої недоліки, як, наприклад, труднощі у виконанні своїх обов'язків онлайн через нестабільність енергосистеми внаслідок обстрілів, так і велику конкурентність»*. Також студенти зазначають, що зростає попит на спеціалістів, здатних працювати онлайн, більшість вакансій дають можливість віддаленої роботи, помітно відбувається визнання дистанційної допомоги у вигляді сесій та надання послуг онлайн, більше самозайнятих фахівців. Проте українці помічають деякі виклики, пов'язані з дистанційною роботою: *«Багато компаній пропонують більше можливостей для дистанційної роботи, що дозволяє зберігати баланс між особистим життям та професійними обов'язками. Також через часті повітряні тривоги дорога до роботи може стати викликом, в такі моменти можливість працювати віддалено дуже спрощує життя»*.

Іноземні студенти теж звертають увагу на перехід ринку праці на дистанційний формат, що вважають для себе дещо позитивним явищем: *«Я помітив збільшення попиту на віддалену роботу та гнучкі графіки, що дозволяє краще поєднувати професійні обов'язки з особистим життям»*, *«Перевагами є економія коштів і відсутність географічних обмежень»*, *«...більше можливостей для гнучкого графіку»*.

Окрім цього, іноземні студенти виділяють наступні переваги у гнучкому графіку та віддаленій роботі: активне використання онлайн-інструментів для співпраці; оцінка продуктивності стала зосередженою на результатах; збільшення уваги до ментального здоров'я співробітників тощо. Хоча дехто зазначає і негативний вплив даної тенденції, зокрема зростання попиту на дистанційні вакансії, що викликає збільшення конкурентності на ринку праці, незгуртованість робочого колективу, низька ефективність та втрата комунікативних навичок.

Останній блок питань стосувався професіоналізму та особистих якостей: як студенти планують розвивати свої професійні навички після отримання диплому, наскільки важливо для них бути експертом у своїй галузі або мати більш широкий набір навичок і які особисті якості, на їхню думку, є найважливішими для успіху в кар'єрі.

Зібравши відповіді на ці питання, ми зробили висновок, що українські студенти планують розвивати свої професійні навички після отримання диплому за допомогою відповідних курсів, додаткових можливостей навчання, відвідання професійних заходів (тренінгів, воркшопів, курсів підвищення кваліфікації, сертифікації тощо), натомість китайські студенти вбачають можливості розвитку у відвіданні відповідних професійних заходів, курсів, навчання під час практик у відповідних галузях, стажування, отриманні додаткових знань цифрових технологій, удосконаленні навичок безпосередньо на робочому місці тощо.

Як українські, так і іноземні студенти вважають важливим бути експертом в обраній галузі або мати більш широкий набір навичок, так як переконані, що взаємодія з вразливими категоріями населення та іншими клієнтами потребує професійної підготовки задля знаходження різних індивідуальних підходів до кожного та якісного надання соціальних послуг, професіоналізм впливає на якість надання послуг, це додає особистої впевненості та бачення результатів успішного процесу, а також впливає на власну затребуваність, як спеціаліста, в обраній сфері діяльності.

У підсумку, українські студенти визначають наступні важливі для успіху в кар'єрній діяльності особистісні якості: доброзичливість, цілеспрямованість, гнучкість, відповідальність, вміння працювати в команді, щирість, конгруентність, відкритість до змін та розвитку, ініціативність, впевненість та віра в себе, здатність до саморефлексії та бажання до зростання, охайність, простота,

готовність ризикувати та життєстійкість. Іноземні студенти зазначають, що важливими є цілеспрямованість, стресостійкість, відповідальність, комунікабельність, рішучість, партнерство та вміння працювати в команді, ініціативність, наполегливість. Також іноземні студенти зазначили, що важливим чинником успіху – є «любов до роботи», а також емпатійне ставлення до клієнтів.

Таким чином, як українські, так і іноземні студенти усвідомлюють важливість постійного професійного розвитку після отримання диплома. Вони вдаються до схожих стратегій, зокрема відвідування курсів, участь у професійних заходах, стажування та самонавчання. Іноземні студенти роблять особливий акцент на здобутті практичного досвіду та цифрових навичок безпосередньо в професійному середовищі. Вони погоджуються, що професіоналізм і широкий набір навичок – ключові умови якісного надання соціальних послуг, що впливають на впевненість у собі та затребуваність фахівця, хоча для них важливо зосереджуватися на ефективності, рішучості, комунікабельності й стресостійкості, ініціативності, відповідальності і командній роботі. Це свідчить про спільне розуміння базових професійних орієнтацій, враховуючи культурні особливості у баченні успіху: в той час, коли українські студенти тяжіють до гуманістичного й особистісного підходу, китайські студенти прагнуть більше до практичного та результативного.

Підсумовуючи відповіді українських та іноземних студентів, можемо зробити ряд висновків. Зокрема ми визначили, що попри спільні цінності щодо важливості професіоналізму, постійного розвитку та гнучкості, студенти обох країн демонструють різні культурно зумовлені підходи до побудови кар'єри.

Такі виклики, як війна, економічна нестабільність, брак гарантій та невизначеність щодо майбутнього зумовлюють в українських студентів підвищену чутливість до питань безпеки, стабільності та особистісної реалізації. Вони схильні розглядати професію як засіб служіння суспільству, орієнтуються на

внутрішній розвиток і високу етичну відповідальність, водночас відчуваючи брак практичної підготовки й потребу в адаптації до реалій ринку. Молодші студенти демонструють більшу вмотивованість працювати в своїй сфері та готовність до самопожертви задля досвіду, тоді як старші – більш критично ставляться до умов працевлаштування, розглядаючи потенційні можливості та вигідні умови праці.

Іноземні студенти здебільшого акцентують увагу на практичних аспектах – конкурентоспроможності, фінансових перспективах, цифрових навичках та стратегічному плануванні кар'єри; вони демонструють високу адаптивність до технологічних змін, готовність до роботи за кордоном і частіше спираються на підтримку з боку університету. Водночас серед них простежується прагматичне ставлення до професійної реалізації, включно з визнанням ролі ментального здоров'я, ефективності та чіткості результатів.

Як українські, так і іноземні студенти визнають складність працевлаштування без досвіду, високий рівень конкуренції та швидкі трансформації ринку праці. Вони поділяють цінність м'яких навичок, професійного нетворкінгу та балансу між особистим і професійним життям. Проте українські студенти більше покладаються на особисту ініціативу і внутрішні ресурси, а іноземні – на системну підтримку й цифрову грамотність. Також студенти визнають необхідність постійного саморозвитку та відкритості до змін, однак способи досягнення цілей відрізняються: українці орієнтовані на практичне вдосконалення в умовах викликів і обмежень, іноземні студенти – на довгострокове стратегічне планування з урахуванням глобального контексту.

2.3. Результати дослідження «якорів кар'єри» (за Е.Шейном)

Для того, щоб визначити та порівняти провідні кар'єрні орієнтації

українських та іноземних студентів, нами була використана методика діагностики «кар'єрних якорів» Е.Шейна.

З цією метою кількість респондентів було збільшено, у опитуванні взяло участь 81 респондент, з яких 43 іноземні студенти: 92% - студенти з КНР, 5% - з Лівану; 3% - з Туркменістану. 64% становили студенти Київського національного університету імені Тараса Шевченка; 23% – Національного технічного університету України «КПІ ім. Сікорського»; 13% - Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана. Курс навчання респондентів: 1 курс – 7%, 2 -16%; 3- 30%; 4-35%; 1 курс (магістратура) – 7%; аспіранти – 5%. Стать респондентів: 63% - чоловіча; 37%- жіноча.

Вибірка українських студентів склала 52 особи, з яких - 75% студенти Київського національного університету імені Тараса Шевченка; 10% - Київського столичного університету імені Бориса Грінченка, 9% - Київського національного університету імені Вадима Гетьмана; 6% - Київського державного авіаційного університету. Курс навчання респондентів: 3- 30%; 4-55%; 1 курс (магістратура) – 7%; 2 курс (магістратура) - 8%. Стать респондентів: 68% - жіноча; 32%- чоловіча.

Методика Е. Шейна дозволяє виявити 8 кар'єрних орієнтацій (професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво). На думку автора методики, кожна з цих орієнтацій відображає певний внутрішній напрям професійної самореалізації особистості та визначає тип поведінки людини в контексті побудови кар'єри:

- *професійна компетентність* притаманна тим особам, хто прагне стати справжнім експертом у своїй галузі, але є байдужим до управлінських посад, які не відповідають їхнім професійним компетенціям;
- *менеджмент*, характеризує людей, які прагнуть займати керівні

посади і досягати стратегічних цілей через ефективне управління;

- *автономія* є пріоритетом для тих, хто прагне свободи дій і рішень, незалежності від правил та структур;
- *стабільність робочого місця та місця проживання* є визначальною для тих, хто цінує передбачуваність, безпеку та сталість, прагне до тривалого працевлаштування, соціальних гарантій і мінімального ризику змін, а також, хто пов'язує своє життя з конкретною територією, уникає переїздів та цінує сталість просторового укорінення, навіть всупереч кар'єрному зростанню;
- *служіння* виражає бажання реалізувати особисті ідеали та цінності через професійну діяльність, приносити користь суспільству;
- *виклик*, мотивує тих, хто шукає складні завдання, постійне подолання труднощів, конкурентну боротьбу;
- *інтеграція стилів життя* властива людям, які прагнуть гармонії між роботою, особистим життям і сім'єю, будуючи кар'єру таким чином, щоб вона підтримувала баланс реалізації всіх сфер життя;
- *підприємництво* вказує на здатність людини створювати щось нове, генерувати ідеї, знаходити вирішення складних проблем (Schein, 1996).

Опитувальник містить 41 твердження, серед яких питання 1-21 спрямовані на оцінку важливості твердження, де відповідь 1 – «абсолютно не важливо», а 10 – «визначено важливо»; питання 22-41 спрямоване на оцінку ступеня згоди з твердженням, де 1 – «абсолютно не згоден», а 10 – «повністю згоден» (Додаток 1).

Для визначення результатів опитування до кожної кар'єрної орієнтації підраховується кількість балів. Для інтерпретації використовується ключ, за яким визначено відповідну кількість тверджень за порядковим номером та

підсумовуються бали окремо за кожною орієнтацією, отримана сума ділиться на кількість питань. У такий спосіб визначається провідна кар'єрна орієнтація. Вважається, що провідною та/або домінуючою кар'єрною орієнтацією є та, за якою було отримано більше 5 балів або максимальна кількість в 10 балів; чим більший показник в результаті, тим домінуючою є орієнтація в житті особистості.

Проаналізувавши результати тестування 52 українських студентів, ми визначили середні значення показників їхніх кар'єрних орієнтацій (Див. Рис. 2.9).

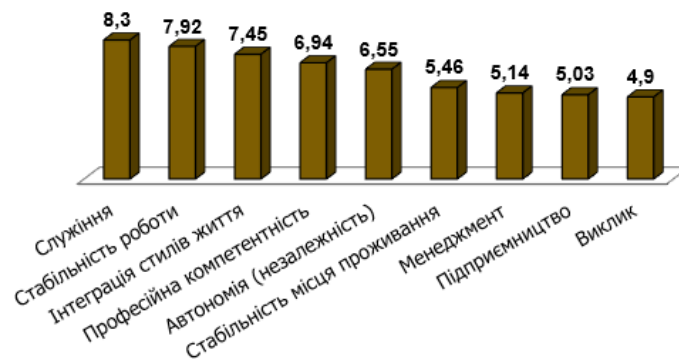


Рис. 2.9. Кар'єрні орієнтації українських студентів

Можна помітити, що особливо значущої для студентів вираженості набувають наступні кар'єрні орієнтації: служіння, найвищі показники якого визначено у 63% студентів, стабільність роботи (25%) та інтеграція стилів життя в 12% респондентів (Див. Рис. 2.10).

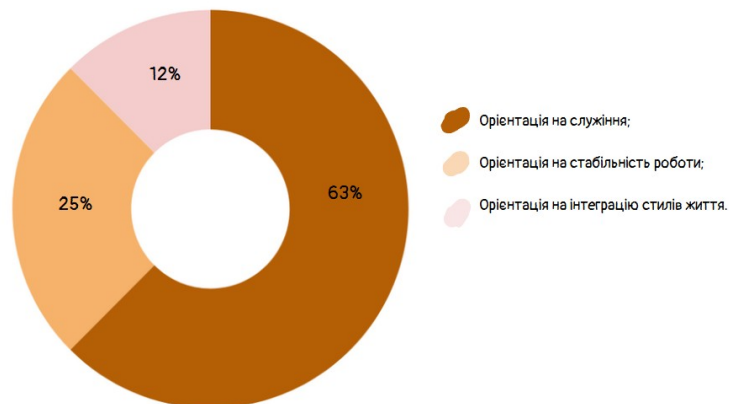


Рис. 2.10. Домінантні кар'єрні орієнтації українських студентів

Орієнтація на служіння може свідчити про те, що українські студенти мають виражену соціальну орієнтацію, прагнуть допомагати іншим, працюючи у відповідних соціально значущих професіях; стабільність роботи свідчить про бажання деяких студентів мати стабільну надійну роботу на тривалий час, а виражена орієнтація на інтеграцію стилів життя вказує на прагнення до балансу між роботою та особистим життям.

Варто зауважити, що кар'єрна орієнтація на служіння, як доміантна цінність у більшості українських студентів вказує на їхнє сприйняття професійної діяльності не лише як заробітку, а також, як можливість реалізувати свої моральні цінності, переконання та прагнення на користь суспільству, в процесі чого їм важливо бачити конкретний сенс і результат своєї діяльності, навіть якщо цей результат не має матеріального еквівалента. Такий підхід часто може поєднуватися з моральною відповідальністю і високим рівнем консервативності в оцінці умов праці, тобто студенти можуть уникати організацій або середовищ, які суперечать їхнім життєвим цінностям. Орієнтація на стабільність роботи відображає потребу частини студентів у безпеці, передбачуваності та довгостроковому працевлаштуванні.

Ці респонденти тяжіють до вибору професій, які забезпечують сталість умов, соціальні гарантії, мінімальний ризик звільнення та чіткі правила функціонування. Їхня кар'єра асоціюється із постійною роботою, а не з динамічним розвитком, підприємницькою ініціативою чи зміною сфер діяльності. Ця орієнтація також свідчить про прагматичне бачення професійного шляху, де пріоритет надається не високому зростанню чи самореалізації, а передусім життєвій стабільності. Орієнтація на інтеграцію стилів життя, в свою чергу, демонструє бажання студентів гармонізувати професійну діяльність із особистими та сімейними

інтересами, де кар'єра не є доміантною сферою життя, а лише однією зі складових загального стилю існування.

Також, не менш важливими для українських студентів є кар'єрні орієнтації, значення яких дорівнює або перевищує 5: найбільш суміжними з доміантними орієнтаціями у 26% українських студентів є професійна компетентність і автономія, 19% орієнтуються на стабільність місця проживання, 16 – менеджмент, а 13% – на підприємництво (Див. Рис. 2.11).

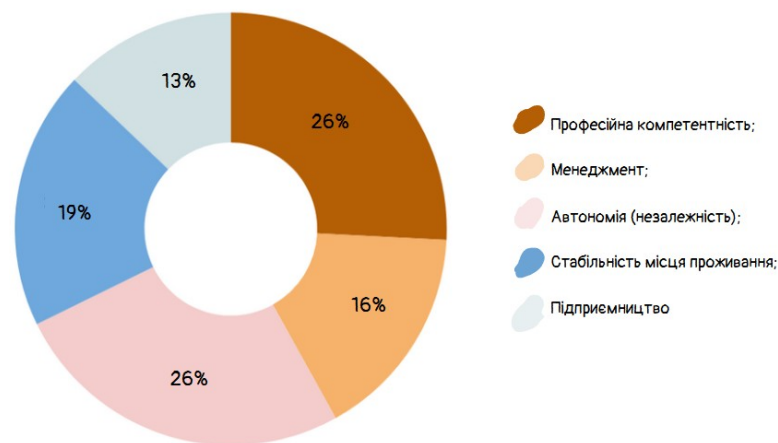


Рис. 2.11 Суміжні кар'єрні орієнтації українських студентів

Найменшу важливість серед студентів отримала орієнтація на виклик, низький показник якого простежується у результатах 63% респондентів, що може свідчити про те, що українські студенти загалом не схильні сприймати професійну діяльність як простір для постійного подолання труднощів чи змагання. Імовірно, вони надають перевагу стабільності, передбачуваності та емоційно безпечному середовищу, уникаючи додаткового професійного напруження, яке вимагає постійної готовності вирішувати складні проблеми або змагатися за професійні досягнення.

Таким чином, можемо припустити, що серед українських студентів переважає прагматичне та гуманістичне бачення кар'єри, яке орієнтоване на соціальну

значущість праці, особисту стабільність та гармонію між професійною і приватною сферами життя. Водночас низький рівень орієнтації на виклик свідчить про обережне ставлення до ризику та невизначеності, що може бути зумовлено як індивідуальними особистісними установками, так і ширшим соціальним контекстом, зокрема умовами воєнного часу. Така структура кар'єрних орієнтацій відображає не лише цінності молоді, а й їхні адаптаційні стратегії у відповідь на сучасні соціально-економічні виклики.

За результатами тестування 43 іноземних студентів за відповідними кар'єрними якорями ми визначили середні значення їхніх кар'єрних орієнтацій (Див. Рис. 2.12).

