

Кузьмін Віктор Володимирович, кандидат соціологічних наук, старший викладач кафедри соціальної роботи Запорізького національного технічного університету

УДК 316.477: 37.063 (477)

ГЕНЕЗА ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ НА ВУЗІВСЬКОМУ РІВНІ

Стаття присвячена дослідженню історичних засад становлення державної політики розвитку кар'єри студентської молоді на вузівському рівні, основних чинників успішного працевлаштування студентів та випускників ВНЗ на сучасному етапі. Автором проаналізовано практики застосування нормативно-правових актів, які регулюють питання працевлаштування студентів та випускників вищих навчальних закладів з часів існування СРСР до сучасної України.

Ключові слова: кар'єра, працевлаштування, молодь, політика, сприяння.

ГЕНЕЗИС ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ НА ВУЗОВСКОМ УРОВНЕ

Статья посвящена исследованию исторических основ становления государственной политики развития карьеры студенческой молодежи на вузовском уровне, основных факторов успешного трудоустройства студентов и выпускников вузов на современном этапе. Автором проанализированы практики применения нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы трудоустройства студентов и выпускников высших учебных заведений со времен существования СССР до современной Украины.

Ключевые слова: карьера, трудоустройство, молодежь, политика, содействие.

THE PUBLIC POLICY CAREER DEVELOPMENT GENESIS OF STUDENT'S YOUTH AT UNIVERSITY LEVEL

The article is dedicated to the historical principles of the of students youth public policy career development formation at university level, the main factors for the successful students and graduates employment nowadays. The author analyzed the practice of legal acts regulating students and graduates employment from the times of the Soviet Union to modern Ukraine.

Keywords: career, employment, youth, policy assistance.

Постановка наукової проблеми. Актуальність статті зумовлена необхідністю дослідження історичних аспектів державної політики організації кар'єри студентської молоді, вирішення її соціальних проблем по завершенню навчальних закладів різних рівнів. Додатково приділено увагу становленню ВУЗівських підрозділів сприяння працевлаштуванню студентів та випускників.

Мета статті – дослідити історичні засади становлення державної політики розвитку кар'єри студентської молоді на різних рівнях; визначити нормативно-правову базу, яка регулює питання розвитку кар'єри та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів з часів існування СРСР до сучасної України.

Цілі статті та постановка завдань. Дослідження історичних засад становлення державної політики розвитку кар'єри та відповідних регламентуючих документів порушує перед нами наступне коло завдань: дослідити історичні засади та підходи у створенні нормативно-правової бази, яка регулювала питання розвитку кар'єри та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів; визначити доцільність введення державної молодіжної політики у напрямку розвитку кар'єри та працевлаштування молоді; визначити спрямованість діяльності ВУЗівських підрозділів працевлаштування та основних чинників успішного працевлаштування студентської молоді на сучасному етапі.

Виклад основного матеріалу дослідження та обґрунтування отриманих наукових результатів. Майбутнє працевлаштування є найактуальнішою проблемою для студентів, але цю проблему розв'язати з кожним роком стає все важче [14, с. 49]. Щорічно значна частина студентської молоді залучається до економічної активності шляхом цілеспрямованої діяльності органів управління освітою та вищих навчальних закладів. Механізми залучення молоді до

економічної активності можна класифікувати за такими напрямками:

- «нормативний» - обумовлений необхідністю відпрацювання бюджетних коштів, які витратила держава на навчання студента-бюджетника;
- «вимушений» - спричинений необхідністю економічної активності (заробітку) для власного (сімейного) життя.

Найбільш прийнятним з точки зору суспільної моралі було б об'єднання «нормативного» і «вимушеного» механізмів залучення, що відповідало б «соціальному» механізму. Державною молодіжною політикою створюються певні умови для поетапного вступу молоді у доросле життя, які пропонуємо визначити далі.

