

ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «КАР'ЄРА»

Темченко Г.В., к.е.н., ст. викладач кафедри економіки, організації та управління підприємствами, **Сипченко Т.В.**, здобувач. Криворізький національний університет

Вступ. У сучасному суспільстві більшу частину соціального життя людина проводить в організаціях. Організаційний простір як частина соціального простору стає для людини середовищем можливого розвитку та просування за різними напрямками – професійним, посадовим, монетарним, статусним. Кожен із цих напрямів, формалізований певною мірою, містить сукупність позицій, послідовність яких складає кар'єру, яка відіграє важливу роль у житті людини, діяльності організації, а також у розвитку суспільства в цілому.

Мета роботи. Визначити генезис та еволюцію поняття кар'єри в науковій літературі та виділити основні теоретичні підходи до його визначення.

Матеріали та методи. Слово «кар'єра» перекладається з італійської та французької як біг, життєвий шлях. Це поняття охоплює результати професійного зростання людини, прогрес у професійному житті та її індивідуальний стиль діяльності.

Сучасна можливість зробити успішну кар'єру пов'язується з життям у відкритому суспільстві, що надає людям рівні права піднятися з нижчих соціальних сходинок до найвищих. Велич держави та всебічний розвиток життя суспільства знаходяться в щільній залежності від потреб кожної людини у побудові успішної кар'єри. Цю думку яскраво висловив Джон Кеннеді: «Запитай у влади не те, що твоя країна може для тебе зробити, питай у самого себе, що ти сам можеш зробити для своєї країни» [1].

Багато науковців розглядають термін «кар'єра» по-різному. Наприклад, Едгард Шейн підкреслює, що планування кар'єри – це процес повільного розвитку професійної самоконцепції та самовизначення у термінах власних здібностей, талантів, мотивів, потреб та цінностей. Він стверджує, що, оскільки працівник знає себе краще, ніж хтось, сам формує пункти своєї кар'єри [2, с. 319].

До того ж, як попереджав Пітер Друкер у книзі «Управління в суспільстві майбутнього», на менеджмент не менш, ніж економічні фактори, впливають соціальні зміни. Передбачаючи виклик майбутнього, він створив образ нової організації, акцентував увагу на тому, що працівники мають самостійно приймати рішення і нести відповідальність за свої дії. Менеджери ж мають підтримувати самодисципліну і самоуправління, вибудовувати такі внутрішні й зовнішні взаємини, які б сприяли створенню синергетичного ефекту. Ключем до успіху в нових умовах стає вміння менеджерів розкривати потенціал людини й розвивати його [3, с. 131].

З думкою П. Друкера погоджується німецький вчений Ф. Малік, який наголошує, що менеджер – це професія, суть якої полягає в досягненні результатів завдяки виконанню поставлених задач; ця професія здатна робити будь-яку організацію такою, що працюватиме ефективно й тривалий час [4].

Результат. Рушійною силою успішної кар'єри завжди було природне прагнення людини до самовиявлення та самоутвердження, тобто самоактуалізації. Досягнення цієї мети передбачає задоволення цілої низки потреб. Самою відомою теорією ієрархії потреб є теорія А. Маслоу, у якій послідовність мотивів відповідає порядку виникнення потреб в онтогенезі. Відповідно цієї теорії джерелом мотивації є деякі потреби.

І як тут не згадати хрестоматійний вислів А. Ейнштейна: «Якби я не грав на скрипці, я б не відкрив теорію відносності» [5, с. 106].

Висновок. Отже, людина вільна та відповідальна за рішення, який спосіб життя обрати. Ця особиста свобода особливо виразно виявляється в тому, що людина сама визначає який її потенціал та як вона буде прагнути актуалізувати його. У цьому виявляється взаємозалежність і взаємовплив між самооцінкою та успішністю побудови кар'єри. Слід пам'ятати і «золоте правило»: людина робить не одну помилку, перш ніж досягає певного результату. Часто трапляється так, що перша помилка стає останньою. Не варто сприймати помилки як перешкоди на шляху професійного зростання, адже помилка – це лише спосіб змінити поведінку та спробувати діяти знову, але по-іншому.

Список літератури.

1. Інавгураційні промови Президентів США. Харків: ФОЛЮ, 2009. 98 с.
2. Виноградський М.Д., Шканова О.М. Організація праці менеджера: навч. посібник. Київ: «Кондор», 2002. 51 с.
3. Друкер П. Эффективный руководитель: пер. с англ. О.Л. Чернявская. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2012. 503 с.
4. Махнач А.В. Жизнеспособность человека и семьи. Социально-экономическая парадигма. М.: Litres, 2019. 425 с.
5. Волтера А. Ейнштейн. Життя та весьвіт генія: пер. з англ. М. Климчук. Київ: Наш формат, 2017. 528 с.

УДК 338.24.01

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ІНСТИТУЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Чайка К.С., асистент кафедри економіки та міжнародних економічних відносин.
Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-
Барановського

Вступ. Інвестиційна політика є одним із найважливіших важелів керування та впливу на підприємницьку діяльність, господарюючі суб'єкти та економіку країни в цілому. Чітка та систематизована робота інвестиційної політики залежить від законодавчої бази, яка на сьогоднішній день потребує певної модифікації та удосконалення. Даний факт є очевидним, так як при всій наявній кількості ресурсів в Україні, які є необхідними для зарубіжних країн, у ній до сих пір не існує ефективних важелів регулювання та становлення міжнародного співробітництва. Відсутність чіткої узгодженості в інституційному забезпеченні гальмує розвиток інвестиційної діяльності України, чим негативно впливає на кількість та якість залучення інвестиційної політики. З огляду на це, проблема систематизації інституційного забезпечення інвестиційної політики України потребує нагального розгляду та є актуальною на сьогоднішній день.