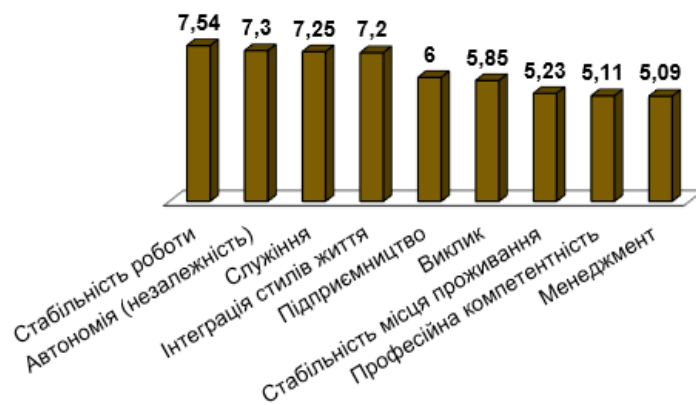


Рис. 2.12. Кар'єрні орієнтації іноземних студентів

Було визначено наступний перелік доміантних кар'єрних орієнтацій у іноземних студентів: найбільша частина студентів, а саме **47%**, орієнтується на **стабільність роботи**, **16%** студентів на **автономію**, **15%** обирають для себе орієнтацію **служіння**, **13%** – **інтеграцію стилів життя**, і **9%** – **підприємництво** (Див. Рис. 2.13).

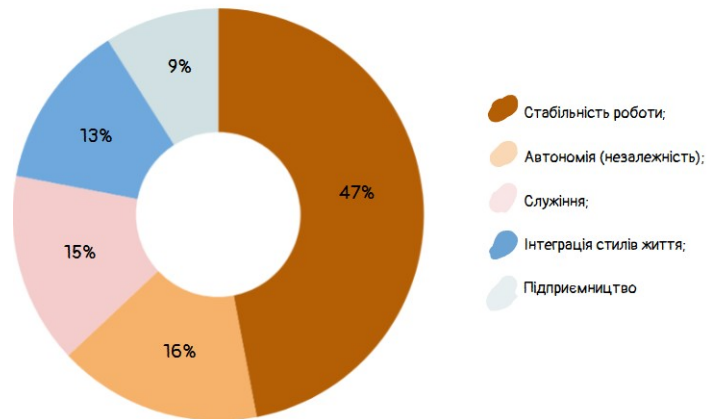


Рис. 2.13. Домінантні кар'єрні орієнтації іноземних студентів

Отримані результати дозволяють визначити, що, ймовірно, через культурно-особистісний досвід іноземні студенти цінують безпечне, передбачуване робоче середовище, де мінімізовані ризики втрати роботи, а соціальні гарантії забезпечують відчуття захищеності. Такі молоді люди, за Шейном, зазвичай, віддають перевагу тривалій зайнятості у стабільній організації, уникаючи змін, пов'язаних із професійною мобільністю. Їхній кар'єрний вибір може бути зумовлений прагненням до життєвої передбачуваності, фінансової стабільності та соціального укорінення в обраному професійному контексті. Натомість інша половина респондентів демонструє потребу у свободі дій та відторгнення ієрархічних структур. Їм притаманна внутрішня мотивація, здатність самостійно планувати та реалізовувати професійні цілі, а кар'єра сприймається як простір для творчої свободи, а не суворого підпорядкування.

Окрема група студентів, орієнтованих на служіння, ймовірно, розглядають майбутню професійну діяльність як можливість реалізувати власні цінності через допомогу іншим, соціальну справедливість чи екологічну відповідальність. Орієнтація на інтеграцію стилів життя зазвичай характеризує схильність до прагнення гармонізувати професійну діяльність з особистим життям, уникаючи крайнощів на користь цілісного самовідчуття, в процесі кар'єрного зростання і

паралельного нормалізування життєвого ритму, що пов'язаний з родинними обов'язками і власними інтересами. Студенти, зорієнтовані на підприємництво, мислять стратегічно, цінують інноваційність, ризикованість, прагнуть до контролю над власною кар'єрою, з високим рівнем самостійності в ухваленні рішень.

Суміжні кар'єрні орієнтації, які ми визначили у іноземних студентів, виявились наступні: орієнтація на виклик простежується у 35% іноземних студентів, стабільність місця проживання – 25%, а 20% студентів орієнтовані на професійну компетентність та менеджмент (Див. Рис. 2.14).

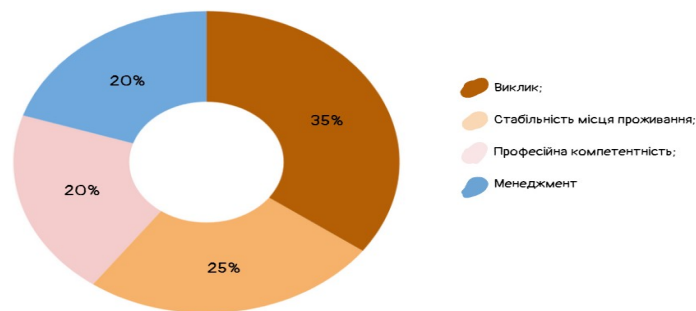


Рис. 2.14 Суміжні кар'єрні орієнтації іноземних студентів

Студенти, схильні до орієнтації на виклик, сприймають кар'єру як низку інтелектуальних або організаційних викликів. Їм важливі ситуації, які вимагають подолання труднощів, застосування стратегічного мислення, а також можливість відчувати себе переможцем у конкурентному середовищі. Така позиція може бути результатом високої внутрішньої мотивації, спрямованої на самоактуалізацію через досягнення. Деякі студенти, ймовірно, схильні до і надають перевагу роботі в знайомому культурному та соціальному середовищі, навіть якщо це обмежує кар'єрні можливості, хоча спокійно відносяться до можливих переїздів, якщо це передуює їхньому кар'єрному розвитку.

Окрема група студентів з орієнтацією на професійну компетентність характеризується фокусом на розвиток спеціалізованих навичок і досягнення

високого рівня майстерності. Вони, ймовірно, уникають адміністративних ролей, які не відповідають їхній вузькій професійній діяльності, натомість прагнуть до статусу визнаного експерта. Водночас студенти з орієнтацією на менеджмент цінують можливість впливати на процеси в організації, реалізувати лідерський потенціал і приймати стратегічні рішення.

Таким чином, можемо зробити висновок, що домінантні та суміжні кар'єрні орієнтації іноземних студентів формуються під впливом як культурно-національного контексту, так і умов перебування в нетрадиційному для них середовищі, що стимулює переосмислення пріоритетів у їхньому професійному самовизначенні. 92% опитуваних виявились студентами з КНР, можна передбачити, що виявлена у них зорієнтованість на стабільність роботи відображає традиційну цінність китайської культури щодо безпеки, передбачуваності та відповідальності перед сім'єю. У китайському суспільстві стабільна зайнятість часто асоціюється з соціальним статусом, гарантіями та повагою, що формує відповідне уявлення про успішну та ідеальну кар'єру.

Інша частина студентів тяжіє до орієнтацій на автономію, служіння, інтеграцію стилів життя та підприємництво, що може бути пов'язано з впливом глобалізованого освітнього середовища, де підтримується індивідуалізм, самовираження та соціальна відповідальність. Умови навчання в іншій країні сприяють розвитку самостійності, гнучкості, а також критичного мислення щодо ієрархічних структур. Орієнтація на служіння відображає прагнення до внеску у суспільство, що особливо актуалізується у контексті міжкультурного обміну та глобальних викликів. Прагнення до інтеграції професійного та особистого життя демонструє зростаюче значення гармонії та балансу в житті нового покоління молоді.

Серед суміжних орієнтацій варто відзначити зростання значущості *виклику* –

показника, який свідчить про внутрішню потребу студентів у подоланні труднощів і реалізації власного потенціалу через досягнення. Це може бути реакцією на висококонкурентне середовище, як у Китаї, так і за його межами, де досягнення визнаються головним показником успіху. Водночас помірна вираженість таких орієнтацій, як професійна компетентність і менеджмент може пояснюватись тим, що більшість студентів ще перебувають на етапі формування професійного «Я» і не ідентифікують себе як лідерів чи вузьких фахівців.

Орієнтація на стабільність місця роботи може свідчити про зміну традиційних уявлень під впливом сучасного динамічного ринку праці, де мобільність, гнучкість та цифрові формати працевлаштування витісняють фіксованість. Досвід перебування за кордоном іноземних студентів сприяє розширенню уявлень про можливості кар'єрного зростання і впливає на необхідність наявного місця роботи або організації, в чому студенти будуть впевнені в часи невизначеності та різних викликів.

Таким чином, отримані дані свідчать про те, що іноземні студенти демонструють як збереження традиційних уявлень про кар'єру, так і адаптацію до глобалізованого середовища, а їхні кар'єрні орієнтації поєднують потребу в безпеці, прагнення до особистої свободи, розвиток через виклик та цінність соціального внеску.

Підсумовуючи, варто зазначити, що обидві групи респондентів демонструють високий рівень орієнтації на стабільність роботи, що свідчить про прагнення до передбачуваного, надійного професійного середовища, особливо актуального в умовах глобальної нестабільності. Водночас, простежуються й культурно обумовлені розбіжності. Українські студенти значно більше, ніж іноземні, схильні до гуманістичних орієнтацій, сприймаючи професію як інструмент соціального служіння та реалізації моральних цінностей. Їхній вибір професійного шляху

носить прагматично-етичний характер, що, ймовірно, зумовлено впливом соціального контексту, зокрема війни та соціально-економічних криз.

Іноземні ж студенти демонструють більшу варіативність кар'єрних орієнтацій: окрім стабільності, важливими для них є автономія та навіть підприємництво, що свідчить про високий рівень індивідуалізму, рух до самореалізації без жорсткого підпорядкування. Такий підхід свідчить про більш диверсифіковані професійні стратегії, які поєднують безпеку з ініціативністю. Це може бути пов'язано з особливостями соціалізації в умовах перш за все, китайської культури, де дедалі більшого значення набувають мобільність, особистісне зростання та конкурентоспроможність.

Таким чином, якщо українські студенти тяжіють до стабільної, соціально значущої, морально виправданої професійної реалізації, то іноземні студенти демонструють амбівалентність між прагненням до безпеки та індивідуальної свободи, що дозволяє їм розглядати кар'єру як простір і для самореалізації, і для довгострокового професійного укорінення. Ці відмінності не лише відображають особистісні установки, але й свідчать про адаптацію до різних соціально-економічних і культурних умов, які формують пріоритети студентів у сфері професійного вибору.

2.4. Взаємозв'язок кар'єрних орієнтацій із психосоціальним благополуччям іноземних студентів

Як було зазначено у теоретичному огляді (Розділ 1.), кар'єрні орієнтації студентів детерміновані характеристиками академічного середовища університету, де навчається іноземний студент, і в цілому впливають на його професійне становлення і розвиток. Досліджуючи цю гіпотезу, нами було

запропоновано, експериментально перевірено і валідизовано методику психосоціального благополуччя іноземних студентів в освітньому середовищі університету, яка містить три шкали: «приналежність до університету», «академічна самоефективність», «соціальна самоефективність» (Чуйко, Дун, Ден, 2025). (Додаток 2). Перевірка і валідизація методики відбувалась на вибірці українських та іноземних студентів (усього 225 осіб, з яких – 182 українські студенти, 43 – іноземні), в результаті були виявлені відмінності і особливості психосоціального благополуччя студентів в освітньому середовищі університету, і їх кореляти.

У контексті нашого дослідження, фокус уваги був звернений на ті параметри, які стосуються саме професійного і кар'єрного розвитку в загальній картині психосоціального благополуччя, їх вираженість і особливість. Зокрема, «закладені» нами питання опитувальника: а) *«думаю, що отримані знання і диплом українського університету сприятимуть росту в моїй кар'єрі»* б) *«в перспективі я планую працювати за спеціальністю (професією), якій навчаюсь»* с) *«в університеті проводяться заходи для ефективної адаптації іноземних студентів і усунення міжкультурних бар'єрів»*, ввійшли до шкали «соціальна самоефективність», що трактується нами, як «здатність до побудови мережі стосунків і контактів в освітньому середовищі, соціальна взаємодія і участь, використання можливостей входження в університетські спільноти, як необхідна умова професійної соціалізації і соціальної підтримки».

За результатами факторного аналізу і аналізу надійності було з'ясовано, що усі ознаки шкали «соціальна самоефективність» є статистично значуще скорельованими між собою ($D = 44,95\%$, Альфа-Кронбаха = 0,834), водночас факторне навантаження на виділені нами ознаки є різними, і найнижче факторне навантаження отримав показник *«в перспективі я планую працювати за*

спеціальністю (професією), якій навчаюсь» (,407). Виявлений факт можна пояснити як те, що університетське середовище надає можливості для професійної і кар'єрної самореалізації індивіда, водночас переживання «реалізації себе в професії», «кар'єрний ріст», професійний успіх», лише будуть розгортатися у майбутньому, і, відповідно, потім впливати на загальне відчуття благополуччя. Тому вибір професійного майбутнього і кар'єрні перспективи на етапі навчання в університеті, є швидше «когнітивною» функцією, коли відбувається дещо прагматичне і раціональне зважування можливостей, здатностей, очікувань суб'єкта у відповідності до характеристик, вимог, особливостей об'єкта майбутньої професійної діяльності.

Водночас, за результатами застосування методики психосоціального благополуччя іноземних студентів в освітньому середовищі університету на вибірці українських та іноземних студентів, було статистично значуще зафіксовано, що на психосоціальне благополуччя іноземних студентів впливає лише параметр «академічна самоефективність», який не містить корелятив, пов'язаних із кар'єрним чи професійним розвитком в університетському середовищі. Іншими словами, в загальній картині благополуччя іноземних студентів більшу роль відіграє здатність і можливість задовольняти освітні потреби через використання ресурсів освітнього середовища, академічна успішність, академічні досягнення і успіхи. Націленість на професію і кар'єру «не входить» до загальної картини благополуччя.

Натомість, в українських студентів корелятами психосоціального благополуччя виявлено «соціальну самоефективність», до якої входять кореляти кар'єрного і професійного росту. Зокрема виявлено, що психосоціальне благополуччя позитивно корелює з побудованою мережею стосунків і контактів в освітньому середовищі, яке часто «переростає» в стосунки у професійних

спільнотах.

Таким чином, отримані за результатами валідизованої нами методики дані, розширили уявлення про особливості прийняття кар'єрних рішень іноземними студентами на етапі навчання в університеті, актуалізували необхідність врахування часового аспекту оцінки кар'єри в теперішньому і майбутньому, вплив на благополуччя особистості.

Висновки до другого розділу

1. Організація та методичне забезпечення емпіричної частини дослідження кар'єрних орієнтацій іноземних студентів в освітньому середовищі університету відбувалася у декілька етапів. У результаті теоретичного осмислення досліджуваної проблематики нами було запропоновано дві гіпотези

дослідження: 1) кар'єрні орієнтації студентів слід розглядати як стабільні кар'єрні уподобання, які виникають унаслідок рефлексії самоідентифікації та встановленні зв'язків між досвідом навчання, освітою, мотивацією, соціальною самоефективністю та характеристиками ринку праці, який виконує роль зовнішнього середовища і задає рамки для прийняття рішень щодо професійної самореалізації; 2) кар'єрні орієнтації іноземних та українських студентів різняться особливостями проявів.

2. З метою досягнення мети, завдань емпіричного дослідження і перевірки запропонованих гіпотез було обрано ряд діагностичних інструментів: напівструктуроване інтерв'ю, психодіагностична методика «Якорі кар'єри» Е.Шейна, та шкала «Соціальна самоефективність» розробленого авторського опитувальника «Індекс психосоціального благополуччя іноземного студента в освітньому середовищі, який пройшов процедуру валідації».

3. Дослідження ґрунтується на основних цінностях та етичних принципах соціальної роботи, якими є: повага, чуйність, такт, визнання гідності та приватності людини, конфіденційність та належна інформованість про хід і результати дослідження.

4. Результати проведених напівструктурованих інтерв'ю з українськими і іноземними студентами (усі іноземні студенти є представниками КНР), дозволили виявити домінуючі тенденції у побудові кар'єрних орієнтацій сучасних студентів взагалі, і іноземних, зокрема. Виявилось, що обидві групи респондентів об'єктивно передбачають труднощі працевлаштування на сучасному ринку праці, оцінюючи його як «середовище високої конкуренції» та «швидких трансформацій». Трансформаційні зміни пов'язують з упровадженням технологій штучного інтелекту, цифровізацію та автоматизацією виробничих процесів, збільшенням відділеної (дистанційної) або гібридної роботи. Звідси, відчуття

браку цифрових навичок, сумніви щодо обраної професії, яка «не є перспективною» в контексті цифровізації, відсутність гнучкості і вміння швидко реагувати на зміни, «завищені вимоги» роботодавців та острах передчасного професійного вигорання.

Іноземні студенти здебільшого орієнтовані на міжнародний ринок праці, оцінюють його щонайперше з фінансових перспектив та можливостей, простежується орієнтація на довгострокове стратегічне планування з урахуванням глобального контексту. Водночас, навчання в рейтингових університетах України, оцінюється як чинник успішної конкурентоспроможності на міжнародному ринку праці. Важливим ресурсом для конкурентної боротьби на ньому, є отримані в українських університетах навички міжкультурної компетентності, опанування іноземними (англійською, українською, російською) мовами.

Українські студенти об'єктивно оцінюють складнощі трансформаційних змін на ринку праці України, пов'язаних із руйнуванням економічної системи під час повномасштабної війни, усвідомлюють проблему браку трудових ресурсів і «оголеності» робочих місць через серйозну міграцію населення, а також безпекові та фінансові проблеми ринку. Прослідковується тенденція до побудови кар'єри на міжнародному ринку праці, негативне оцінювання кар'єрних можливостей у державному секторі в Україні через низький рівень заробітної плати і графік роботи.