За часів СРСР була відпрацьована система державного замовлення фахівців, які рекрутувалися у різні способи. Характерним для того часу була виключно держбюджетна форма навчання. На теперішній час система вузівського навчання зазнала суттєвих змін, що зумовило появу можливості навчання за кошти фізичних та юридичних осіб. У такий спосіб держава здійснила спробу додаткової фінансової підтримки навчальних закладів з одного боку, і забезпечила доступ додаткового контингенту молоді, яка з різних причин не змогла конкурувати на конкурсних етапах при вступі.

Система державного замовлення є складовою частиною державної політики. Зокрема, західний дослідник Л. Пал визначає державну політику як «напрямок дії або утримання від неї, обрані державними органами для розв'язання певної чи сукупності взаємно пов'язаних проблем» [10, с. 22]. Інші західні дослідники Б. Гогвуд та Л. Ган зазначають, що державну політику необхідно відрізняти від щоденних рішень, які приймають державні органи [6, с. 34–35, 39]. В рамках державної політики необхідно формувати кадровий резерв держави і для якості даного процесу необхідно формувати цей процес найбільш якісно, так як він претендує на важливу роль в рамках національної безпеки держави і тому дуже важливо в рамках даного процесу не оминати різні категорії населення, так як від цього безпосередньо залежить рівність можливостей.

З точки зору студентів, які отримують освіту за кошти фізичних та юридичних осіб, особи, які сплачують за навчання, покривають більшість витрат на їх підготовку. Інша ситуація складається зі студентами, які навчаються за рахунок держави. Так, держава, витративши кошти на підготовку фахівців з вищою освітою, зацікавлена у подальшому працевлаштуванні цих осіб та роботи на користь суспільства. Це зумовлює визначення доцільності введення державної молодіжною політикою у напрямку розвитку кар'єри та працевлаштування молоді, постійного оновлення її засад по вирішенню проблем працевлаштування.

Аналізуючи механізм працевлаштування випускників вищої школи у період з часів існування СРСР до сучасної Української держави можна відмітити, що за часів СРСР було чітко відпрацьовано процедуру централізованого розподілу випускників. Розподіл був запроваджений з 30.08.1954 року шляхом оприлюднення Постанови Ради Міністрів СРСР та ЦК КПРС «Про поліпшення розподілу і використання спеціалістів вищої та середньої кваліфікації». Набули законодавчого закріплення основні нормативи щодо терміну відпрацювання, забезпечення житлом, можливі зміни у розподілі тощо [5, с. 372]. Про постійне оновлення нормативно-правової бази свідчить і вихід різних підзаконних актів, наприклад Наказ Міністерства вищої і середньої професійної освіти СРСР № 220 «Про затвердження положення про персональний розподіл молодих спеціалістів, які закінчують вищі і середні спеціальні навчальні заклади» [5, с.374].

Додатковим стимулюючим чинником до подальшого працевлаштування за фахом були стажування, які було передбачено Постановою ЦК КПРС та Ради Міністрів від 18. 07. 1972 № 535. Тобто в ті часи вже було передбачено «стажування» та закріплення досвідчених працівників за молодими фахівцями для набуття останніми необхідних практичних і організаторських навичок, вивчення специфіки діяльності, тобто вжиття комплексу заходів по різнобічній адаптації цих осіб [5, с. 386].

Наукова думка 90-х років також була підґрунтям оновлення підходів у створенні нормативно-правової бази, яка регулює питання працевлаштування випускників. Так, Ю. О. Тарабукін стверджує, що суспільство не може гарантувати повну зайнятість всього працездатного населення, в тому числі для такої його специфічної соціальної групи, як випускники вузів. Невідповідність між вимогами ринку праці щодо якості та структури спеціалістів за традиційною системою їх добору й підготовки створює проблемну ситуацію, яка полягає у наявності протиріч між існуючою системою вузівської підготовки молодих спеціалістів та можливостями їх працевлаштування за нових умов. Таким чином, необхідно готувати молодь до

соціальної мобільності, розширити систему перепідготовки кадрів, здійснити низку заходів для зменшення соціально-небажаних наслідків. Найважливішим заходом для організації процесу забезпечення роботою своїх випускників є створення у кожному вузі принципово нового структурного підрозділу, свого власного центру працевлаштування [11].

