

Міністерство освіти і науки України
ДВНЗ «Криворізький національний університет»
Кафедра філософії і соціальних наук

В.Ф.Капіца, О.І.Орлова, К.В.Шурупова

ПРОФЕСІЙНА КАР'ЄРА УСПІШНОГО ФАХІВЦЯ

МОНОГРАФІЯ

Том 1

Кривий Ріг
2013

УДК 140.8; 303.725.36; 3.08
ББК 168.522; 130.2; 351.85
К 20

Друкується за рішенням вченої ради ДВНЗ «Криворізький національний університет» (протокол № 10 від 26.06.2013р.)

Капіца В.Ф., Орлова О.І. Шурупова К.В (Під заг. наук. редакцією д.ф.н., проф. В.Ф.Капіци). Професійна кар'єра успішного фахівця. – Том 1. Монографія. – Кривий Ріг: Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2013 – 508с.

ISBN № 978-966-132-006-1

Монографія представляє собою навчальне видання, в якому узагальнюється перший досвід викладання навчальної дисципліни «Професійна кар'єра успішного фахівця» в ДВНЗ «Криворізький національний університет». Дисципліна викладається силами викладачів кафедри філософії і соціальних наук у трьох основних взаємопов'язаних модульних блоках: світоглядно-методологічні засади професійного становлення успішних фахівців, соціальні аспекти здійснення успішної професійної кар'єри та правові основи діяльності молодих фахівців. Дається світоглядний, соціально-економічний та професійно-діяльнісний аналіз суспільних умов здійснення успішної професійної кар'єри, формування поняття успішного фахівця, виявленні і проаналізовані критерії успішної професійної діяльності. Представлені моделі здійснення успішної професійної кар'єри та професіограми її реалізації в умовах сучасного виробництва, наводяться аналітичні дані тестового експертування студентів з виявленням їх професійних цінностей і професійно-ціннісних орієнтацій на здійснення успішної кар'єри.

Монографія розрахована на студентів старших курсів освітньо-кваліфікаційних рівнів спеціалістів і магістрів. Але вона буде цікава й всім студентам, а також викладачам і спеціалістам, котрі займаються проблемами професійного становлення успішних молодих фахівців в умовах суспільної трансформації, здійснення ними успішної кар'єри в ринкових умовах професійної конкуренції на ринку праці, досягнення фахового успіху шляхом посилення своєї конкурентноспроможності у професійній діяльності.

УДК 140.8; 303.725.36; 3.08
ББК 168.522; 130.2; 351.85

ISBN № 978-966-132-006-1 © В.Ф.Капіца, О.І.Орлова, К.В.Шурупова, 2013.
© Видавничий центр ДВНЗ «КНУ», 2013

Зміст

Вступ.....	7
Розділ 1. Розвиток уявлень про успішного фахівця та успішну професійну кар'єру.....	11
1.1. Первинні концепції та методичні підходи до розуміння успішної професійної діяльності	11
1.2. Суспільні умови здійснення успішної професійної кар'єри та формування поняття успішного фахівця.....	16
1.3. Сучасні уявлення про успішного фахівця та існуючий інформаційний ресурс в контенті інноваційного розуміння успішної професійної кар'єри	43
1.4. Аналіз професійних цінностей студентів і феномен фахової успішності в репрезентації соціологічних досліджень	59
Розділ 2. Розвиток професійного світогляду успішних молодих фахівців та його системно-структурні формотворення.....	71
2.1. Розвиток професійних світоглядних уявлень в аспекті громадянської «відкритості» інформаційного суспільства	71
2.2. Формування комунікативно-раціоналізованих світоглядних уявлень успішної фахової діяльності (професійно-комунікативний світогляд)	74
2.3. Професійно-світоглядні уявлення ціннісно-сміслового фахового самовизначення: професійно-аксіологічний світогляд ціннісної детермінації	78
2.4. Професійно-світоглядні уявлення когнітивної раціональності і когнітивно-фахової ідентифікації (професійно-когнітивний світогляд)	82
2.5. Розвиток світоглядних уявлень професійно-творчої самореалізації (професійно-креативний світогляд успішної фахової діяльності).....	90
2.6. Професійні критично-оцінювальні професійно-світоглядні уявлення: професійно-естимативний світогляд успішної фахової діяльності	95
2.7. Професійно-світоглядні уявлення естимативно-інтенційного програмування: интенційно-програмуючий світогляд успішної професійної кар'єри молодого фахівця.....	98
Розділ 3. Соціально-методичні засади професійного становлення успішних молодих фахівців	103
3.1. Становлення молодого фахівця у динамічному соціальному середовищі як світоглядно-методологічна проблема.....	103