Респонденти мають певні відмінності у баченні майбутнього організаційного середовища, як умови професійної самореалізації і кар'єрного росту. Зокрема, китайські студенти здебільшого керуються прагматичними уявленнями щодо майбутніх перспектив на ринку праці, вони демонструють готовність до конкурентної боротьби, розвитку і вдосконаленню професійних навичок (у тому числі додаткових знань з цифрових технологій), орієнтовані на відвідування

професійних заходів, курсів, навчання під час практик у відповідних галузях, стажування, удосконалення навичок безпосередньо на робочому місці тощо. Важливим вбачається збереження балансу між кар'єрними можливостями, фінансовою стабільністю та комфортом у робочому середовищі, визнається роль і важливість ментального здоров'я, як запоруки успішного просування по кар'єрних сходах. Серед якостей, які є чинниками успішного кар'єрного росту, іноземні студенти визначають цілеспрямованість, рішучість, стресостійкість, відповідальність, комунікабельність, партнерство та вміння працювати в команді, ініціативність, наполегливість, а також «любов до роботи».

Українські студенти здебільшого керуються особистісними ціннісними та емоційними «маркерами» майбутнього робочого середовища, зокрема для них важливими є спільність цінностей з організацією, відповідність професійних обов'язків власним інтересам, стабільне працевлаштування, соціальні гарантії, можливість поєднувати особисте життя і роботу, можливості для кар'єрного зростання та самореалізації, приємний колектив, комфортні умови праці, гнучкість робочого графіку, корпоративна культура та взаємодія в колективі. На відміну від іноземних студентів, українські колеги орієнтовані на практичне вдосконалення професійних навичок і вмінь в умовах викликів і обмежень, відкритість досвіду, більше покладаючись на особисту ініціативу і внутрішні ресурси, аніж на зовнішньо задані умови корпоративного розвитку персоналу організації.

До переліку особистісних якостей, важливих для кар'єрного просування і успіху, українські студенти відносять: доброзичливість, щирість, конгруентність, цілеспрямованість, гнучкість, відповідальність, вміння працювати в команді, відкритість до змін та розвитку, ініціативність, впевненість та віра в себе, здатність до саморефлексії та бажання до зростання, охайність, простота,

готовність ризикувати та життєстійкість.

Виявлені результати дозволяють класифікувати тип кар'єрних орієнтацій у іноземних студентів, як «мобільно прагматичний» (з орієнтацією на гнучке пристосування до ринку праці у будь-якій приймаючій країні), в українських студентів – «ідеалістичний» (з орієнтацією на «сприятливе» робоче середовище, зміст роботи, який відповідав би гуманістичним цілям та важливість самореалізації).

5. За результатами методики Е.Шейна «Якорі кар'єри» були виявлені домінуючі кар'єрні орієнтації у студентів, які мають відмінності в обох групах: у іноземних студентів превалюють орієнтації на стабільність, автономію, служіння. Для українських студентів домінуючими є служіння, стабільність та інтеграція стилів життя. Українські студенти тяжіють до стабільної, соціально значущої, морально виправданої професійної реалізації, а іноземні студенти демонструють амбівалентність між прагненням до безпеки та індивідуальної свободи, що дозволяє їм розглядати кар'єру як простір і для самореалізації, і для довгострокового професійного укорінення. Ці відмінності не лише відображають особистісні установки, але й свідчать про адаптацію до різних соціально-економічних і культурних умов, які формують пріоритети студентів у сфері професійного вибору.

6. В загальній картині психосоціального благополуччя іноземних студентів в освітньому середовищі університету складова «кар'єрні орієнтації» не є домінуючою, актуальними корелятами психосоціального благополуччя є академічні успіхи в теперішній час, здатність і можливість використовувати академічні ресурси для освоєння професійних навичок і компетентностей. Вибір професійного майбутнього і кар'єрні перспективи у іноземних студентів на етапі навчання в університеті, є швидше «когнітивною» функцією (не ціннісно-

екзистенційною), коли відбувається дещо прагматичне і раціональне зважування можливостей, здатностей, очікувань суб'єкта у відповідності до характеристик, вимог, особливостей об'єкта майбутньої професійної діяльності.

РОЗДІЛ III. РОЗРОБКА МОДЕЛІ КАР'ЄРНОГО СУПРОВОДУ ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ В УНІВЕРСИТЕТІ

3.1 Кар'єрні центри в системі соціального супроводу іноземних студентів

Центри кар'єри є ключовими структурами, що сприяють формуванню кар'єрних траєкторій, працевлаштуванню, розвитку навичок та інтеграції студентів у професійне середовище. Проведене у 2023 році всеукраїнське опитування показало, що у 68.3% вищих закладів освіти в Україні функціонують Центри розвитку кар'єри / відділи працевлаштування. Чверть закладів (25.1%) повідомили про своє бажання створити такі центри, або вони вже створюються, або функціонування наразі є частковим і потребує відновлення, що переважно зумовлено складнощами військового часом та релокацією навчальних закладів. Серед активностей, які найчастіше здійснюють кар'єрні Центри, визначені: індивідуальні кар'єрні консультації, тестування, консультації з питань пошуку роботи, групові заходи з розвитку навичок (семінари, тренінги тощо), групові заходи з залученням роботодавців, ярмарки вакансій, інформування молоді щодо програм стажування та вакансій тощо. Водночас, у Звіті зауважується, що студентська молодь часто є пасивною, і лише 14,3% є проактивною, яка сама ініціює звернення і виявляє інтерес до послуг Центрів кар'єри (*Центри кар'єри закладів освіти, 2023*).

Аналізуючи проблеми розвитку кар'єрних центрів, дослідники [J. Schlesinger](#) та ін. зауважують, що їх існування і цільовий внесок, який вони мають здійснювати у професійний розвиток студентів, це *колективна відповідальність*, яку мають поділяти також викладачі університетів. Важливим, є створення «кар'єрних спільнот» до яких мають бути залучені викладачі, і зокрема для яких має проводитись спеціальна робота, щоб допомогти їм у «розмовах про кар'єру зі студентами», а також розвивати навички, які вони зможуть впроваджувати в академічну роботу, сприяючи відповідно розвитку навичок підготовки до кар'єри студентами (*J. Schlesinger, 2021*).

Такої ж думки дотримуються і українські дослідники. Так, аналізуючи

проблеми упровадження політики кар'єрної спрямованості студентської молоді, дослідники О. Чуйко, Ю.Гайдай зауважують, що в рамках навчального процесу викладачам варто посилити аксіологічну складову окремих соціогуманітарних дисциплін, проводити практичні й тренінгові заняття, спрямовані на самодослідження, сприяти побудові індивідуальних сценаріїв кар'єрного розвитку студентів, пропонувати розробляти «карти професійних кар'єрних компетенцій» вже на перших етапах професійного розвитку (Чуйко, Гайдай, 2018).

З метою вивчення ефективності діяльності Центрів кар'єри провідних українських університетів, зручності користування, якості наданих послуг та рівня взаємодії зі студентами та роботодавцями нами було здійснено аналіз сайтів Центрів кар'єри.

Об'єктами аналізу були обрані 5 рейтингових українських університетів (див. табл 3.1)

Таблиця 31.

Об'єкти аналізу діяльності Центрів кар'єри

№ п/п	Університет	Назва	Сайт
1	Київський національний університет імені Тараса Шевченка	Відділ сприяння працевлаштуванню	https://jobs.knu.ua/
2	Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського	Центр розвитку кар'єри	https://robota.kpi.ua/
3	Національний університет «Львівська політехніка»	Студія кар'єри	https://lpnu.ua/studiia-kariery/yarmarky-kariery
4	Харківський національний університет ім.В.Н. Каразіна	Центр розвитку кар'єри	https://karazin.ua/universitet/structure/

			struktorni-pidrozdily/tsentr-rozvytku-kariery/
5	Український католицький університет (УКУ), м. Львів	Центр студентської кар'єри	https://wiki.ucu.edu.ua/viddil_studentskoi_kar_iery/

Оцінювання діяльності Центрів кар'єри здійснювалось за такими критеріями:

- Наявність основних послуг (консультації, стажування, навчальні заняття, допомога з CV та ін)
- Функціональність сайту (швидкість пошуку, структура, доступність, англійська мова)
- Інтерактивність (форми, он-лайн сервіси, події)
- Візуальний та інтерфейсний дизайн
- Рівень взаємодії з роботодавцями
- Оновлення контенту

Результати аналізу наведені в порівняльній таблиці (див. табл. 3.2.)

Таблиця 3.2.

Порівняльний аналіз сайтів

Університет	Послуги	Онлайн-сервіси	UX/UI	Роботодавці	Додатково
КНУ імені Тараса Шевченка	Консультації, тренінги, Дні кар'єри	Онлайн-анкети	Середній	Партнери вказані	Блог, події

КПІ ім. Ігоря Сікорського	Ярмарки, семінари, вакансії	KPI Job Platform	Добрий	Активна співпраця	Календар подій
НУ «Львівська політехніка»	Кар'єрні поради, CV -клініка	e-mail форми	Базовий	Мінімальна	Оголошення про вакансії
ХНУ ім. В.Н. Каразіна	Події, зустрічі з HR	Веб-форми	Посередній	Часткова взаємодія	Інформаційна сторінка
УКУ	CV – консультації, менторство	Онлайн - бронювання	Високий	Велика база	Успішні кейси

В результаті порівняльного аналізу ми можемо зробити ряд висновків:

1. Найбільш розвинену інфраструктуру має Український католицький університет (УКУ) – сучасний сайт, просте бронювання консультацій, регулярна взаємодія з роботодавцями.
2. Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського демонструє хорошу технічну реалізацію, особливо завдяки власній платформі вакансій.
3. Київський національний університет імені Тараса Шевченка має широкий спектр послуг, але потребує вдосконалення у візуальній структурі та мобільній адаптації.
4. Національний університет «Львівська політехніка» та Харківський національний університет ім.В.Н.Каразіна потребують оновлення функціоналу сайтів, посилення комунікацій із бізнесом.
5. Жоден із сайтів не має глибокої аналітики або автоматизованої системи рекомендацій кар'єрних шляхів.

Наступним кроком нашого дослідження став аналіз трьох Центрив кар'єри провідних українських університетів та трьох сайтів кар'єрних центрів топових західних університетів (табл.3.3).

Таблиця 3.3.

Об'єкти аналізу діяльності Центрив кар'єри

Українські університети	Зарубіжні університети
Київський національний університет імені Тараса Шевченка	Harvard University https://careerservices.fas.harvard.edu/
Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського	University of Oxford https://www.careers.ox.ac.uk/
Український католицький університет	University of Toronto www.careers.utoronto.ca

Порівнювальне оцінювання діяльності Центрив кар'єри здійснювалось за такими критеріями:

- Кар'єрні консультації (формат проведення)
- Платформи вакансій
- Профіль студента (кабінет), його наявність
- Події (кар'єрні ярмарки, фестивалі)
- Ресурси (відео, статті, поради)
- Аналітика для студентів
- Підключення до LinkedIn, Handshake
- Адаптація сайту під мобільні додатки
- UX/UI

Результати оцінювання наведені в порівняльній таблиці 3.4.

Таблиця 3.4.

Порівняльна таблиця: основні функції сайтів

Критерії	Україна (КНУ, КПІ, УКУ)	Міжнародні (Harvard Toronto Oxford_
Кар'єрні консультації	Так, в основному через email/Zoom	Так, з он-лайн записом через особистий кабінет
Платформи вакансій	Часто – Google Forms, окремі Job - портали	Власні інтегровані платформи з фільтрами
Профіль студента/кабінет	Відсутній або базовий	Повноцінний особистий кабінет з резюме, CV аналітикою
Події / кар'єрні ярмарки	Переважно новини (оголошення)	Інтерактивний календар+реєстрація
Ресурси	Обмежені або в блогах	Бібліотека матеріалів+інтерактивні гіді
Аналітика для студентів	Немає	Рекомендації візуалізація кар'єрних шляхів
Підключення до LinkedIn, Handshake	Зазвичай не має	Є інтеграції
Адаптація сайту під мобільні	Часткова	Повна адаптація та додатки
UX/UI	Середній рівень	Високий рівень, сучасний дизайн

Таким чином, проаналізовані сайти кар'єрних центрів у міжнародних топових університетах дозволяють зробити наступні висновки:

1. Наявною є екосистема, де студент може пройти повний цикл кар'єрного супроводу - від аналізу своїх навичок до працевлаштування.
2. Студенти мають особисті кабінети, адаптовані мобільні версії, інтеграцію з роботодавцями, бази знань.
3. Активно застосовують аналітику (наприклад, які вакансії переглядає

студент).

Аналіз напівструктурованого інтерв'ю (розділ 2.2) показав, що іноземні студенти не часто звертаються до послуг кар'єрних центрів в українських університетах. Виходячи із аналізу оцінювання сайтів, можна передбачити, що кар'єрні центри не завжди можуть задовільнити потреби іноземних студентів в питаннях працевлаштування і кар'єрних орієнтацій. Зокрема, одна із іноземних респондентів зауважила, що *«більшість іноземних студентів – випускників, які залишаються в Україні, працюють не офіційно, тому що багато компаній не надають їм робочу візу»*, а інший респондент зауважив, що саме *«культурні особливості українського ринку праці є невідомими, і як їх зрозуміти, це складно»*.

Вирішення проблем підвищення якості соціального супроводу іноземних студентів в кар'єрному орієнтуванні є, на нашу думку важливим завданням Центрів кар'єри, і як, показує міжнародний досвід, іноземні студенти часто користуються послугами кар'єрних центрів університетів, особливо у країнах з розвиненою інфраструктурою підтримки студентів, таких як США, Канада, Великобританія, Німеччина, Австралія та ін.

Серед причин «популярності» кар'єрних центрів серед іноземних студентів можна виділити наступні:

1. *Пошук стажувань і роботи.* Кар'єрні центри допомагають знайти стажування, роботу на кампусі або після завершення навчання. Іноземним студентам часто складно самостійно орієнтуватися на ринку праці іншої країни, тому важливою є підтримка фахівців.
2. *Резюме та супровідні листи.* Кар'єрні консультанти допомагають адаптувати резюме та мотиваційні листи під стандарти тієї країни, де навчається студент. Формат, стиль і зміст можуть суттєво відрізнятись від рідної країни студента.

3. *Підготовка до співбесід.* Кар'єрні центри часто проводять мок-інтерв'ю (тренувальні співбесіди), що дуже корисно для студентів, які не впевнені у своїх навичках спілкування з роботодавцями іноземною мовою.
4. *Візові та правові консультації.* У співпраці з міжнародними відділами кар'єрні центри можуть консультувати з приводу: робочих обмежень за студентською візою; програм післядипломного працевлаштування; вимог до дозволів на роботу.
5. *Нетворкінг та ярмарки вакансій.* Кар'єрні центри організовують ярмарки вакансій, зустрічі з роботодавцями, заходи з випускниками, які працюють у тій же галузі – це дає змогу іноземним студентам будувати професійні зв'язки (ECU, 2012).

Таким чином, університети можуть значно сприяти кар'єрному розвитку своїх студентів, надаючи не тільки академічні знання, але й можливості для розвитку професійних навичок, встановлення контактів з потенційними роботодавцями, а також підтримки в кар'єрному самовизначенні. Для іноземних студентів особливо важливі програми адаптації, практики та можливості для працевлаштування в міжнародному середовищі, що дозволяють їм успішно інтегруватися у професійне життя після завершення навчання.

3.2. Адаптація програми структурованої підтримки кар'єрних орієнтацій іноземних студентів

Кар'єрні орієнтації випускників університетів потребують цілеспрямованої підтримки. Вони не є автоматичним результатом навчання, а формуються завдяки сукупності досвіду, рефлексії, професійних випробувань та соціального супроводу.

Якщо університет виступає активним партнером у цьому процесі, випускники стають більш підготовленими до професійного життя.

Йдеться про необхідність цілеспрямованої системи кар'єрних втручань, які повинні сприяти розвитку професійної ідентичності, що дозволить випускникам усвідомити професійний образ себе та прийняти рішення щодо кар'єри.

Як уже було зауважено, серед багатьох інших форм, кар'єрні центри проводять низку навчальних заходів (тренінгів, семінарів, лекцій) щодо розвитку кар'єрних орієнтацій серед студентів, водночас, спеціально адаптованих під потреби іноземних студентів заходів, виявляється критично мало.

З метою подолання виявлених протиріч та подолання розривів у кар'єрному орієнтуванні іноземних студентів було розроблено та адаптовано програму структурованої підтримки кар'єрних орієнтацій іноземних студентів.

Мета програми - допомога іноземним студентам, які навчаються в Україні, зорієнтуватися в особливостях українського ринку праці, визначити свої кар'єрні цілі та отримати практичні навички працевлаштування.

Програма складалась із серії інтерактивних семінарів, які включали групові дискусії, ігрові методи, арт-терапевтичні техніки, індивідуальні заняття та інформаційні сесії.

Групові дискусії – це спільне обговорення певного дискусійного питання, що дозволяє прояснити (можливо змінити) думку, позиції, установки учасників групи в процесі безпосереднього спілкування. Метод дискусії може виступати як самостійним, єдиним методом групової роботи (групи зустрічей К.Роджерса, групи аналізу), так і допоміжним методом.

Позитивним у використанні дискусійних методів у процесі інтерактивних занять є: можливість кожного висловити свою думку та вислухати точку зору іншого; високий рівень участі присутніх; звернення учасників до власного досвіду

та знань. Однак ефективність перебігу дискусії значною мірою визначатиметься структурованими діями ведучого, а також кількісною обмеженістю учасників (до 15 осіб).

Ігрові методи - це педагогічний підхід, що передбачає використання елементів гри або повноцінних ігор для активізації мислення, розвитку мотивації та залучення студентів (в іншій термінології гейміфікація освіти). Ігровий метод базується на створенні умов, у яких навчання відбувається через:

- рольову діяльність (наприклад, симуляція професійної ситуації),
- змагання (квести, конкурси),
- моделювання ситуацій (бізнес-ігри, кейс-стаді),
- виконання завдань у формі гри (наприклад, навчальні настільні ігри, квести, онлайн-платформи тощо).

Арт-терапевтичні техніки - це спеціальні методи психотерапії та психологічної допомоги, що використовують творчий процес (малювання, ліплення, музика, танець тощо), як засіб для самовираження, самопізнання та емоційного відновлення.