Сучасне українське суспільство є суспільством змішаного типу, в якому статус і приписується, і досягається, де діють фактори, що спонукають до мобільності та перешкоджають їй. Дефіцит багатьох видів ресурсів, істотні відмінності у рівні та якості життя в сільській місцевості та місті, у великих і малих містах — все це визначає основну різницю потенціалів, яка змушує індивідів рухатися до місць скупчення благ і послуг. За таких умов мобільність сприймається і батьками, і дітьми як життєва необхідність. Батьки, зі свого боку, не бажають дітям долі, яка навіть віддалено нагадує їх власну. З існуючими соціальними та економічними умовами життя батьки звиклися, але не вважають їх прийнятними для своїх дітей. Як бачимо, що освіта є елементом соціальної мобільності особистості, яка передається під час взаємної комунікації і батьківським прикладом. У випадку з сиротами, бажання успішної та якісної освіти як елементу кар'єрної моделі - це здебільшого заслуга педагогів і продукт внутрішньої самомотивації.

На нинішньому етапі триває впровадження стимулюючих чинників успішного працевлаштування. Можна також зазначити про оновлення засад проходження стажувань на підприємствах, в установах та організаціях. Відповідну нормативно-правову базу запропоновано державною політикою вищим навчальним закладам для безпосередньої роботи на вузівському рівні у напрямку вирішення проблем розвитку кар'єри та працевлаштування студентської молоді на сучасному етапі. Запропонований пакет документів детально регламентує діяльність студентів та потенційних роботодавців у частині стажування молоді. Зокрема, Програма стажування направлена на залучення студентів (стажистів), що здобули спеціальність або професію за освітньо-кваліфікаційним рівнем "бакалавр", "спеціаліст", до продовження навчання на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні та проходження стажування на підприємствах за спеціальністю або кваліфікаційним рівнем, за яким здобувається освіта, на визначених договором про стажування умовах у вільний від навчання час. За результатами проходження стажування студентам надаватиметься висновок про результати, в якому будуть зазначені оцінка якості їх виконання та характеристика професійної компетентності особистих та ділових якостей стажиста. В цілому Положення є дійсно зручним типовим документом про стажування, студентам створюються більш сприятливі умови для професійного зростання, в результаті чого студенти стануть більш конкурентноспроможними та адаптованими для сучасного ринку праці [3]. Це дуже важливо через те, що іноді в рамках інтернатних закладів можуть бути не сформованими ціннісні орієнтації, спрямовані на кар'єрне зростання серед місцевих вихованців.

Загальні аспекти реалізації стажувань випускників ВНЗ також розглядаються під час спеціалізованих заходів з вирішення проблем молоді, де мова йде про отримання досвіду практичної роботи (стажування) у роботодавця за обраною студентами та учнями спеціальністю у вільний від навчання час. Запис про проходження стажування вноситься до трудової книжки стажиста. Для молоді це означає можливість підвищити сьогодні свій професійний рівень та працевлаштуватися у роботодавця після завершення навчання, для роботодавця – підготувати кваліфікований кадровий резерв [7].

З 2013 року вступив у дію новий Закон України «Про зайнятість населення», в якому передбачено низку уточнень та нововведень, які створюють основи для більш успішної кар'єри молоді, що навчається та завершує ВНЗ [1].

Наріжним каменем включення молоді в економічне життя залишається її кваліфікація та конкурентоспроможність. У цьому сегменті зберігається суперечлива ситуація. З одного боку, Україна належить до групи країн з високим рівнем людського потенціалу і демонструє, зокрема, значний освітній рівень вітчизняної молоді. Так, постійно зростає частка осіб з базовою та повною вищою освітою серед молоді. За цим показником Україна поступається небагатьом, зокрема скандинавським країнам Європи. З метою зниження рівня молодіжного безробіття здійснюється низка системних заходів: перше – започаткована і вимагає поширення робота, спрямована на посилення практичної підготовки студентів за формулою "практика з перших курсів". Вона передбачає встановлення безперервного зв'язку майбутніх фахівців з однорідними галузевими підприємствами, фірмами, установами, з реальним сектором економіки. Крім співпраці роботодавців з навчальними закладами назрілою є потреба відмови безвідповідальної практики хаотичного набору студентів на спеціальності без врахування потреб ринку праці. Неприпустимо, щоб юрист, бухгалтер чи вчитель фізкультури дізнавалися про незатребуваність своїх професій

після отримання диплому [7].