3.2. Моделі успішного фахівця: складові та напрями реалізації в умовах конкурентних відносин.....	124
3.3. Світоглядне і когнітивне осмислення ролі та значення професійної кар'єри у циклах життєтворчості успішного фахівця.....	163
Розділ 4. Соціальні умови здійснення професійної кар'єри успішного фахівця	195
4.1. Конкурентна поведінка молодого фахівця у динамічному соціальному середовищі	195
4.2. Соціалізація та професійна адаптація молодого фахівця в процесі трудової діяльності.....	208
4.3. Соціальні технології планування і реалізації успішної професійної кар'єри	239
Розділ 5. Інноваційно-методичні підходи до моделювання успішної професійної діяльності на сучасному виробництві.....	272
5.1. Інноваційні концептуально-методичні засади моделювання успішної професійної діяльності в умовах ринкової конкуренції.....	272
5.2. Моделювання інтелектуально-ресурсного розвитку підприємства та розробка технологічної моделі з організації професійно-творчого процесу на виробництві.....	278
5.3. Операційно-динамічне моделювання успішної професійної діяльності в параметрах розвитку професійно-трудоких відносин корпоративного партнерства.....	282
5.4. Професійно-організаційне моделювання розвитку людських ресурсів та успішної професійної діяльності молодих фахівців	286
Розділ 6. Розробка професійної моделі фахової успішності методами управління знаннями та розвитку відносин соціально-фахового партнерства (на основі досвіду успішних європейських компаній).....	292
6.1. Створення професійного ресурсу знань за моделлю фахової успішності та показники успішного управління знаннями	292
6.2. Успішне управління знаннями у соціально-партнерській мережі за моделлю демократизації виробничих відносин.....	303
Розділ 7. Модель досягнення фахової успішності у професійній діяльності методами конкурентних переваг та розвитку «сильної» корпоративної культури (на основі досвіду американських успішних корпорацій).....	311

7.1. Визначення оціночних критеріїв фахової успішності за моделлю конкурентних переваг «сильної» корпоративної культури	311
7.2. Структура оціночних критеріїв за моделлю конкурентних переваг та їх обрахування через систему показників «сильної» корпоративної культури	316
7.3. Гранична дія людського фактору професійної конкурентності успішних фахівців за показниками ФТСР та інноваційно-творчої інтенції	324
Розділ 8. Порівняльні критерії, показники та індикатори фахової успішності за різними моделями здійснення успішної професійної кар'єри молодими фахівцями	331
8.1. Порівняльний аналіз моделей фахової успішності та співставні (компаративні) критерії успішної професійної самореалізації.....	331
8.2. Показники та індикатори успішної професійної самореалізації та кар'єрного зросту молодих спеціалістів	340
Розділ 9. Методичні засади і практичне конструювання успішної професійної кар'єри у повному трудовому і життєдіяльнісному циклі фахової діяльності	347
9.1. Методичні підходи і концептуальні конструкти професійної життєдіяльності на основі кар'єрного самоствердження	347
9.2. Змістовне розуміння успішної професійної кар'єри та її основні видоутворення	352
9.3. Типологізація актуалізованих професійних кар'єр та її основні професіотипи	356
9.4. Типова професіограма успішної самореалізації молодого фахівця у професійній кар'єрі.....	359
9.5. Кар'єрограми професійної успішності та їх фахова поліваріантність.....	368
Розділ 10. Планування професійної кар'єри успішного фахівця та створення програмних структурних комплексів в практиках професійної самореалізації.....	381
10.1. Фактори успішного кар'єроздійснення: процес планування, принципи успішної кар'єрної стратегії та її «цільовий комплекс».....	381
10.2. Професійні стратегії з досягнення кар'єрного успіху і «стратегічний комплекс» кар'єрного ціледосягнення.....	389