Індивідуальні заняття — це форма навчальної або консультативної взаємодії «один на один» між викладачем (тренером, ментором, консультантом) і студентом (клієнтом, учнем), що дозволяє максимально врахувати особисті потреби, рівень знань, темп навчання та цілі учасника.

Інформаційні сесії - це короткі, структуровані заходи (зустрічі, презентації або вебінари), метою яких є донесення важливої, актуальної та цільової інформації до певної аудиторії. Їх широко застосовують у сфері освіти, кар'єрного консультування, міжнародної мобільності, соціальної підтримки тощо.

Програма структурованої підтримки кар'єрних орієнтацій іноземних студентів побудована на основі трьохетапного процесу планування та прийняття

рішень щодо кар'єри, яка включала три модулі:

I модуль: Самоідентифікація. Цей модуль мав на меті надати поштовх для початку планування кар'єри студентами, що передбачало особистісну саморефлексію, глибше розуміння себе, своїх інтересів, здібностей, обмежень та цінностей з ув'язуванням із потенційними можливостями працевлаштування та особливостями сучасного ринку праці.

Основні теми:

- Тестування на виявлення професійних інтересів (Holland Codes)
- Аналіз особистих якостей (MBTI, Big Five)
- Визначення професійних цінностей та цілей
- Інтеркультурні особливості професійної ідентичності

II модуль: Ринок праці та адаптація в країні навчання. Мета модулю полягала у ознайомленні іноземних студентів із особливостями локального ринку праці та правилами працевлаштування для іноземців.

Основні теми:

- Аналіз ринку праці та перспективні сфери зайнятості
- Правові аспекти працевлаштування іноземців (візи, дозволи на роботу)
- Особливості трудової культури, soft skills, діловий етикет у професійній культурі

III модуль: Практичні навички працевлаштування. Мета третього модулю полягала у розвитку практичних навичок, необхідних для пошуку та отримання роботи.

Основні теми:

- Написання резюме та мотиваційного листа відповідно до локальних стандартів
- Підготовка до співбесіди (етапи, типові запитання)

- Нетворкінг та самопрезентація

Очікуваними результатами участі у Програмі передбачалось покращення навичок іноземних студентів щодо кар'єри та підвищення переконань щодо самоефективності на шляху кар'єрного та професійного росту. Дані були отримані від учасників за допомогою проєктивної методики (есе) «Моя кар'єра через 5 років» до та після втручання, які оцінювали їхню кар'єрну самоефективність, очікування щодо результатів та кар'єрні цілі, а також інші змінні.

На основі вищезазначених цілей та завдань дослідження були запропоновані наступні дослідницькі питання та гіпотези.

Дослідницькі питання

1. Якою мірою участь у Програмі структурованої підтримки кар'єрних орієнтацій впливає на самоефективність іноземних студентів у прийнятті рішень щодо кар'єри?
2. Як втручання Програми впливають на очікування результатів вибору кар'єрних орієнтацій у іноземних студентів?
3. Чи впливають інтервенції інтерактивних занять на кар'єрні цілі іноземних студентів, які досліджують різні варіанти кар'єри?

Визначення змістових блоків Програми структурованої підтримки кар'єрних орієнтацій іноземних студентів здійснювалось на дотриманні загальних правил побудови інтерактивних (тренінгових) занять:

1. Вступна частина включала роботу, спрямовану на виявлення настрою учасників в групі, їх активізацію, налаштування на роботу в групі на певну тему, включення в ситуацію «тут і тепер», уточнення очікувань від кожного учасника і нагадування правил роботи в групі.
2. Основна частина – забезпечення здійснення впливу незалежної змінної на залежну. У процесі реалізації цієї частини роботи відслідковувалась

групова динаміка, виявлялись актуальні стани учасників, обговорювались наявні ситуації, життєві ситуації учасників, що поєднувалось в єдиний груповий досвід, який став для окремих учасників поштовхом до розвитку та взаємодії.

3. Завершальна частина – рефлексія набутих професійних компетенцій та якостей, визначення орієнтирів формування перспективної лінії отриманого досвіду, а також обговорення загальної атмосфери діяльності групи.
4. Робота учасників групи базувалась на реалізації етичних та гуманістичних засад взаємодії. Конструктивна взаємодія здійснювалась на засадах безоцінкового прийняття іншої людини, активному слуханні, вільному самовираженні та відкритому обговоренні дискусійних питань.

Програму структурованої підтримки кар'єрних орієнтацій було реалізовано на базі кафедри соціальної реабілітації та соціальної педагогіки факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка (жовтень-грудень, 2024 року). До участі в Програмі були залучені іноземні студенти (7 осіб), українські студенти (5 осіб) на умовах інформованої згоди.

Програма структурованої підтримки кар'єрних орієнтацій іноземних студентів

I модуль: Самоідентифікація.

Вправа: *Тестування «Виявлення професійних інтересів за методом Голланда (Holland Codes / RIASEC).*

Мета: розвиток самоусвідомлення, визначення типів професій до яких учасник програми має схильності, інтереси та психологічну відповідність.

Інструкція. Вам пропонується пройти тест, розроблений американським психологом Джоном Голландом. Він вважав, що більшість людей належать до одного або кількох з 6 основних типів особистості, і кожен тип краще

реалізується у відповідних професійних сферах. Пройти тест можна за он-лайн посиланням: <https://www.truity.com/test/holland-code-career-test>. Після тестування пропонується обговорити ці завдання в колі.

Орієнтовний час: 40 хв.

Аналіз вправи: ця вправа змусила учасників інтерактивного заняття замислитись над персональними особливостями, сильними сторонами своєї особистості. Вони узагальнили особистий результат і зупинились на тому, що підсилює їх в плануванні кар'єри, професійного розвитку.

В контексті обговорення та аналізу отриманих даних було з'ясовано, що тестування китайських студентів за методикою Голланда (Holland Codes / RIASEC) демонструють певні відмінності у структурі професійних інтересів порівняно з оригінальною моделлю, розробленою в США. Дослідження показало, що китайські студенти мають схильність до певних типів професійних інтересів, зокрема:

- Реалістичний (R): високий рівень інтересу до практичної діяльності та технічних завдань.
- Дослідницький (I): сильна орієнтація на аналітичну та наукову роботу.
- Соціальний (S): високий інтерес до допомоги іншим, педагогічної та медичної діяльності.
- Конвенційний (C): схильність до організованої, структурованої роботи, часто в адміністративних або бухгалтерських сферах.

Менший інтерес спостерігається до Артистичного (A) та Підприємницького (E) типів, що може бути зумовлено культурними та соціальними факторами, які підкреслюють стабільність та колективізм.

Окрім отриманих даних за результатами тестування, актуалізувалась потреба у самодослідженні, використання психологічних методів самодіагностики і

рефлексії сильних і слабих сторін.

Вправа (арт-техніка): «Визначення професійних цінностей та цілей»

Мета: усвідомлення професійних очікувань і кар'єрних перспектив.

Інструкція. Наші професійні очікування іноді знаходяться «поза межею» свідомості, і часто є неактуалізованими. Спробуємо актуалізувати це і для цього намалювати малюнок «Моє робоче місце».

Орієнтовний час: 30 хв.

Аналіз вправи: після завершення малювання студенти «прояснили» суть намальованого, що дозволило виокремити основні ціннісні настанови і уявлення щодо кар'єрного і професійного розвитку. Наводимо інтерпретацію мал.1 (Сіньюе Ц., студентка магістратури, 1 курс, ОНП «Соціальна педагогіка) (Мал.1).



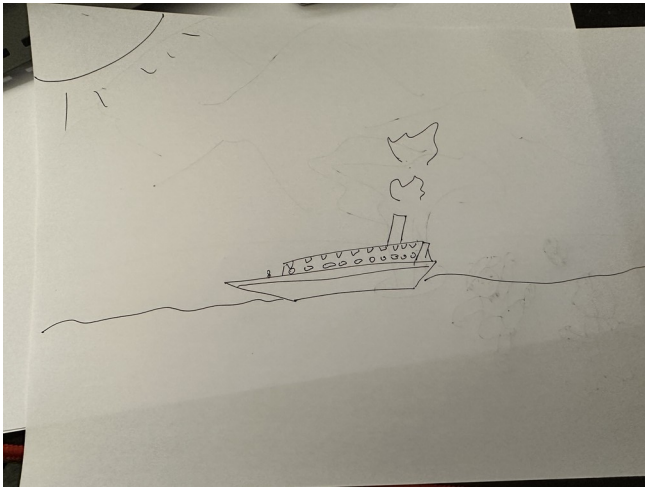
Малюнок 1. *Моє робоче місце (проективний малюнок студентки С.).*

«На малюнку зображено три зони: на першій, праворуч, навчаються учні, вони зосереджені і серйозні, коли дорослі працюють. Посередині, за столом, робоча зона для вчителя, він працює на комп'ютері, є сповненим відчуття зайнятості, трішки стресує, водночас переживає відчуття успіху за досягнуту роботу, ліворуч – на дивані, людина похилого віку, яка відпочиває, насолоджується улюбленим телешоу та згадуючи радощі і труднощі своєї

молодості. Хоча вони живуть на різних етапах і в різних середовищах, кожен наполегливо працює, щоб досягти власних цілей і щастя».

Таким чином, аналіз малюнку дозволяє припустити, ціннісні настанови щодо подальшого професійного життя респондента, орієнтація на професію вчителя, як на досить складну і відповідальну справу, її соціальну місію. Водночас усвідомлення того, що самовіддана праця приносить задоволення і робить людину щасливою, це є складовою її психологічного благополуччя, яке обов'язково людина отримує взамін на свої зусилля.

Наводимо приклад інтерпретації Мал.2 (Чао Л., студент магістратури, 2 курс, ОНП «Слов'янська література»).



Мал. 2. *Моє робоче місце. (проективний малюнок студента Ч.).*

«На малюнку зображено корабель, я стою на кормі і вдивляюсь у найближчі землі....там і моє робоче місце....Корабель рухається впевнено, назустріч сонцю, швидше за все він пливе за океан...».

Таким чином, можна передбачити, що респондент ще не визначив для себе професійну діяльність і сферу, в якій він може себе репрезентувати. Зрозумілим є лише орієнтація на «заокеанський ринок праці» (можливо США), куди є надія потрапити і влаштуватися. Можливо, така складність самовизначення полягає із

отриманим в українському університеті фахом у галузі слов'янської літератури, що ускладнює ідентифікацію свого робочого місця і себе в професії на американському ринку праці.

В результаті обговорення учасники прийшли до висновку, що важливим є більш прагматична оцінка себе, своїх можливостей і ресурсів, розуміння своїх сильних і слабких сторін з орієнтацією на ринок праці і робочі місця. Вправа виявилась у цьому сенсі, напрочуд корисною.

Дискусія: *Інтеркультурні особливості професійної ідентичності*

Мета: дослідити вплив культури на формування професійної ідентичності іноземного студента, сприяти розумінню міжкультурних відмінностей у професійних очікуваннях та поведінці.

Інструкція. Запрошую учасників до дискусії, присвячені темі міжкультурних особливостей професійної ідентичності. Важливою є ваша особиста точка зору на запропоновані питання, ваш особистий досвід і досвід ваших колег. В результаті ми сформуємо думку щодо особливостей поведінки людини, яка працює в іншому, «не своєму» культурному середовищі.

У ході дискусії обговорюється ряд питань:

1. Що для вас означає термін «професійна ідентичність»? чи залежить вона від культури і яким чином?
2. Чи впливають культурні традиції, віра, мова на професійну поведінку?
3. Чи стикались ви із ситуаціями, де одна і та ж професія у різних культурах сприймається по різному?
4. Чи доводилось вам змінювати свою професійну поведінку і іншому культурному середовищі? Наведіть приклади.
5. Які можливості та переваги надає інтеркультурна взаємодія?

Орієнтовний час: 40 хв.

Аналіз дискусії: під час дискусії учасники знаходили міжкультурні відмінності у сприйнятті одних і тих же професій. Наприклад: «У Китаї вчителів дуже поважають, він є авторитетною людиною, він майже як батьки. У деяких країнах (наприклад, в Британії) учні можуть спілкуватися з учителем децю неформально, називати його на ім'я. У Китаї це було б неповагою». «У західній культурі підприємець є часто прикладом для наслідування, символ інновацій. У Китаї підприємництво теж популярне, але багато молодих людей усе ще надають перевагу стабільній роботі в державному секторі, як у банках чи держслужбі». «У Китаї молоді жінки вже не хочуть бути домогосподарками, але старше покоління вважає це природним для жінки. В Японії, наприклад, бути домогосподаркою досі часто пов'язано з гордістю за підтримку родини. А в Європі жінки частіше хочуть будувати кар'єру». Також було висловлено думку щодо впливу національної культури, традицій на шанобливе ставлення дітей, людей молодшого віку до старшого покоління, на авторитетне ставлення до керівників. Водночас, порівняння традиційного китайського досвіду і досвіду в українській культурі дозволяє формувати більш гнучкі і адаптивні способи взаємодії з «дорослим світом», що відобразиться і на особливостях поведінки в робочому середовищі.

Таким чином, дискусія допомогла учасникам усвідомити різницю в ставленнях, очікуваннях та сприйнятті професій та професійної поведінки, обумовленими міжкультурними відмінностями.

Рольова гра: *Соціальний працівник – активіст чи помічник?*

Мета: розвиток емпатії та міжкультурної толерантності у професійній взаємодії.

Інструкція: для кращого розуміння особливостей культурного контексту професійної діяльності проводиться рольова гра. В ній пропонується дві ролі.

Перша роль: Чжан Юй, студентка з Китаю, яка проходить стажування у неурядовій організації у Швеції. Друга роль: шведська колега Ханка, яка працює з молоддю із сімей мігрантів і вважає себе активісткою прав людини.

Розглянемо ситуацію: Ганна часто бере участь у мітингах, публікує статті, критикує політику уряду щодо мігрантів. Вона вважає, що соціальний працівник має впливати на соціальну політику, змінювати систему. Чжан Юй вважає, що головне завдання соціального працівника – бути нейтральним, допомагати людям індивідуально, не висловлювати політичних поглядів та не створювати конфліктів.

Пропонується обрати ролі і організувати взаємодію від імені китайської та шведської студенток.

Орієнтовний час: 30 хв.

Аналіз рольової гри. У ході «програвання» ролей учасники транслювали своє бачення ситуації. Зокрема, «Чжан Юй» відстоювала позицію нейтральної участі у політичних питаннях, *«оскільки за давнім китайським прислів'ям: «Мир, це найбільша цінність», а соціальні працівники покликані робити життя кращим, а стосунки між людьми більш гармонійними. І змінювати ми нічого не можемо».* «Ханка» наполягала на тій точці зору, що *«уряд треба критикувати, публічно виказувати свою незгоду, тоді він буде працювати ефективніше».* Полеміка в рольовій грі була досить гострою, і учасники тривалий час не поступалися один одному. Результатом гри є актуалізація проблеми культурних відмінностей у поглядах на цінності і місію професійної діяльності, яка теж обумовлена культурним контекстом. Водночас, були напрацьовані способи і шляхи «поступок», «примирення», «компромісу», які є важливими поведінковими патернами у міжкультурній взаємодії.

II модуль: Ринок праці та адаптація в країні навчання.

Вправа: *Мозковий штурм: Аналіз ринку праці та перспективні сфери*

зайнятості.

Мета: сформулювати тенденції сучасного ринку праці, допомогти визначити перспективні напрямки для працевлаштування.

Інструкція: група ділиться на дві підгрупи. Одна група «Прогресивні» повинна впродовж 5 хвилин «накидати» список нових професій, які з'являться на ринку праці у найближчі 5 років. Друга група «Консерватори» повинна дати ідеї щодо того, які професії «відіमруть» за останні 5 років. Усі пропозиції записуються на фліпчарті. Після проведення мозкового штурму буде проводитися обговорення.

Орієнтовний час: 30 хв.

Аналіз вправи: в процесі генерування ідей учасники прийшли до основних узагальнень щодо змін у професійних сферах і навичках (soft skills + hard skills), які будуть найбільше затребуваними через 5 років: ІТ і цифрові технології, кібербезпека, зелена енергетика, логістика, освіта і психологія, технічні професії (STEM), соціальне обслуговування. Водночас, внаслідок автоматизації, розвитку штучного інтелекту, цифровізації зникатимуть рутинні, повторювані професії, які легко автоматизуються. Зростає попит на гнучкі навички (soft skills), технічну грамотність, творчість, аналітику.

Робота з кейсами: *Моє майбутнє місце на ринку праці.*

Мета: формування кар'єрної мотивації та планування.

Інструкція: учасникам пропонується поділитися на 3 групи. Кожна група отримує опис профілю людини (вік, досвід, освіта, інтереси), і має проаналізувати, а) які сфери зайнятості для цієї людини будуть підходящими б) визначити 3 перспективні варіанти працевлаштування г) пояснити свій вибір. Приклад профілю. *Мяо Сінь, 28 років, має освіту і досвід перекладача в торговельній сфері, шукає стабільну роботу, готова вчитись.* В ході виконання кейсу, групам

пропонувалось звернутися до сайтів для моніторингу ринку праці (Work.ua, robota.ua, LinkedIn) і отримані результати зафіксувати у відповідях.

Орієнтовний час: 50 хв.

Аналіз вправи: презентація моделей майбутнього людини на ринку праці спонукала учасників до розширення кола уявлень про прогресуючі тенденції у зміні професій і вимог до професійних навичок та умінь майбутнього. Такі часто вживані мовленнєві предикати, як «діджиталізація», «штучний інтелект», «робототехнік», «AR/VR-дизайнер» тощо, слугували підкріпленням думки, що найбільше змін у професіях майбутнього будуть пов'язані саме з широким упровадженням цифрових технологій в усі галузі знань і виробництва. Крім того, вправа сприяла виробленню навички пошуку робочих місць, прогнозуванню змін на ринку праці, аналізу особистих характеристик у співставленні з вимогами ринку праці.