У 2009 році науковцями Української Академії наук було розроблено науково-соціальний проект «Система гарантованого працевлаштування випускників вищих навчальних закладів». В рамках цього проекту планувалось забезпечити: упорядкування та систематизацію роботи з випускниками вищих навчальних закладів; створення єдиного інформаційного середовища для впровадження автоматизованої системи планування, обліку та аналізу управлінського кадрового потенціалу підготовки та використання випускників; функціонування науково-обґрунтованої системи збалансованого планування підготовки спеціалістів вищої кваліфікації згідно із потребами економіки; впровадження та функціонування системи страхування фінансових ризиків, які несуть студенти при отриманні вищої освіти без надання робочого місця згідно з їхньою професійною підготовкою; зростання рейтингу ВНЗ та збільшення довіри до них – страховий поліс виданий студенту є гарантом працевлаштування молодого спеціаліста; розвиток міждержавних стосунків в галузі стажування та працевлаштування спеціалістів тощо [9].

Також разом із підписаним Меморандумом про співробітництво у вирішенні проблеми працевлаштування випускників вищих навчальних закладів між Міністерством освіти і науки, Міністерством праці та соціальної політики, Міністерством у справах сім'ї, молоді та спорту і Української академії наук з 2010 року передбачено підготовку пропозицій по удосконаленню діючих нормативно-правових документів, проекти урядових рішень по працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів з урахуванням новітніх наукових розробок та висновків міністерств та відомств. Результатом виконання цього Меморандуму для суспільства буде: соціальна та економічна стабільність в регіонах; зниження рівня напруженості на ринку праці; попередження зниження рівня (якості) життя населення; задоволення конституційних прав (право на працю); розбудова демократичного відкритого суспільства. Для випускників ВНЗ очікується можливість працевлаштування в регіоні, збереження наявних та можливість придбання нових знань, кваліфікації. Щодо працедавців передбачено оптимізацію структури працівників, забезпечення майбутніх потреб підприємств, організацій, установ у кваліфікованих кадрах [8].

Практики державної політики розвитку кар'єри студентської молоді на вузівському рівні змінювались із переходом від радянської адміністративно-управлінської до ринкової економіки, яка актуальна і сьогодні. Внаслідок соціально-економічних змін у суспільстві знищена система централізованого розподілу та працевлаштування спеціалістів, яка існувала за часів соціалістичної планової економіки і поставала впродовж десятиріч. Нова ж ринкова система працевлаштування на конкретних принципах ще не склалася, як і не склався цивілізований ринок робочої сили з його механізмами захисту та пошуку робочих місць [11]. Основним нормативно-правовим актом, який регулює питання працевлаштування молоді є Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням [2].

За вимогами цього Порядку випускник зобов'язаний три роки відпрацювати на державних підприємствах. Проте, розуміючи реальний стан вітчизняного ринку праці, МОН України легалізувало працевлаштування молоді на підприємствах усіх форм власності, адже всі вони є платниками податків до державного бюджету і вносять свій вклад у розвиток економіки держави [2; 4].

Враховуючи ці тенденції, держава, як макроагент соціалізації молоді, передбачила необхідність діяльності додаткових посадових осіб, які б відповідали за підготовку молоді до вступу на сучасний ринок праці. Нововведення стосувалось запровадження діяльності структурних підрозділів ВНЗ, відповідальних за сприяння працевлаштуванню студентів та випускників. Основні напрямки діяльності цих підрозділів знайшли відображення в Типовому положенні про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників [12].