Інформаційна сесія: *Правові аспекти працевлаштування іноземців*

Мета: надати базову правову інформацію про працевлаштування іноземців на українському ринку праці, підвищити правову обізнаність.

Інструкція. На інформаційну сесію запрошений юрист з центру зайнятості (зустріч була підготовленою заздалегідь, юрист отримав список запитань, які цікавлять аудиторію). Основні питання, які обговорювались: ключові юридичні помилки при працевлаштуванні іноземців, Як правильно оформити дозвіл на роботу, відповідальність роботодавця за нелегальне працевлаштування, практичні поради у випадках анулювання дозволу або депортації.

Орієнтовний час: 1 год..

Аналіз інформаційної сесії. Проведена інформаційна сесія фаховим юристом значно розширила і підвищила рівень правових знань учасників в галузі трудового і міграційного права. Були з'ясовані категорії осіб, які мають право на

роботу з дозволом і без, якою є процедура отримання дозволу на роботу, якими є права іноземного працівника в Україні та ін. Водночас, формат залучення професійного юриста до участі в проведенні Програми сприяв закріпленню навичок міждисциплінарної взаємодії у процесі здійснення соціального супроводу.

Вправа «Які слова потрібно виключити із ділового етикету?»

Мета: Ознайомлення учасників із базовими правилами ділового етикету, розвиток міжкультурної чутливості.

Інструкція. Учасникам пропонуються твердження, з якими вони погоджуються або ні (піднятою рукою). Приклади тверджень:

- Запізнитись на зустріч із роботодавцем на 10 хв — це нормально.
- Можна писати роботодавцю в месенджер у суботу ввечері.
- Після знайомства на діловій зустрічі можна одразу звертатись на "ти".
- Дарувати подарунок на співбесіді — хороша ідея.
- Дрес-код більше не важливий, всі працюють у худі.

Після кожного твердження коротко пояснюються правильні відповіді і можливі культурні нюанси.

Орієнтовний час: 30 хв.

Аналіз вправи: обговорення вправи сприяло виробленню вмінню етично висловлюватись. Студенти склали список неправильних дій, яких потрібно позбутися у діловій поведінці.

III модуль: Практичні навички працевлаштування.

Вправа: Написання резюме (CV)

Мета: ознайомлення і напрацювання навичок структурованого та грамотного написання резюме, яке є обов'язковим документом при працевлаштуванні на роботу.

Інструкція. Учасникам пропонуються шаблони, які вони мають заповнити. Звертається увага на те, що при написанні резюме потрібно вигідно представити свій досвід, освіту та отримані навички, використовувати професійну мову, чітко адаптувати до конкретної вакансії або сфери діяльності, знаходити «особливі» сторони, щоб вигідно виділитися серед інших кандидатів.

Орієнтовний час: 50 хв.

Аналіз вправи: під час вправи учасники тренінгу навчилися аналізувати різні способи «подачі себе», віднаходити сильні сторони особистості. В цьому допомагав погляд «зі сторони», що відображався у груповому процесі, та посилював процеси самопрезентації.

Рольова гра: *Співбесіда з роботодавцем.*

Мета: розвиток комунікативних навичок та мотиваційної готовності до працевлаштування на українському ринку праці..

Інструкція: учасникам пропонується сценарій рольової гри, в якій вони повинні обрати роль претендента на вакансію і «пройти» співбесіду з уявним роботодавцем.

Сценарій. Вступна інформація: Компанія: ТОВ «Global Trade Partners»

Вакантна посада: перекладач (українська ↔ англійська)

Тип роботи: повна зайнятість

Обов'язки: переклад ділової документації, листування з партнерами, усний переклад під час перемовин.

Роботодавець: Добрий день! Дуже дякую, що ви надіслали резюме та зацікавилися вакансією. Для початку — розкажіть, будь ласка, трохи про себе та чому вас зацікавила саме ця посада перекладача в нашій компанії?

Орієнтовний час: 50 хв.

Аналіз вправи: під час програвання ситуацій велика увага приділялась умінню

підтримувати контакт з «роботодавцем», часто «претенденти» почували себе дуже скуто, не вміли репрезентувати свої сильні сторони та переваги. Попередня вправа із написання резюме допомогла відповідати більш впевнено і чітко у частині виокремлення своїх переваг. Окремі фрази доводилось відпрацьовувати до автоматизму. З'ясувалось, що існує брак «живого» запасу слів, що може спричинювати бар'єр у майбутньому.

Вправа: Самопрезентація..

Мета: розвиток навичок самопрезентації, усунення психологічних бар'єрів під час саморозкриття.

Інструкція: Підготуйте коротку самопрезентацію. Розкажіть:

- 1. Ваше ім'я.**
– Як вас звати?
– Чи є якась історія або значення вашого імені у вашій культурі?
- 2. Звідки ви?**
– Назва міста/країни.
– Що цікаве ви можете розповісти про це місце?
- 3. Ваші інтереси.**
– Що вам подобається робити у вільний час?
– Яке у вас хобі?
- 4. Чому ви обрали цю країну/університет для навчання?**
- 5. Цікавий факт про вас.**
– Розкажіть щось незвичне або веселе про себе.

Орієнтовний час: 30 хв.

Аналіз вправи: ця вправа дозволила напрацювати більший досвід представляти себе, виділяти свої особливі сторони поведінки, свого досвіду. Позитивним досвідом було початкова робота в парах, де відбувалась презентація

один одному, а потім робота в групі, коли партнер представляв на групу свого візаві.

В цілому, виконання вправ, спрямованих на рефлексію особистості та вироблення нових комунікативних вмінь та навичок, сприяло розширенню самосвідомості учасників, розвитку рефлексії, усвідомленню своїх сильних і слабких сторін, що є важливою компонентою самоідентифікації, як особистої, так і професійної.

Після завершення Програми структурованої підтримки кар'єрних орієнтацій іноземних студентів, учасникам було запропоновано написати есе «Мій кар'єрний план на 5 років». Наводимо отримані результати (Таблиця 3.4).

Оригінал (китайською мовою)	Переклад
Учасник №1, Ш., 26 р.	
<p>我的职业规划</p> <p>我毕业于基辅国立语言大学，我在这个学校取得了斯拉夫文学本科学历和教育学研究生学历。现在就读于基辅国立大学社会工作专业。在我大学一年级的时</p> <p>候，我找到了第一份工作：汉语老师。这个工作一直做到现在。后来我在供暖公司、在孔子学院都工作过。现在在中国，我找到了一份国际贸易领域的工作，同时在网上给各个国家的留学生进行职业导向辅导。未来五年我可能还是会从事这两个工作。我本科的专业</p>	<p><i>Мій кар'єрний план</i></p> <p><i>Я випускник Київського національного лінгвістичного університету, де здобув ступінь бакалавра зі слов'янської літератури та ступінь магістра з педагогіки. Наразі вивчаю соціальну роботу в Київському національному університеті. На першому курсі коледжу я знайшов свою першу роботу: вчителем китайської мови. Ця робота проводилася до цього часу. Пізніше я працював у компанії з опалення та в Інституті Конфуція. Зараз у Китаї я знайшов роботу в сфері міжнародної торгівлі, і водночас надаю онлайн-консультації з питань кар'єри іноземним студентам з різних країн.</i></p>

<p>(斯拉夫文学) 让我可以担任国际贸易的翻译，社会工作专业让我可以帮助更多学生找到自己心仪的职业。</p>	<p><i>Я, мабуть, все ще виконуватиму ці дві роботи протягом наступних п'яти років. Моя спеціалізація бакалаврату (слов'янська література) і моя наполегливість дозволяють мені працювати перекладачем у сфері міжнародної торгівлі, а моя спеціалізація із соціальної роботи допомагає більшій кількості студентів знайти ідеальну кар'єру.</i></p>
<p>Учасник №2 Д.,28 р.</p>	
<p>我的职业规划 1</p> <p>我毕业于基辅国立语言大学，我的专业是斯拉夫文学。现在就读于基辅国立大学语言学。在本科和研究生期间，我担任过展会翻译、中文教师。在我大学四年级的时候找到了一份工作，在乌克兰贸易公司做客服，负责跟中国客户沟通，并且帮助他们解决问题。我选择这份工作是因为工作时间很自由，而且 covid-19 和战争期间，我可以在家里工作。但是我还是想当一名老师，我在本科和研究生期间取得了很好的成绩，有专业的知识，我相信我可以用我的能力教育出优秀的学生，让他们可以说流利的乌克兰语。</p>	<p><i>Мій кар'єрний план.</i></p> <p><i>Я закінчив Київський національний лінгвістичний університет за спеціальністю «Слов'янська література». Наразі вивчаю лінгвістику у Київському національному університеті. Під час навчання в бакалавраті та магістратурі я працював перекладачем виставок та викладачем китайської мови. Я знайшов роботу на останньому курсі коледжу, працюючи представником служби підтримки клієнтів в українській торговельній компанії. Я відповідав за спілкування з китайськими клієнтами та допомогу їм у вирішенні їхніх проблем. Я обрав цю роботу через гнучкий графік роботи, а також тому, що під час пандемії COVID-19 та війни я можу працювати з дому. Але я все ще хочу</i></p>

	<p>бути вчителем. Я досяг дуже хороших результатів у навчанні на бакалавраті та магістратурі та маю професійні знання. Я вірю, що можу використати свої здібності для навчання відмінних студентів та дати їм змогу вільно розмовляти українською мовою.</p>
<p>Учасник 3, Ц., 32 р.</p>	
<p>我的职业规划 2 我和我丈夫在乌克兰上了两所大学，第一所是乌克兰国立医科大学，因为暴乱，我们转学去了卢甘茨克国立医科大学，一直接受线上课程。我的专业是牙科，我丈夫的专业是眼科。我们在2023年毕业，毕业后就回到了中国，在家人的帮助下我们进了医院工作，直到今天。我和我丈夫未来也会当医生，用我们的医学知识去帮助更多的病人。我们是医学硕士，但是工作的需要比在课本上学到的知识更多，更全面。所以我们在工作中也在不断学习，也把在乌克兰学习到的技术跟同事们交流，医学无止境。</p>	<p>Мій кар'єрний план Ми з чоловіком навчалися у двох університетах в Україні. Першим був Національний медичний університет України. Через заворушення ми перевелися до Луганського національного медичного університету та проходимо онлайн-курси. Моя спеціальність - стоматологія, а спеціальність мого чоловіка - офтальмологія. Ми закінчили навчання у 2023 році та повернулися до Китаю після закінчення навчання. За допомогою нашої родини ми працювали в лікарні й до сьогодні. Ми з чоловіком у майбутньому станемо лікарями та використовуватимемо наші медичні знання, щоб допомагати більшій кількості пацієнтів. Ми є майстрами медицини, але ця робота вимагає більших і глибших знань, ніж ті, що ми вивчаємо в підручниках. Тож ми постійно навчаємося на роботі та</p>

	<i>ділимося з колегами методами, яких навчилися в Україні. Медицині немає кінця.</i>
--	--

Таким чином, проведення Програми структурованої підтримки кар'єрних орієнтацій дозволило досягти поставленої мети і розв'язати дослідницькі завдання, зокрема: участь у Програмі впливає на самоефективність іноземних студентів у прийнятті рішень щодо кар'єри, що виражається у сформованій здатності ставити кар'єрні цілі, аналізувати свої сильні сторони (пошук ресурсів) та професійні обмеження, формувати план розвитку.

3.3. Модель розвитку кар'єрних орієнтацій іноземних студентів в контексті університетського середовища.

<p><u>Вхідні параметри:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Особистісні ресурси Попередній досвід Соціальне середовище Умови приймаючої країни

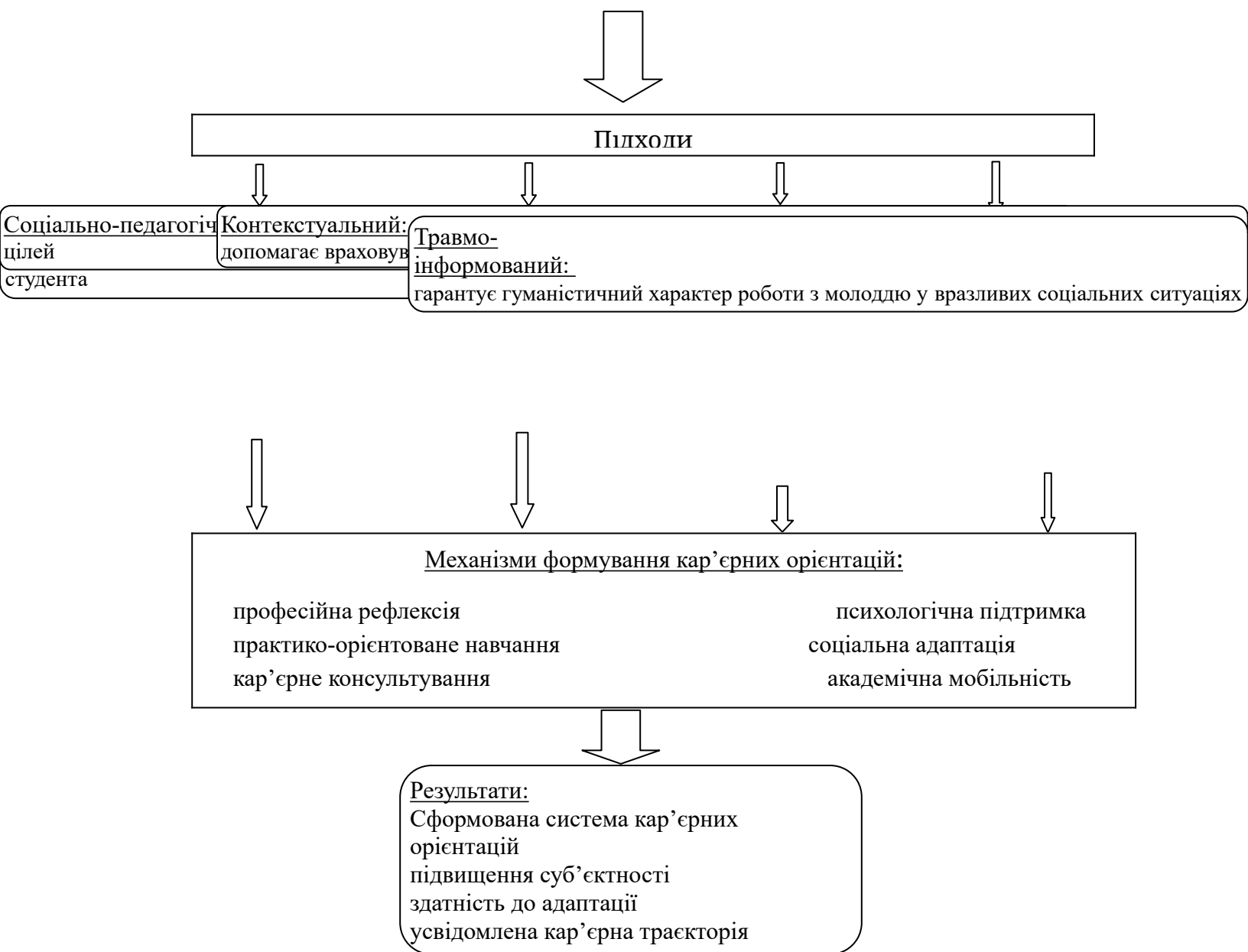


Рис. 3.1 Теоретико-динамічна модель розвитку кар'єрних орієнтацій іноземних студентів у контексті університетського середовища

Розкриємо зміст кожного із компонентів представленої теоретико-динамічної моделі (Рис.3.3).

Структурний компонент 1: Вхідні параметри, це вихідні умови та чинники, які визначають початкову позицію іноземного студента у процесі

формування його кар'єрної орієнтації. Вони впливають на сприйняття можливостей, рівень мотивації, очікування та адаптаційні стратегії в процесі професійної соціалізації.

Особистісні ресурси: внутрішні характеристики, які формують індивідуальну готовність до професійного самовизначення (життєві та професійні цінності: стабільність, свобода, статус, традиції; життєві та професійні цілі, інтереси у професійній діяльності).

Попередній досвід: знання, навички, компетентності та ситуації, пережиті до моменту вступу в університет:

- Освітній досвід (шкільна чи попередня вища освіта, академічна підготовка)
- професійний досвід (досвід роботи, стажувань, практики)
- культурний досвід (життєвий досвід у рідній країні або інших культурах, уявлення про кар'єру в інших країнах).

Соціальне середовище: чинники оточення, які сприяють або ускладнюють професійне становлення (підтримка з боку родини, однолітків, викладачів, наставників; соціальні зв'язки, рівень довіри, наявність рольових моделей).

Умови приймаючої країни: зовнішні обставини, в яких студент буде свою кар'єрну стратегію, зокрема в Україні. Її складовими є:

- вимоги ринку праці (професійні стандарти, очікування роботодавців)
- бар'єри (мовні, культурні, адміністративні, правові)
- можливості (стажування, освітні програми, кар'єрні сервіси, адаптаційна підтримка).

Ці вхідні параметри утворюють "стартову точку" для розуміння того, з чим іноземний студент приходить у нове середовище, і що саме впливатиме на формування його кар'єрної орієнтації та вибір траєкторії розвитку.

Структурний компонент 2: Підходи.

Індивідуально-психологічний підхід: забезпечує глибоке розуміння особистісних запитів, цілей і сенсів іноземного студента, що впливають на вибір кар'єрної траєкторії.

Цей підхід зосереджується на:

- особистісних ресурсах студента: його цінностях, потребах, інтересах, здібностях;
- внутрішній мотивації до самореалізації та побудови кар'єри;
- рефлексії, самопізнанні, розумінні сильних і слабких сторін;
- психоемоційній стійкості, яка допомагає долати бар'єри в іншій країні.

Соціально-педагогічний підхід: створює умови для освітньої, професійної і соціальної інтеграції студента, допомагає формувати в нього реалістичні цілі.

Цей підхід передбачає:

- соціальний супровід іноземного студента у процесі адаптації;
- профорієнтаційні програми, освітні траєкторії, наставництво;
- підтримку міжособистісної взаємодії, партнерство у навчальному середовищі;
- розвиток м'яких навичок через неформальну освіту та участь у проєктній діяльності.

Контекстуальний підхід: допомагає враховувати зовнішні умови, які формують уявлення студента про можливості кар'єрного росту.

Забезпечує врахування:

- соціокультурного контексту приймаючої країни (України): мови, традицій, норм взаємодії;
- особливостей ринку праці, змін у професіях, вимог роботодавців;
- геополітичної ситуації, включаючи наслідки війни, криз, міграції;

- міжнародних перспектив: можливість працювати не лише в Україні, а й у Європі чи країні походження.

Травмо-інформований підхід гарантує гуманістичний характер роботи з молоддю у вразливих соціальних ситуаціях. Особливо актуальний для іноземних студентів, які навчаються в Україні в умовах війни чи після кризових подій:

- орієнтується на зниження психологічної напруги;
- підтримує відновлення довіри до майбутнього;
- створює безпечне освітнє середовище;
- підтримує ментальне здоров'я як основу для самореалізації.

Ці підходи не функціонують ізольовано — модель є інтегративною, кожен із означених підходів доповнює і забезпечує розвиток професійної суб'єктності студента в процесі професійної соціалізації: індивідуально-психологічний підхід дозволяє виявити потенціал студента; соціально-педагогічний — допомагає цей потенціал реалізувати; контекстуальний — адаптує цей процес до реалій життя і праці в Україні; травмо-інформований — підтримує студента в умовах стресу або кризи.

Структурний компонент 3. Механізми формування кар'єрних орієнтацій.

Механізми формування кар'єрних орієнтацій – це системно організовані процеси, інструменти й умови, що забезпечують цілеспрямоване формування кар'єрної суб'єктності, активності та усвідомленого професійного вибору іноземного студента. Цей компонент реалізується в освітньому середовищі університету та через міждисциплінарну взаємодію.

Професійна рефлексія. Забезпечує осмислення власних можливостей, переваг і ресурсів у контексті кар'єрного шляху. Розвивається через:

- самооцінку здібностей і досягнень;

- аналіз власних інтересів, бар'єрів і можливостей;
- побудову особистої візії майбутнього.

Практико - орієнтоване навчання: безпосереднє залучення студентів до професійної практики, що формує реалістичне уявлення про кар'єру:

- стажування, волонтерські проєкти, участь у дослідницькій або проєктній роботі;
- здобуття практичного досвіду в реальному або змодельованому професійному середовищі.

Кар'єрне консультування, спрямоване на професійну орієнтацію, супровід, підтримку у виборі та коригуванні кар'єрної траєкторії:

- індивідуальні та групові консультації;
- робота кар'єрних центрів;
- тренінги з побудови кар'єри та профорієнтаційні заходи.

Психологічна підтримка, сприяє адаптації, зниженню тривожності, розвитку емоційної стабільності:

- робота психологічної служби університету;
- травмо-інформовані підходи у роботі з іноземними студентами;
- групи підтримки, тренінги стресостійкості.

Міжкультурні освітні програми, спрямовані на розвиток культурної компетентності, толерантності, інтеграції:

- курси міжкультурної комунікації;
- освітні події, інтернаціоналізоване навчальне середовище;
- спільні проєкти з українськими студентами.

Сукупність механізмів забезпечує перехід від вихідних параметрів до формування індивідуального кар'єрного вектора, що враховує особистісні

установки, соціальне середовище та вимоги професійного поля. Реалізація цих механізмів потребує системної міжвідомчої та міждисциплінарної взаємодії.

Структурний компонент 4. Результати.

Результати як завершальний структурний блок моделі, відображають сформовані характеристики, що є індикаторами ефективності формування кар'єрних орієнтацій. Вони фіксують якісні зміни в особистісній та професійній сфері студента.

Сформована система кар'єрних орієнтацій. Іноземний студент має:

- уявлення про власну професійну ідентичність;
- усвідомлені пріоритети в кар'єрному розвитку;
- орієнтацію на внутрішньо значущі та зовнішньо досяжні цілі.

Підвищення суб'єктності. Виявляється у здатності:

- брати відповідальність за свій професійний шлях;
- приймати обґрунтовані рішення щодо навчання, роботи, саморозвитку;
- ініціювати активність у побудові кар'єри.

Адаптаційна готовність, характеризується:

- гнучкістю у реагуванні на зміни умов;
- зниженим рівнем тривожності щодо майбутнього;
- розвитком навичок саморегуляції та емоційної стабільності.

Усвідомлена кар'єрна траєкторія. Результатом моделі є здатність студента:

- планувати професійне майбутнє;
- оцінювати ризики та ресурси;
- формулювати послідовні кроки до досягнення кар'єрних цілей.

Модель кар'єрних орієнтацій іноземних студентів слугує інструментом для розуміння, аналізу та прогнозування поведінки людини у сфері професійного розвитку. Вона допомагає виявити, як особистість приймає кар'єрні рішення, що її

мотивує, як впливають соціальні, економічні та психологічні фактори на вибір кар'єрного шляху.

Отримані результати свідчать про ефективність реалізації моделі як інструменту освітньої підтримки іноземних студентів у процесі їхнього професійного становлення, інтеграції в академічне та соціальне середовище, а також виходу на міжнародний ринок праці.

Висновки до третього розділу

У межах виконання дисертаційного дослідження нами досліджувались різноманітні форми та методи кар'єрного супроводу іноземних студентів в освітньому середовищі університету.

Аналіз сайтів Центрів кар'єри провідних українських університетів дозволив виявити варіативність підходів до організації їх діяльності, різний рівень функціональної наповненості онлайн-ресурсів, ступінь інтерактивності та орієнтованості на користувача. У більшості випадків відзначено наявність інформаційної підтримки для студентів, розміщення актуальних вакансій, поради щодо працевлаштування, однак лише окремі центри активно взаємодіють із роботодавцями через організацію кар'єрних заходів, стажувань та професійного консультування. Це свідчить про потребу у стандартизації та посиленні практичної спрямованості діяльності Центрів кар'єри, а також у розвитку цифрових інструментів комунікації з усіма зацікавленими сторонами.

У результаті аналізу діяльності Центрів кар'єри Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Київського політехнічного інституту ім. Ігоря Сікорського, Національного університету «Львівська політехніка», Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна та Українського католицького університету (УКУ) встановлено, що зазначені заклади вищої освіти демонструють різний рівень розвиненості кар'єрної інфраструктури.

Зокрема, ресурси більшості центрів мають базовий набір функцій: надання інформації про вакансії, консультаційні послуги, публікації порад з працевлаштування. Разом із тим, окремі центри (зокрема, УКУ та КПІ ім. Ігоря Сікорського) вирізняються системною роботою з роботодавцями, активною організацією подій (ярмарки вакансій, воркшопи, менторські програми) та зручним інтерфейсом сайтів.

Отримані результати свідчать про необхідність подальшого розвитку цифрових інструментів Центрів кар'єри, посилення їхньої інтеграції в освітній процес, розширення партнерських зв'язків та уніфікації стандартів надання кар'єрних послуг у ЗВО України.

З метою сприяння професійному самовизначенню та інтеграції іноземних студентів в українське соціально-економічне середовище було реалізовано Програму структурованої підтримки кар'єрних орієнтацій, спрямовану на ознайомлення з особливостями національного ринку праці, розвиток навичок кар'єрного планування та підготовку до процесу працевлаштування.

Програма включала серію інтерактивних семінарів, що поєднували групові дискусії, практичні вправи, елементи арт-терапії, рольові ігри, індивідуальні консультації та інформаційні сесії. Такий підхід дозволив забезпечити високий рівень залучення учасників, врахувати індивідуальні потреби та культурні особливості учасників програми.

Участь у програмі взяли 12 студентів, з яких 5 українських студентів, 7 іноземних (з КНР), які навчаються в КНУ імені Тараса Шевченка. За підсумками проведення заходів виявлено такі результати:

- 85% учасників зазначили, що отримали чіткіше уявлення про умови працевлаштування в Україні (за результатами анкетування);
- 78% студентів змогли сформулювати індивідуальні кар'єрні цілі;
- 70% учасників покращили навички написання резюме та проходження співбесіди (за самооцінкою);

Таким чином, тренінгова програма підтвердила свою ефективність як інструмент підтримки іноземних студентів в адаптації до умов українського ринку праці та у формуванні усвідомленої кар'єрної траєкторії. Подальша робота має

бути зосереджена на інституціалізації подібних заходів у межах діяльності університетських центрів кар'єри.

Розроблена теоретико-динамічна модель розвитку кар'єрних орієнтацій іноземних студентів в університетському середовищі відображає комплексний, інтегративний підхід, що враховує як індивідуальні потреби студентів, так і особливості академічного, соціального та культурного контексту приймаючої країни. Запропоновано чотири методологічні підходи, кожен із яких доповнює і націлює на розвиток професійної суб'єктності студента в процесі професійної соціалізації: індивідуально-психологічний підхід дозволяє виявити особистісно-психологічний потенціал студента; соціально-педагогічний - допомагає цей потенціал реалізувати; контекстуальний - адаптує цей процес до реалій життя і праці в Україні; травмо-інформований - підтримує студента в умовах стресу, викликаного умовами воєнного стану.

Визначено механізми формуванню кар'єрних орієнтацій іноземних студентів, які розглядаються, як системно організовані процеси, інструменти й умови, що забезпечують цілеспрямоване формування кар'єрної суб'єктності, активності та усвідомленого професійного вибору іноземного студента. Виділено 5 механізмів формування кар'єрних орієнтацій іноземних студентів: професійна рефлексія, практико-орієнтоване навчання, кар'єрне консультування, психологічна підтримка, міжкультурні освітні програми.

Модель репрезентує результативний блок, в якому відображені індикатори ефективності формування кар'єрних орієнтацій, які фіксують якісні зміни в особистісній та професійній сфері іноземного студента: сформована система кар'єрних орієнтацій, підвищення суб'єктності, адаптаційна готовність, усвідомлена кар'єрна траєкторія.

ВИСНОВКИ

У результаті комплексного аналізу за темою дисертаційного дослідження та у відповідності до поставлених завдань зроблено наступні висновки:

1. На основі теоретичного аналізу сучасних концепцій професійного розвитку особистості у вітчизняній та зарубіжній літературі було конкретизовано і узагальнено поняття «кар'єра» та «кар'єрні орієнтації», яке розширює і поглиблює теорію і практику соціальної роботи в контексті вивчення проблем адаптації та інтеграції людини в соціум. Кар'єра розглядається нами як багатовимірний конструкт професійного самовизначення, що має динамічний характер і формування якої відбувається у процесі професійної соціалізації індивіда. Кар'єрні орієнтації являють собою сукупність цінностей, установок і мотиваційних чинників, що визначають професійний шлях особистості, і які формуються під впливом особистих характеристик, соціального середовища та життєвого досвіду особистості. Динамічні зміни на ринку праці, зникнення традиційних професій і поява нових, визначають важливість кар'єрних орієнтацій як механізму адаптації. Вони допомагають особистості визначати професійні цілі, усвідомлювати значення та перспективи здобутої спеціальності, а також інтегруватися в соціально-економічний контекст, у межах якого формується індивідуальна кар'єрна траєкторія.

2. Кар'єрні орієнтації іноземного студента формується під впливом соціокультурного, економічного та психологічного контексту перебування в іншій країні, на перетині двох культурних полів: культури країни походження та культури країни навчання. Вказані обставини зумовлюють появу внутрішнього конфлікту очікувань і цінностей, що в цілому впливає на вибір професійного майбутнього та побудову кар'єрних орієнтацій. Кар'єрне самовизначення іноземних студентів часто ускладнюється мовним бар'єром, соціальною

ізоляцією, стресом адаптації, що в цілому спричинює проблему дезадаптації на ринку праці.

3. Формування кар'єрних орієнтацій іноземних студентів визначається сукупністю соціально-економічних (стан ринку праці, економічна ситуація в країні та регіоні, доступність та якість освіти, соціальні гарантії та умови працевлаштування, розвиток цифрової економіки та вплив глобалізації) та соціально-демографічних (вік та життєвий цикл студента, гендерні аспекти та характер міграції) аспектів і виступає важливим індикатором майбутньої професійної поведінки та кар'єрних траєкторій. Для ефективної підтримки цієї категорії молоді університетське середовище має надавати цілеспрямовану кар'єрну навігацію з урахуванням їхніх особливих потреб.

4. Дизайн проведеного емпіричного дослідження дозволив виявити особливості кар'єрних орієнтацій іноземних студентів, які навчаються в українських університетах. За результатами застосування переважно якісних методів дослідження було виявлено, що іноземні студенти мають достатньо релевантне і об'єктивне сприйняття сучасного ринку праці, як «середовища високої конкуренції» та «швидких трансформацій», здебільшого орієнтовані на міжнародний ринок праці з урахуванням фінансових перспектив та можливостей, виявляють готовність до подальшого розвитку і вдосконалення професійних навичок (у тому числі додаткових знань з цифрових технологій), оцінюють перспективи працевлаштування на українському ринку праці як «складні» через безпекові та фінансові проблеми, зумовлених військовими обставинами. Водночас, навчання в рейтингових університетах України, оцінюється як додатковий ресурс у конкурентній боротьбі на міжнародному ринку праці через здобуті навички міжкультурної компетентності. Зафіксовано, що для іноземних студентів характерним є «мобільно прагматичний» тип кар'єрних орієнтацій (з

орієнтацією на гнучке пристосування до ринку праці у будь-якій приймаючій країні), в українських студентів – «ідеалістичний» (з орієнтацією на «сприятливе» робоче середовище, зміст роботи, який відповідав би гуманістичним цілям та важливість самореалізації).

5. Були виявлені домінуючі кар'єрні орієнтації у студентів, що виявляють міжгрупові відмінності. У групі іноземних студентів переважають орієнтації на стабільність, автономію та служіння, тоді як для українських студентів характерні служіння, стабільність та інтеграція стилів життя.

Українські студенти, як правило, орієнтуються на стабільну, соціально значущу, морально виправдану професійну реалізацію, демонструючи високий рівень відповідальності перед суспільством та прагнення до гармонійного поєднання професійної діяльності з особистим життям. Іноземні студенти, натомість, виявляють амбівалентність між потребою у безпеці та прагненням до індивідуальної свободи, що дає їм змогу сприймати кар'єру не лише як засіб досягнення стабільності, а й як простір для самореалізації, автономного розвитку та професійного укорінення в новому середовищі.

Ці відмінності свідчать не лише про різні особистісні установки, а й відображають адаптацію студентів до специфічних соціально-економічних, культурних і освітніх контекстів, які визначають їхні кар'єрні пріоритети та очікування.

6. У межах виконання завдань дослідження було проаналізовано і узагальнено форми та методи кар'єрного супроводу іноземних студентів в освітньому середовищі університету. Було виявлено, що сучасні Центри кар'єри в університетах, є достатньо поширеною і актуалізованою практикою підтримки кар'єрного розвитку студентів, водночас, нагальною потребою є розвиток цифрових інструментів Центрив кар'єри, посилення їхньої інтеграції в освітній

процес, розширення партнерських зв'язків та уніфікації стандартів надання кар'єрних послуг у закладах вищої освіти України.

7. Розробка та апробація програми структурованої підтримки кар'єрних орієнтацій іноземних студентів підтвердила її ефективність, і може бути запропонована у якості інструменту підтримки іноземних студентів в адаптації до умов українського ринку праці та у формуванні усвідомленої кар'єрної траєкторії. Подальша робота має бути зосереджена на інституалізації подібних заходів у межах діяльності університетських центрів кар'єри.

8. Розроблена теоретико-динамічна модель розвитку професійних орієнтацій іноземного студента в університетському середовищі відображає процесуальний характер розвитку професійних орієнтацій в контексті професійної соціалізації. Модель складається із 4 структурних елементів, які репрезентують складові процесу формування: *вхідні параметри* (визначають початкову позицію іноземного студента у процесі формування його кар'єрної орієнтації); *підходи* (визначають методологічні засади розвитку здійснення соціальних інтервенцій в середовищі університетської освіти), *механізми* (системно організовані процеси, інструменти й умови, що забезпечують цілеспрямоване формування кар'єрної суб'єктності, активності та усвідомленого професійного вибору іноземного студента), *результати* (репрезентують індикаторами ефективності формування кар'єрних орієнтацій, які фіксують якісні зміни в особистісній та професійній сфері іноземного студента).

Таким чином, реалізація цієї моделі може сприяти ефективному формуванню кар'єрної ідентичності іноземних студентів, їх успішній інтеграції у локальний ринок праці та забезпеченню соціально-професійної мобільності у глобалізованому світі. Вона акцентує важливість активної ролі університету як

посередника між студентом і роботодавцем, а також простору для професійного самовизначення та розвитку особистісного потенціалу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Андрейцева, І. (2021) Ринок праці України: сучасні тенденції. *Економіка та суспільство*, 28. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-4/>

Архіпова, С.А. (2019) Моделювання в соціальній роботі. Комплекс навчально-методичного забезпечення навчальної дисципліни [Електронний ресурс]: навчальний посібник для студентів, які навчаються за спеціальністю 231 «Соціальна робота». Київ : КПП ім. Ігоря Сікорського. 28 с.

Афанасенко, Л. А. (2019) Провідні детермінанти кар'єрних орієнтацій студентів першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівня НУБіП України. *Humanitarian Studies: Pedagogics, Psychology, Philosophy*. № 9(1). 87–95.

Базиль Л., Орлов В. (2018) Суперечності в консультуванні з професійної кар'єри майбутніх кваліфікованих робітників. *Professional Pedagogics: Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*. №16, 12-21.