Серед основних функцій такого Підрозділу є: співпраця з потенційними роботодавцями і забезпечення оперативного заповнення вакансій; налагодження ділових стосунків вищого навчального закладу з центральними та місцевими органами виконавчої влади, службами зайнятості населення, підприємствами, установами та організаціями (роботодавцями) тощо з питань професійної підготовки та працевлаштування студентів і випускників; запровадження системи зворотного зв'язку між роботодавцями і вищим навчальним закладом для отримання об'єктивної оцінки якості фахової підготовки; створення бази даних про студентів і випускників, які звернулися до Підрозділу щодо працевлаштування, накопичення банку потенційних підприємств, установ і організацій (роботодавців) для студентів та випускників.

Також передбачено організацію зустрічей роботодавців зі студентами та випускниками з

питань можливості їх подальшого працевлаштування, заходів щодо сприяння працевлаштуванню студентів та випускників (дні кар'єри, круглі столи, семінари - практикуми, науково-практичні конференції, ярмарки вакансій, конкурси на заміщення вакантних посад за замовленням роботодавця, проведення зустрічей з кращими випускниками вищих навчальних закладів тощо); здійснення моніторингу працевлаштування випускників та відстеження їх кар'єрного зростання; планування і координація роботи інститутів, факультетів, випускових кафедр щодо організації зайнятості студентів, які бажають працювати у вільний від навчання час тощо [12].

З 2012 року у вищих навчальних закладах України в рамках професійної орієнтації випускників на ринку праці та формування у студентів практичних навичок працевлаштування в умовах ринкової економіки при організації навчального процесу передбачено розроблення та запровадження навчально-методичного забезпечення дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом». Названа дисципліна викладається студентам останніх курсів (ОКР «спеціаліст», «магістр») науково-педагогічними працівниками профільюючих і випускових кафедр. В процесі викладання дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом» використовуються різні технічні засоби, надаються навички аналізу поточної ситуації на ринку праці та оформлення необхідних для працевлаштування документів, визначаються основні кваліфікаційні вимоги до претендента на отримання вакансії тощо. Згідно тематичного плану дисципліни передбачено вивчення таких тематик: засади працевлаштування в сучасних умовах; проблеми зайнятості та стан ринку праці в регіонах; місце і роль Державної служби зайнятості у сприянні працевлаштуванню незайнятого населення; працевлаштування через приватні кадрові та рекрутингові агенції; роль особи у вирішенні питань щодо власного працевлаштування, пошук роботи, складання резюме; техніка спілкування з роботодавцями і проходження співбесіди; засади професійної адаптації, основи законодавства; дослідження чинників працевлаштування за спеціальністю тощо.

Останнім нововведенням у діяльності підрозділів сприяння працевлаштуванню студентів і випускників вищих навчальних закладів є збільшення чисельності штату цих підрозділів: керівник – один; фахівець з профорієнтації випускників навчального закладу (провідний, I, II категорій, без категорії) – 1 на кожну 1000 студентів денної форми навчання, але не більше п'яти посад на навчальний заклад. Це є свідченням того, що засади діяльності органів управління освітою і вищої школи зокрема, постійно оновлюються та усучаснюються [13]. Як видно із запропонованих інновацій державної освітянської політики, введення у ВНЗ фахівців із профорієнтації випускників навчального закладу різних категорій свідчить на значну актуальність проблем профорієнтації, працевлаштування студентської молоді та розвитку кар'єри в цілому. Державні інституції, як видно, пропонують вирішувати проблеми працевлаштування студентської молоді на вузівському рівні шляхом проведення діяльності профорієнтаційних фахівців. Проте можна зазначити, що використання науково-методологічних уявлень соціології кар'єри, можливо, надало би більший поштовх до актуалізації у молоді, яка навчається зацікавленості до професійної орієнтації; набуття постійної мотивації до здійснення успішної кар'єри; отримання на суб'єкт-суб'єктній основі відповідно високого рівня знань, які будуть затребувані сучасним ринком праці; державної підтримки молоді, яка проявляє економічну активність, зацікавленість у розбудові держави та освіти на етапі її модернізації. Сама ж «кар'єра» не має чітко визначеної підтримки у нормативно-правовому, освітньо-виховному аспектах.