Байдак, Т. М., Болотова, В. О. (2015) Основні теоретичні підходи до визначення кар'єри в західній науковій літературі. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи»*, (1148), 46–50.

Батюк, А. (2015) Державне сприяння реалізації трудового потенціалу молоді. Збірник наукових праць «Ефективність державного управління». Вип. 44. [file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/efdu_2015_44\(1\)_26.pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/efdu_2015_44(1)_26.pdf)

Березовська, Л. (2016) Кар'єрні орієнтації сучасних студентів. *Педагогіка і психологія професійної освіти*, 1, 105–113.

Березовська, Л. І., Гошар, Б. І. (2017) Кар'єрні орієнтації у студентському віці. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія»*, (1(5)), 206–209.

Біскуп, В. С. (2012) Теоретичний аналіз змісту поняття "кар'єра" з позицій суспільно-гуманітарних дисциплін. *Вісник Львівського університету. Серія соціологічна*, 6, 217–226. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlnu_sociology_2012_6_24

Близнюк, В., Яценко, Л. (2023) Ринок праці у вимірі соціальної якості. *Сталий розвиток економіки*, 1(46), 21-30.

Бондарчук, О. (2010) Психологічні фактори успішної професійної кар'єри керівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Вісник післядипломної освіти. Випуск 2*, 175-182.

Борисенко, Т. В. (2017). Особливості соціально-психологічної адаптації іноземних студентів до навчання у ВНЗ. *Проблеми сучасної освіти*, (4). <https://periodicals.karazin.ua/issuededu/article/view/8808>

Боярин, Л.В., Завацька, Н. Є. (2019) Проблема соціально-психологічної адаптації іноземних студентів до умов освітнього середовища закладу вищої освіти. *Теоретичні і прикладні проблеми психології. № 3(2)*. С. 243-255. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipp_2019_3%282%29_25

Братко, М. (2017) Управління професійною підготовкою фахівців в освітньому середовищі університетського коледжу: теорія і практика: монографія / М.В. Братко; за ред. д.пед наук, проф. Л.Л. Хоружої. Кам'янець – Подільський: «Аксіома». 424 с.

Братко, М., Шкурат, Р. (2024) Кар'єрні центри в університетах США: феномен, засади, функціонування. *Педагогічна освіта: Теорія і практика. Психологія. Педагогіка*, (42(2), 20–28). <https://doi.org/10.28925/2311-2409.2024.423>

Васильєва-Халатникова, М.В. (2024) Соціально-педагогічна робота з іноземними здобувачами вищої освіти в умовах воєнного часу. *Сучасна теорія та практика соціальної роботи в Україні та зарубіжжі : матеріали міжнародної*

науково-практичної конференції (Львів, 14 – 15 листопада 2024 року): Львів : ЛНУ імені Івана Франка. 134-137.

Волянська-Савчук, Л. В., Красовський, В. О. (2019) Теоретичні засади ринку праці в економічній системі. *Економіка і організація управління*, 1(33), 21–32. <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.1.3>

Гонтаренко, І. С. (2024) Вплив організаційної культури на якість професійної підготовки майбутніх фахівців в університетах Китаю та України. *Наукові інновації та передові технології. Серія «Педагогіка»*, 11(39), 1225–1233.

Гончарова, Н. О. (2020) Психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій студентів. *Психологія і особистість*, 2(18), 223–233.

Голотенко, А. А. (2023) *Розвиток суб'єктності вимушених мігрантів як умова подолання кар'єрної кризи* (Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії). Київський національний університет імені Тараса Шевченка. м. Київ.

Горенко, М. В. (2016) Теоретичний аналіз сутності професійної кар'єри: психологічний аспект. *Вісник Національного університету оборони України*, 1(47), 13–19.

Гура, Н. А. (2019) Організаційно-психологічні чинники розвитку та переривання кар'єри: дис. ... канд психол. наук: 19.00.10 / наук. кер. І.В. Сингаївська. Київ: ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", 239 с.

Ден Сюйтун (2022) Кар'єрні орієнтації іноземних студентів у контексті змін на сучасному ринку праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. «Соціальна робота»*. Том1. №8. 23-26.

Довгодько, Т. І. (2013) Адаптація іноземних студентів до освітнього середовища України. *Педагогіка і психологія професійної освіти*, 2, 114–120.

Іванцев, Л. І., Іванцев, Н. І. (2008) Ціннісний вимір життєтворчості майбутнього фахівця: монографія. Івано-Франківськ: Тіповіт. 98–204.

Ігнатович, О. М. (2017) Теоретико-методологічні засади психологічного консультування дорослих з проблем кар'єрного розвитку. В. П. Андрущенко, В. Г. Кремень, & Н. Г. Ничкало (Ред.), *Наукова спадщина академіка Івана Зязюна у вимірах сучасності: збірник матеріалів I науково-практичної конференції (30-31 березня 2017 року)*. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова. 280–284

Інфляційний звіт. Квітень 2024 року. Національний банк України.
URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf?v=7

Казанжи, М. Й., Вдовіченко, О. В. (2021) Кар'єрні орієнтації сучасної студентської молоді (на прикладі окремої спеціалізації). *Габітус. Психологія особистості*, 27, 109–113.

Карамушка, Л. М., Карамушка, Т. В. (2019) Тренінгова програма "Професійна кар'єра та психологічне здоров'я освітнього персоналу". *Організаційна психологія. Економічна психологія. №4*. 36-45.

Карамушка, Т.В. (2017). *Соціально-психологічні чинники формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри* (Автореферат дисертації кандидата психологічних наук, 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи). Київ: Київський національний університет імені Тараса Шевченка. 22 с.

Кармалюк, С. П., Сенчонок, Ю. О. (2021) Вплив самооцінки особистості на вибір професії та адаптацію до навчання у закладах вищої освіти. *Психологія та соціальна робота*. DOI: 10.18524/2707-0409.2021.2(54).241387

Клименко Ю.О. (2022) Особливості кар'єрних орієнтацій студентів. *Психологія особистості. №1 (21)*. С. 100-114.

Крупник З. І. (2025) Соціально-психологічний супровід освітнього процесу закладів вищої освіти. *Інноваційна педагогіка: науковий журнал*

Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій. Випуск 85. Видавничий дім «Гельветика». 172-176.

Лавриненко, Л. (2020) Взаємодія ринку освітніх послуг та ринку праці: особливості та сучасні тенденції. <https://www.academia.edu>

Лукашевич М. П., Мигович І.І. (2003) Теорія і методи соціальної роботи. Навч. посіб. 2-ге вид., доп. і випр. К.: МАУП.168 с.

Лозовецька О. (2015) Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ: ПІТО НАПН України. 279 с.

Любомудрова, Н., Гойчук, В. (2022) Зміни на ринку праці в умовах воєнного стану та перспективи післявоєнного відновлення. *Економіка та суспільство*, 40. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-31>

Майорчак, Н. М., Мозола, Н. М. (2014) Психологічні аспекти формування кар'єрних орієнтацій у менеджерів низової ланки. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*, 1, 252–259.

Онуфрив, С. (2020) Соціально-психологічні чинники кар'єрних орієнтацій студентів-журналістів. *Вісник Львівського університету. Серія «Журналістика»*, (48), 214–223.

Орлов, В. (2018) Кар'єрні орієнтації суб'єктів сучасної професійної школи. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*, 13, 15–21.

Перегончук, Н. В., Фальчук, М. П. (2018) Кар'єра та кар'єрні орієнтації: вивчення змісту понять. *Молодий вчений*, 12(64), 60–64.

Петровська, І.Р. (2015) Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів-психологів. *Молодий вчений*, 2 (17). 224-226.

Пігуль, Н. Г., Дехтяр, Н. А., & Пігуль, Є. І. (2023) Сучасні тенденції розвитку ринку праці в контексті економічної безпеки держави. *Вісник СумДУ. Серія «Економіка»*, 44–54.

Проскурка Н.М., Демченко Н.І. (2020) Професійна ідентичність як запорука успішної професійної кар'єри. *Актуальні проблеми вищої професійної освіти: зб. наук. праць / за заг. ред. Л.В. Барановської. К.: НАУ, 52-54.*

Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу. (2023). Офіційний вебпортал парламенту України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/446-2023-п#n9>

Проскурка, Н.М., Демченко, Н.І. (2020) Професійна ідентичність як запорука успішної професійної кар'єри // *Актуальні проблеми вищої професійної освіти: збірник наукових праць / за загальною редакцією Л.В. Барановської. К.: НАУ, 52-54.*

Романіка, Т. К. (2020) Молодіжне безробіття в системі соціально-економічних відносин. *Вісник ХНУ ім.В.Н. Каразіна. Серія «Міжнародні відносини. Економіка. Краєзнавство. Туризм»*. Вип.12. 183-188.

Семиченко В. А. (2017) Відносини між привабливою базовою моделлю державного устрою і життєвими орієнтаціями студентської молоді. *International Journal of Education & Development. Vol. 3: Psychology*, 86-95.

Семигіна, Т. (2020) Чи завжди цифри мають значення: Огляд парадигм дослідження у соціальній роботі. *Path of science. Vol.6. No7. 001-3011*. URL: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.60-2>

Семигіна, Т. (2020) Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму. 275 с.

Скиба, Ю., Жабенко, О., Ковтунець, В., Отич, О., Червона, Л., Чорнойван, Г., & Ярошенко, О. (2023) Теоретичні основи та провідний зарубіжний досвід

взаємодії вищої освіти та ринку праці в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України: препринт (аналітичні матеріали). *Інститут вищої освіти НАПН України*.

Тюптя Л.Т., Іванова І.Б. (2004) Соціальна робота: Теорія і практика. Видавець: Київ: ВМУРОЛ «Україна». 408 с.

Центри кар'єри закладів освіти: виклики та перспективи розвитку в умовах війни. Аналітичний звіт, 2023.

<https://docs.google.com/document/d/13YKdto2JJRV5uh-N8zvnyOwY5SUetwQN/edit?tab=t.0>

Цуркан, І., Серга, Т. (2022) Кар'єрні орієнтації студентів закладів вищої освіти: Огляд методик психологічного дослідження. *Перспективи та інновації науки*, 10 (15), 117-119.

Червона, Л. (2023). Взаємодія вищої освіти та ринку праці: системний підхід. *Теоретичні основи і механізми взаємодії вищої освіти та ринку праці в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України : монографія / Ю. Скиба, О. Жабенко, В. Ковтунець, О. Отич, Л. Червона, О. Ярошенко; за ред. Ю. Скиби*. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2024. 135 с. ISBN 978-617-7486-43-4

Черьомухіна, О., Чалюк, Ю. (2022) Ринок праці під час війни: стан та перспективи. *Економіка та суспільство*, 46. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-24>

Чуб, О. В. (2017) Роль конкурентоздатності молодих фахівців в контексті сучасного ринку праці. *Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури: виклики постіндустріальної економіки: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*. Львів: НУ «Львівська політехніка», 568–570.

Чуйко, О.В. (2017) Психологічні показники «кризи бакалавра» у студентів соціономічного фаху. *Проблеми особистості в сучасній науці: результати та*

перспективи дослідження: Матеріали XIX Міжнародної конференції молодих науковців / За ред. І.В.Данилюка, С.Ю. Пащенко. К.: Логос. 330-332.

Чуйко, О.В., Гайдай, Ю. В. (2018) Взаємозв'язок ціннісних орієнтацій і кар'єрної спрямованості сучасного студента. *Теорія і практика сучасної психології*, (5), 171-179.

Чуйко О.В. (2021) Упровадження моделі інклюзивного освітнього середовища в університеті. *Сучасні теорія і практика соціальної реабілітації: монографія* (за ред. О.В. Чуйко). К.: ВПЦ «Київський університет», 2021. 336 с.

Чуйко, О. М., Стецюк, Х. (2013) Мотиваційні чинники кар'єрних орієнтацій жінок. *Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія*, (18), 103–111.

Швалб, Ю. М., Вернік, О. Л. (2024). Сучасні проблеми екологічної психології: життєві стратегії особистості в умовах війни: Всеукраїнська науково-практична конференція, 14-15 травня 2024 р. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, 6(1), 1-4.

Шикла, О.П., Медянова, О.В., Вдовіченко, О.В. (2025) Психологічний супровід розвитку резильєнтності студентів в кризові періоди. *Перспективи та інновації науки* (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»). № 1(47) С. 1882–1888.

Шушкевич, Т., Саприкіна, М., Деркач, Т. (2020) Кар'єрне консультування в закладах освіти: методичні матеріали курсу. Київ, 152 с.

Щотка О.П. (2017) Розвиток кар'єрної орієнтації «менеджмент» у магістранток. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. № 1 (8)*, 91-97.

Ahmad, A. B., et al. (2017). Motivations of government-sponsored Kurdish students for pursuing postgraduate studies abroad: An exploratory study. *Journal of Studies in International Education*.

Algadheeb, N. A. (2015). Professional/Career Orientation, Awareness, and Their Relationship to Locus of Control. *Journal of College Teaching & Learning*, 12(1), 13-38.

Arthur, M. B. (2014). The boundaryless career at 20: Where do we stand, and where can we go? *Career Development International*, 19, 627–640.

Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of Career Theory*. Cambridge University Press.

Ball, I., Banerjee, M., Holliman, A., Tyndall, I. (2024). Investigating success in the transition to university: A systematic review of personal risk and protective factors influencing academic achievement. *Educational Psychology Review*, 36.

Brown, P., & Tannock, S. (2009). Education, meritocracy and the global war for talent. *Journal of Education Policy*, 24(4), 377–392.

<https://doi.org/10.1080/02680930802669938>

Brunsting, N. C., Zachry, C., Takeuchi, R. (2018). Predictors of undergraduate international student psychosocial adjustment to US universities: A systematic review from 2009–2018. *International Journal of Intercultural Relations*, 66, 22–33. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2018.06.002>

Byrd, Larry G. (1998). An examination of the relationship between personality types and career anchors. Walden University ProQuest Dissertations & Theses, 18.

Bussolo M., Davalos M. E. Peragine V., Sundaram R. (2018) *Toward a new social contract: Taking on Distributional Tensions in Europe and Central Asia (Europe and Central Asia Studies)*. New York: The World Bank, 248 p.

Cai, Y. (2013). Graduate employability: A conceptual framework for understanding employers' perceptions. *Higher Education*, 65, 457–469. <https://doi.org/10.1007/s10734-012-9556-x>

Gao Y, Huang CY. (2009) The guiding effect of college tutors in new university students' career planning. *Journal of Huaibei Coal Industry Normal College (Philosophy and Social Sciences)*, 30(1).172–174.

Career Center US San Diego. (2024). *Career Center US San Diego*. <https://career.ucsd.edu/>

CareerEd Stanford University. (2024). *CareerEd Stanford University*. <https://careered.stanford.edu/>

Center for Career & Professional Development, University of South Florida. (2025). *Career Services*. <https://career.ucsd.edu/>

Castells, Manuel, (1942). *The rise of the network society I* Manuel Castells. - 2nd ed., with a new pref. pcm. (Information age; v. 1)

Chen, K., & Qiu, X. (2015). *Perceived discrimination, social support, and quality of life among international students in China*. *Journal of International Students*. <https://www.ojed.org/index.php/jis/article/view/1182>

Chuiko, O., Shkuro, V., Semigina, T. (2024). Continuities and innovations in social work practice education in Ukraine: Lessons from the pandemic and war context. In R. Guidi & C. Spatscheck (Eds.), *Social Work Practice Education Beyond the Pandemic: European Social Work Education and Practice*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-66559-2_8

Granovetter, M. (2011). *The sociological and economic approaches to labor market analysis: A social structural view*. In *Sociology of Labor Markets* (pp. 1–34). Springer.

Danziger N., Rachman-Moore D., Valency R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Dev Int* 13(1):7–19. <https://doi.org/10.1108/13620430810849506>

Delicado, A. (2010). Going abroad to do science: Mobility trends and motivations of Portuguese researchers. *Science & Technology Studies*, 23(2), 36–59. <https://doi.org/10.23987/sts.55252>

Derr, C. Brooklyn (1986). Managing the New Careerists: *The Diverse Career Success Orientations of Today's Workers*. P. 288 <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1986.tb00940.x>

DeJonckheere M, Vaughn LM. Semistructured interviewing in primary care research: a balance of relationship and rigour. *Fam Med Community Health*. 2019 Mar 8;7(2):e000057. doi: 10.1136/fmch-2018-000057.

Dolan, K. (2023) Post-Master's Career Progression of Social Workers. *Advances in Social Work*. Vol. 23 No. 2 (2023): Summer/Fall 2023. doi: <https://doi.org/10.18060/27233>

ECU (2012) Attracting international students: equitable services and support, campus cohesion and community engagement www.ecu.ac.uk/publications/attracting-international-students

Espada-Chavarria, R., González-Montesino, R. H., López-Bastías, J. L., & Díaz-Vega, M. (2023). Universal Design for Learning and Instruction: Effective Strategies for Inclusive Higher Education. *Education Sciences*, 13(6), 620. <https://doi.org/10.3390/educsci13060620>

Jarman, M., Thompson-Ebanks, V., Singh, R., Boggs, C., Clement, K. & Peter, S., (2023) “Disability Studies, Inclusive Pedagogy, and Universal Design for Learning: A Faculty Pilot Experience”, *Disability Studies Quarterly* 42(3-4). doi: <https://doi.org/10.18061/dsq.v42i3-4.7981>

Fedorenko, N. (2017). Student youth of Ukraine: the value orientations in education and professional fields. *Evropský politický a právní diskurz*, (2), 201-206.

Fit, C. R. (2020). How do Romanian universities promote their educational offer and what mechanisms are used to attract international students? *European Higher Education Area*, 31.

Fitzpatrick S. (1979) Education and Social Mobility in the Soviet Union 1921–1934. *Cambridge University Press*. 368 p.

Furåker, B. (2005). *Sociological perspectives on labor markets*. Palgrave Macmillan.