Профорієнтація ж, в соціологічному контексті, є комплексом спільних заходів інститутів освіти та економіки, що мають на меті соціальне становлення молоді, яка поетапно адаптується до умов ринку праці, інтегрується у соціум. Останнім часом «спільності» заходів не приділяється належної уваги, що свідчить про відсутність єдиного підходу щодо професійної орієнтації осіб, які навчаються. Проблемний характер створює також недієздатний державний моніторинг попиту та пропозиції фахівців, прогнозування розвитку ринку праці, економічна криза, яка має тенденцію до продовження та загострення.

Висновки. У статті розглянуто основні історичні аспекти державної політики вирішення проблем розвитку кар'єри студентської молоді на вузівському рівні. Зокрема, проаналізовано підходи у створенні нормативно-правової бази, яка регулює питання розвитку кар'єри та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів; визначено спрямованість діяльності вузівських підрозділів працевлаштування на сучасному етапі. Встановлено, що державна політика вирішення проблем розвитку кар'єри та працевлаштування студентської молоді зазнає постійні зміни на різних рівнях.

Також встановлено, що на вузівському рівні (мікрорівні) сучасна державна політика

вирішення проблем працевлаштування студентської молоді зводиться до створення при ВНЗ спеціалізованих підрозділів сприяння працевлаштуванню студентів і випускників вищих навчальних закладів; студентам випускових курсів викладається дисципліна «Чинники успішного працевлаштування за фахом»; застосовано у практичну діяльність нормативно-правові акти, які регулюють питання проходження практик, стажувань; проведення різноманітних заходів, які направлені на побудову планування кар'єри, встановлення соціальної взаємодії випускників та роботодавців, розширення профорієнтаційних мотивацій до вступу випускників ВНЗ у доросле життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Закон України «Про зайнятість населення» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 24, ст. 243).
2. Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням, що затверджений Постановою КМУ від 22 серпня 1996 р. № 992 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 16 січня 2013 р. № 20 «Порядок укладання договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організація».
4. Роз'яснення Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України щодо питань працевлаштування випускників вищих навчальних закладів [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: http://www.mon.gov.ua/newstmp/2011/12_04/7.
5. Высшая школа: Сборник основных постановлений, приказов и инструкций: В 2 ч. / Под ред. Е. И. Волейко. – М.: 1978. – Ч.1. – 399 с.
6. Гогвуд Б. Аналіз політики для реального світу / Б. Гогвуд, Л. Ган; пер. А. Олійник. – К.: Основи, 2004. – 396 с.
7. Матеріали парламентських слухань «Участь молоді в суспільному житті: економічна активність» від 20 листопада 2013 року / Верховна Рада України. – [Електронний ресурс] – Режим доступу до сайту: http://gska2.rada.gov.ua/zakon/new/par_sl/SL201113.htm
8. Меморандум про співробітництво у вирішенні проблеми працевлаштування випускників вищих навчальних закладів між Міністерством освіти і науки, Міністерством праці та соціальної політики, міністерством у справах сім'ї, молоді та спорту і Української академії наук / підписано в м. Києві, 01.02.2010
9. Науково-соціальний проект «Система гарантованого працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» / затверджено рішенням президії Української Академії наук від 09 листопада 2009 року №09-11-09
10. Пал Л. А. Аналіз державної політики / Л. А. Пал; пер. з англ. І. Дзюби. – К.: Основи, 1999. – 422 с.
11. Тарабукін Ю. О. Соціальні проблеми працевлаштування випускників вузів України у період переходу до ринкових відносин [Текст] : автореф. дис... кандидата соціол. наук: 22.00.06. / Тарабукін Юрій Орестович ; Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. - К., 1997. - 27 с.
12. Типове положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників, затверджене Наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України 27.04.2011 N 404
13. Типові штатні нормативи вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, затверджене Наказом Міністерства освіти і науки України 11 січня 2014 року №26
14. Щорічна державна доповідь про становище молоді в Україні «Студентська молодь України: сучасний вимір» [Текст]. – К. : Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2009. – 164 с.

Ленинская Виолетта Олеговна, аспирант кафедры философии и социальных наук РВУЗ «Крымский гуманитарный университет»

УДК 572.9:130.2

ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ УКРАИНСКОГО ЭТНОСА В СВЕТЕ ФИЛОСОФСКО-ИСТОРИЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ Л. Н. ГУМИЛЁВА

В работе исследуется история украинского этноса в свете концепции этногенеза Л. Н. Гумилёва.

Ключевые слова: этногенез, этнос, этнический процесс, пассионарность, комплиментарность.

ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ УКРАЇНСЬКОГО ЕТНОСУ В СВІТЛІ КОНЦЕПЦІЇ ЕТНОГЕНЕЗУ Л. М. ГУМІЛЬОВА

У роботі досліджується історія українського етносу в світлі концепції етногенезу Л. М. Гумільова.

Ключові слова: етногенез, етнос, етнічний процес, пасіонарність, компліментарність.

PROBLEM FORMATION IN THE LIGHT OF UKRAINIAN ETHNOS PHILOSOPHICAL DISCOURSE OF HISTORICAL L. N. GUMILEV

In this paper we study the history of the Ukrainian nation in the light of the concept of ethnogenesis L. N. Gumilev.

Keywords: ethnogenesis, ethnicity, ethnic process, passionarity, complementarity.

В период становления и развития национальных культур особое значение имеет формирование украинского этноса. В эпоху глобализации для каждого народа, в том числе и нашего, важное значение имеет самосознание и самоутверждение. В этой связи необходимо осмысление исторического развития украинского этноса в новых социокультурных контекстах и проведение теоретического обоснования его становления.

Важное значение имеет эвристический потенциал концепции Л. Н. Гумилева, который пока не достаточно раскрыт в философско-исторической мысли. Он дает возможность отойти от линейно-стадиального взгляда на историю, который недостаточно аргументирует ответы на вопросы: почему появился этнос, куда движется его исторический путь, почему некоторые этносы враждебны друг к другу, а некоторые могут вполне мирно ужиться даже на одной территории. А самый главный вопрос, который пока недостаточно исследован, – в каком направлении движется украинский этнос, будет ли он всегда процветать и развиваться и какие факторы будут этому способствовать. Концепция этногенеза дает возможность сформировать качественно новый подход к событиям, которые происходят сейчас, установить причинно-следственные связи с прошлыми событиями и предположить, что может ждать этнос в будущем.

Отдельные аспекты концепции Л. Н. Гумилёва исследовали в основном российские ученые, прежде всего Лагойда Н., Игошев М., Загоскин Д., Трубников Н., Ширинкин П., Ищенко Н., Иванов К., Мичурин В., Ермолаев В., Балашов Д., Шишкин И. и др. Но развитию украинского этноса не уделялось достаточного внимания, этот вопрос по-прежнему остаётся открытым и малоизученным. Поэтому в данной статье, прежде всего, пойдёт речь об украинской истории в свете концепции этногенеза и необходимости изучения данного вопроса будущими специалистами, особенно теми, кто проживает в многонациональных регионах.

Цель статьи – рассмотреть украинскую историю в свете философско-исторической концепции Л. Н. Гумилёва.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть особенности украинского этногенеза в свете концепции Л. Н. Гумилёва.
2. Определить, какие группы могли выступать как пассионарии в ходе развития украинского этноса.
3. Исследовать комплиментарность украинского этноса по отношению к другим на протяжении украинской истории.

Под концепцией этногенеза необходимо понимать гипотезу Л. Н. Гумилёва, предполагающую возникновение этноса вследствие пассионарного толчка на определённой территории, где сочетаются разные ландшафты. Этномом автор называл коллектив особей,