Fugate, M., Kinicki, A. J., Ashforth, B. E (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14.

Gunz, H. (1988). Organizational logistics of managerial careers. *Organization Studies*, 94, 529–554.

Gysbers, N.C., & Moore, E.J. (1975). Beyond career development--Life career development. *Personnel and Guidance Journal*, 53, 647-652.

Hamtaux, A., Houssemand, C., & Vrignaud, P. (2013). Individual and career adaptability: comparing models and measures. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 130-141.

Harvard University. (2025). *Harvard University*. <https://harvard.edu/>

International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook: Trends 2021*. <https://www.ilo.org/publications/world-employment-and-social-outlook-trends-2021>

Huang Zhijie (2014), *Research on the Living Status of Unemployed College Students*, *Collective Economy*, Issue 07.

Kalleberg A. L. & Sørensen A. B. (1979). The Sociology of Labor Markets. *Annual Review of Sociology*. Vol. 5 , pp. 351-379, P. 29.

Katsarov, J., Dörr, E., & Weber, P. (2012). The NICE core competences in comparison with other national and international competence frameworks. In C.

Schiersmann, B.-J. Ertelt, J. Katsarov, R. Mulvey, H. Reid, & P. Weber (Eds.), *NICE handbook for the academic training of career guidance and counselling professionals* (pp. 231–238). Heidelberg: Heidelberg University, Institute of Educational Science. ISBN 978-3-944230-03-0

King, R., & Sondhi, G. (2017). International student migration: A comparison of UK and Indian students' motivations for studying abroad. *Globalisation, Societies and Education, 16*(2), 176–191. <https://doi.org/10.1080/14767724.2017.1405244>

Kot, N., & Lytvychenko, D. (2022). Psychological support for higher education students during the war: Innovative online camp. *European Humanities Studies: State and Society, 4*, 104–124. <https://doi.org/10.38014/ehs-ss.2022.4.08>

Kvale S. Interviews. Thousand Oaks: SAGE Publications, 1996.

Lane, D. (1992). *Soviet Society Under Perestroika* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203160688>

Lami, R., & Mile, K. (2013). Neoliberalism effects in Albanian higher education. *Journal of International Academic Research for Multidisciplinary, 11*, 487-494.

Lavryk, O. V. (2024). Features of overcoming stress and distress in students during distance learning in war conditions. *Habitus, 57*, 128–133.

Lee, S. W. (2017). Circulating East to East: Understanding the push–pull factors of Chinese students studying in Korea. *Journal of Studies in International Education, 21*(2), 170–190.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the lifespan. *Journal of Counselling Psychology, 60*, 557–568.

Li Jia (2013), *Economic Analysis of Employment Difficulties of College Graduates, Talent*, Issue 09.

Li Wenyan (2011). Analysis of the Phenomenon of Unemployment among Higher Education Students in My Country, *Heilongjiang Science and Technology Information*, Issue 36.

Libanova, E., Levenets, Yu., & Makarova, O. et al. (2011). Ukraina: na shliakhu do sotsialnoho zaluchennia: Natsionalna Dopovid pro liudskyi rozvytok 2011 [Ukraine: Towards Social Inclusion: National Human Development Report 2011]. Kyiv: Nezalezhne vydannia Prohramy rozvytku OON v Ukraini [in Ukrainian].

Liu X, Zhang X, Dang Y, Gao W. (2023) Career Education Skills and Career Adaptability among College Students in China: The Mediating Role of Career Decision-Making Self-Efficacy, *13(9)*, 780; <https://doi.org/10.3390/bs13090780>

Maier, G. W., Rappensperger, G., Rosenstiel, L. v., & Zwarg, I. (1994). Berufliche Ziele und Werthaltung des Führungsnachwuchses in den alten und neuen Bundesländern [Professional aims and values of future leaders in the old and new federal states]. *Zeitschrift für Arbeits-und Organisationspsychologie*, 38, 4–12.

Manpower Group employment outlook survey. URL: <https://go.manpowergroup.com/hubfs/MPG-MEOS-Q1-2025-Global-Report.pdf>

Maringe, F., & Carter, S. (2007). International students' motivations for studying in UK HE: Insights into the choice and decision-making of African students. *International Journal of Educational Management*, 21(6), 459–475.

Mazurkiewicz, A. (2020). Career orientation of Polish and Chinese students from the perspective of national culture. *New Challenges in Economic Policy, Business, and Management*, 249-267.

McDaniels, C. (1984). The Role of Leisure in Career Development. *Journal of Career Development*, 11(2), 64-70. <https://doi.org/10.1177/089484538401100202>

Ministry of Human Resources and Social Security of the People's Republic of China, 2025. URL: <https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/>.

Myers-Walls, J. A., Frias, L. V., Kwon, K.-A., Ko, M.-J. M., Lu, T. (2011) Living life in two worlds: Acculturative stress among Asian international graduate student parents and spouses. *Journal of Comparative Family Studies*, 42(4),455–478. <https://doi.org/10.3138/jcfs.42.4.455>

National Career Development Association. (2009). *Minimum competencies for multicultural career counseling and development*. Author. https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/26627?ver=50664

NCC Education. (2024). The role of higher education in shaping global careers. Retrieved from https://www.fenews.co.uk/fe-voices/the-role-of-higher-education-in-shaping-global-careers/#_edn1

Onsardi, O., Wulandari, K., Finthariasari, M., & Yulinda, A. T. (2021). Impact of service marketing on student decisions. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 7(2), 234–254.

Ozturk, U., & Yildirim, E. (2024). Attitudes towards new career approaches among working students: A comparative analysis with non student employees. *Marketing and Management of Innovations*, 15(1), 41–55. <https://doi.org/10.21272/mmi.2024.1-04>

Paterson, R. (2017). “Because sometimes your failure can also teach you certain skills”: Lecturer and student perceptions of employability skills at a transnational university. *Qualitative Research in Education*, 6(3), 241–271. <https://doi.org/10.17583/qre.2017.2583>

Polat, C. (2015). How to measure customer satisfaction among international students? An explorative case study on university students. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 41–59.

Qian Minhui (2017). Introduction to the Sociology of Education. *Peking University Press*, P. 211.

Rigby, Thomas Henry (1968) *Communist Party Membership in the U.S.S.R.* Princeton University Press., JSTOR, <https://doi.org/10.2307/j.ctvdtph7v>. Accessed 23 Nov. 2025.

Russell, M. (2005). Marketing education: A review of service quality perceptions among international students. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.

Ryan, J., & Carroll, J. (2005). “Canaries in the coalmine”: International students in Western universities. In *Teaching international students*. London: Routledge., 3–10.

Savickas, M. L. (2019). *Career counseling* (2nd ed.). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000105-000>

Savickas M. (2002). *Career construction: Developmental theory of vocational behavior*. San Francisco: Jossey-Bass.

Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Schein EH (1990). Career anchors and job/role planning: the links between career pathing and career development. In: *Career development: Theory and practice* (Working papers 3192–90; Issue September).

Seman, A. A., Ahmed, H. M. S., Refera, M. K., Amde, S. J., Thomran, M., & Ahmed, Y. A. (2022). Assessing the effect of work-life balance initiatives on organisational citizenship behaviour. *Marketing and Management of Innovations*, 4, 207–217.

Seman, A. A., Ahmed, H. M. S., Refera, M. K., Amde, S. J., Thomran, M., & Ahmed, Y. A. (2022). Assessing the effect of work-life balance initiatives on organisational citizenship behaviour. *Marketing and Management of Innovations*, 4, 207–217.

Schlesinger J., O'Shea C., Blesso J. Undergraduate Student Career Development and Career Center Services: Faculty Perspectives. *The Career Development Quarterly*. 2021. Volume 69. Pp. 145-157.

Sidiropoulou-Dimakakou, D., Argyropoulou, K., Drosos, N., Kaliris, A., & Mikedaki, K. (2016). Exploring career management skills in higher education: Perceived self-efficacy in career, career adaptability and career resilience in Greek university students. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 14(2), 36-52.

Steven D. Brown, Robert W. Lent (2013). *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work*. Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.

Sun, VJ, Yuen, M. (2012) Career Guidance and Counseling for University Students in China. *Int J Adv Couns*. 34(3). 202-210.

Super D. E. (1983). Synthesis: Or is it distillation? *Personnel and Guidance Journal*. Vol. 61, 508-512.

Super, D. E. (1986). Life career roles: Self-realization in work and leisure/In DT Hall (Eds). *Career development in organization*. San Francisco, CA: JosseyBoss.

The Mignone Center for Career Success Harvard University. (n.d.). *Harvard University Career Services*. <https://careerservices.fas.harvard.edu/>

Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2008). *Fundamentals of Human Resource Management: Managing People at Work*. Prentice Hall. ISBN: 9780273713067.

UIS. (2022). *Education: Outbound internationally mobile students by host region*. Data.uis.unesco.org. Retrieved from <http://data.uis.unesco.org/#>

Woldeamanuel, A. G. (2024) A scientometric analysis of career anchor/orientation research from 1975 to 2023. *Future Business Journal*, 10(1), 74.

Wu, N. (2008) Discussing the development direction of university career guidance from the plight of severe employment. *Science & Technology Information*.25. 519–550.

Vinson, B. M., Reardon, R. C., & Bertoch, S. C. (2014) Career services at colleges and universities: A 30-year replication study. *Journal of College Student Development*, 55(2), 203–207. <https://doi.org/10.1353/csd.2014.0018>

Vicary, E., Kapadia, D., Bee, P., Bennion, M., Brooks, H. (2024). The impact of social support on university students living with mental illness: A systematic review and narrative synthesis. *Journal of Mental Health*, 1–13.

<https://doi.org/10.1080/09638237.2024.2408237>

Zalewska, A. (2000) Adaptacja kwestionariusza „Orientacja na wartości zawodowe” Seiferta i Bergmana do warunków polskich. *Studia Psychologiczne*, 37, 57-77.

Zerdavis, Angela Zoe (1982). The Career Orientations Of Pima Community College Faculty. *Brigham Young University ProQuest Dissertations & Theses*, 19.

Zhang Jinmin (2012). *On Solving the Problem of “Known Unemployment” in My Country*, *Modern Entrepreneurial Education*, Issue 18.

Zhang Sufang (1995). The tendency of current college students’ values. *Journal of Beijing Institute of Civil Engineering and Architecture*, vol.4, 11.

Zhu, J., & Gao, Y. (2022). The mobility of international students from a Chinese perspective. *Journal of Contemporary Educational Research*, 6(9), 113–119.

Методика «Якорі кар'єри» (за Е.Шейном)

Інструкція до тесту:

Інструкція: Наскільки важливим для Вас є кожне з наступних тверджень?

Варіанти відповідей: від 1 до 10, 1 – абсолютно не важливо, 10 – виключно важливо.

1) Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи технічної сфери.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2) Здійснювати спостереження та контроль над людьми, впливати на них на всіх рівнях.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3) Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4) Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом та соціальною захищеністю.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5) Використовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6) Працювати над проблемами, які видаються майже нерозв'язними.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7) Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри взаємно врівноважували одне одного.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8) Створити і побудувати щось, що буде цілком моїм виробом чи ідеєю.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9) Продовжувати роботу за своєю спеціальністю, ніж отримати вищу посаду, що не пов'язана з моєю спеціальністю.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10) Бути першим керівником в організації.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11) Мати роботу, не пов'язану з режимом чи іншими організаційними обмеженнями.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12) Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий час.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13) Вжити свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

14) Змагатися з іншими та перемагати.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15) Будувати кар'єру, яка дозволить мені не змінювати свій спосіб життя.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

16) Створити нове комерційне підприємство.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

17) Присвятити все життя обраній професії.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

18) Обійняти високу керівну посаду.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

19) Мати роботу, яка представляє максимум свободи та автономії у виборі характеру занять, часу виконання тощо.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

20) Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати через підвищення.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

21) Мати можливість використовувати свої вміння та таланти для служіння важливій меті.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Наскільки Ви погоджуєтесь з кожним з наступних тверджень?

Варіанти відповідей: від 1 до 10, 1 – абсолютно не згоден, 10 – повністю згоден.

22) Єдина дійсна мета моєї кар'єри – знаходити та вирішувати важкі проблеми, незалежно від того, в якій галузі вони виникли.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

23) Я завжди прагну приділяти однакову увагу моїй родині та моїй кар'єрі.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

24) Я завжди знаходжуся в пошуку ідей, які дадуть мені можливість розпочати та побудувати свою власну справу.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

25) Я погоджуся на керівну посаду лише в тому випадку, якщо вона перебуває у сфері моєї професійної компетенції.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

26) Я хотів би досягти такого становища в організації, яке давало б можливість спостерігати за роботою інших та інтегрувати їхню діяльність.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

27) У моїй професійній діяльності я найбільше дбав про свою свободу та автономію.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

28) Для мене важливіше залишитися на нинішньому місці проживання, ніж отримати підвищення чи нову роботу в іншій діяльності.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

29) Я завжди шукав роботу, на якій міг би приносити користь іншим.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

30) Змагання та виграш – це найбільш важливі та хвилюючі сторони моєї кар'єри.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

31) Кар'єра має сенс лише в тому випадку, якщо вона дозволяє вести життя, яке мені подобається.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

32) Підприємницька діяльність складає центральну частину моєї кар'єри.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

33) Я б швидше пішов з організації, ніж почав займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

34) Я вважатиму, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

35) Я не хочу, щоб мене обмежувала якась організація чи світ бізнесу.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

36) Я хотів би працювати в організації, яка забезпечує тривалий контракт.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

37) Я б хотів присвятити свою кар'єру досягненню важливої та корисної мети.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

38) Я почуваюся успішним лише тоді, коли я постійно залучений до вирішення важких проблем чи в ситуації змагання.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

39) Вибрати і підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж досягати успіху в кар'єрі.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

40) Я завжди хотів заснувати та побудувати свій власний бізнес.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

41) Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Я відчуваю себе в безпеці в фізичному просторі університету (факультету, де я навчаюсь)	163,6633	748,809	,473	,406	,948
Права, для усіх без винятку студентів університету, забезпечуються в рівній мірі однаково	163,4439	742,176	,625	,545	,946
В університеті цінують та поважають різноманітність культур, поглядів, расову та етнічну	163,0714	746,508	,687	,730	,946
В університеті забезпечується гендерна рівність	163,2500	740,619	,653	,647	,946
В умовах формату навчання (дистанційний, очний, змішаний) я відчуваю активне включення в освітній процес	163,6173	730,196	,715	,623	,945
Я не відчуваю себе ізольованим(-ою), моє перебування в університеті не є формальним	163,5255	745,902	,533	,398	,947
В університеті дотримуються соціальних гарантій (прозорість оплати за навчання, отримання якісної освіти)	163,2143	739,277	,706	,673	,945
Матеріально-технічне забезпечення в університеті відповідає потребам студентів в навчанні, є доступним і якісним	163,9031	735,996	,656	,624	,946

Я чітко розумію правила і вимоги університету щодо навчального процесу завдяки їхньому зрозумілому поясненню з боку університету	163,4388	739,745	,714	,622	,945
Я відчуваю себе частиною студентської спільноти університету	163,8214	739,245	,601	,623	,946
Мої потреби у доступі до навчальних матеріалів повністю задовольняються	163,6786	733,973	,694	,602	,945
Моє знання української мови дозволяє мені впевнено виконувати завдання та досягати успіхів у навчанні	162,8724	763,014	,396	,411	,948
Мої досягнення в академічній успішності мене задовольняють	163,6378	750,550	,543	,503	,947
Мій особистий комфорт та відчуття безпеки сприяє моєму відчуттю задоволеності навчанням	163,4490	740,485	,667	,573	,946
Моя мотивація до навчання і здобуття освіти в Україні за останні два роки є високими	164,0969	739,729	,555	,515	,947
Я маю можливості для включення до студентської наукової роботи	163,8367	738,435	,592	,514	,946
Я відчуваю себе впевненим(-ою) у тому, що навчаюсь в університеті і отримую знання за обраною спеціальністю	163,4847	741,995	,683	,632	,946
Я задоволений(-а) своїм статусом студента українського університету та тим, як він сприяє моєму академічному зростанню	163,2398	738,183	,795	,763	,945
Я активно використовую запропоновані викладачами бібліотечні ресурси, додаткові освітні заходи для самостійної підготовки	164,1429	741,559	,568	,487	,947

Я маю можливість для стажування моєї майбутньої професії	163,7653	741,863	,574	,481	,947
Думаю, що отримані знання і диплом українського університету сприятимуть росту в моїй кар'єрі	163,6582	733,293	,698	,722	,945
Навчальний процес не є стресовим для мене: вимоги, оцінювання, зворотній зв'язок з викладачами, адміністрацією є налагодженими	164,4286	724,267	,664	,598	,946
В перспективі я планую працювати за спеціальністю (професією), якій навчаюсь	163,7653	757,924	,363	,431	,949
В університеті розвинена культура толерантності до іноземних студентів, мовні і міжкультурні бар'єри вирішуються гнучко	163,3878	743,377	,660	,657	,946
В університеті проводяться заходи для ефективної адаптації іноземних студентів і усунення міжкультурних бар'єрів	164,0051	746,426	,566	,499	,947
Я активно використовую різні канали комунікації для спілкування з викладачами (групові чати, соціальні мережі)	163,1173	748,832	,608	,505	,946
Я завжди можу звернутися за допомогою до викладачів та інших студентів у разі виникнення питань (проблем) в процесі навчання	163,0612	746,899	,713	,699	,946
Я можу розраховувати на додаткову консультацію та координування з боку адміністрації університету у разі необхідності	163,5459	732,434	,750	,675	,945
Я спілкуюсь з іншими студентами групи, отримую від них потрібну інформацію і допомогу	163,0204	750,830	,542	,560	,947

Я включений(-а) в різні студентські групи (спортивні чи мистецькі клуби, волонтерські групи, студентське самоврядування, тощо)	164,8112	740,062	,382	,462	,950
--	----------	---------	------	------	------