10.3. Планування «тактично-реалізаційного комплексу» успішного кар'єроздійснення.....	393
10.4. Створення і задіяння «реалізаційно-методичного комплексу» з планування професійної кар'єри та її успішного здійснення.....	399
10.5. Планування «антропо-типологічного комплексу» успішного кар'єроздійснення за сучасними методиками і способами професійної самореалізації.....	404
Розділ 11. Правові основи професійного становлення молодих фахівців.....	427
11.1. Правові засади регулювання соціально-трудо­вих відносин...	427
11.2. Правооснови пошуку роботи та працевлаштування за професійним фахом.....	437
11.3. Правове регулювання взаємодій соціального партнерства в системі корпоративно-трудо­вих правовідносин	478
Висновки з проведеного дослідження та проблемне поле подальших наукових розробок	490
Перелік основної рекомендованої літератури	495
Перелік методичної літератури.....	495
Перелік авторської літератури	496
Перелік спеціальної літератури	497
Перелік зарубіжних видань спеціальної літератури.....	498
Перелік додаткової рекомендованої літератури	499

ВСТУП

Методологічні та методичні засади навчальної дисципліни «Професійна кар'єра успішного фахівця» були розроблені відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 08.02.2012р. №1/9-89 «Щодо розпорядження Кабінету Міністрів України». Наказом від 19.03.2012р. №132 навчальна дисципліна була введена в обсязі 36 годин для студентів освітньо-кваліфікаційних рівнів спеціаліста та магістра як обов'язкова до вивчення на всіх факультетах ДВНЗ «Криворізький національний університет» з проведенням необхідних змін у навчальних планах випускних кафедр. Обґрунтування навчальної дисципліни «Професійна кар'єра успішного фахівця», розробку необхідних методологічних і методичних матеріалів здійснила кафедра філософії і соціальних наук, котра має значний досвід викладання навчальних дисциплін «Соціологія», «Господарське право», «Трудове право», «Підприємницьке право», «Адміністративне право», «Право інтелектуальної власності» та інших, які можуть бути використані для навчального забезпечення нової дисципліни. Окрім того, кафедра також має необхідний досвід з розробки моделей молодого спеціаліста, методів здійснення успішної професійної кар'єри та фахової самореалізації, досвід конкретно-соціологічних досліджень з конкурентної поведінки на ринку праці, в проведенні професійних тренінгів та складанні особистих професійних кар'єр, розробці планів соціально-економічного розвитку підприємств, у вивченні професійних цінностей студентів як майбутніх молодих фахівців в контексті нових правовідносин у господарчій, трудовій, підприємницькій сферах та за ринковими нормативами адміністративного і корпоративного праворегулювання за цивільним кодексом. З урахуванням методичних рекомендацій МОН України нова навчальна дисципліна у визначенні «Професійна кар'єра успішного фахівця» у змістовному плані первинно включає такі основні розділи для їх практичного опрацювання і викладання за відповідними навчальними темами.

1. Конкурентна поведінка молодого фахівця на ринку праці: цілеспрямований і успішний пошук місць для працевлаштування за фахом; вибір оптимального варіанту працевлаштування та перспективного підприємства для цього; ринкова презентація власних фахових здібностей та вмінь їх успішної реалізації.

2. Техніка планування особистої професійної кар'єри і програми успішної професійної самореалізації: вміння підтримувати і нарощувати високу професійну конкурентоспроможність, здатність до «фахового маневрування» відповідно до кон'юнктури ринка; знання методів вироблення стратегії і тактики з розробки і здійснення успішної професійної кар'єри.

3. Правові засади оформлення на роботу за місцем вибору професійного працевлаштування за фахом: вступ у договірні

правовідносини з роботодавцем; складання перспективного трудового договору (контракту) на паритетних умовах з роботодавцем; розробка соціального пакету з прав молодого фахівця; регламентування адміністративно-трудова відносин; розширення і здійснення прав з господарської і підприємницької діяльності в межах підприємства; здійснення права господарської ініціативи, авторських прав та інших прав інтелектуальної власності.

4. Первинна професійна адаптація на підприємстві і успішна презентація своїх фахових здібностей, навичок та вмінь: розробка особистої «програми комунікацій» з персоналом підприємства; освоєння методів ефективної (успішної) комунікативної поведінки; оволодіння вміннями створення виробничих ситуацій власних «конкурентних переваг»; розробка професійного проекту (програм) кар'єрного зросту, практично-когнітивного самовдосконалення та успішної професійної самореалізації.

5. Вироблення навичок репрезентації виробничої поведінки успішного фахівця: знання методів і практичних вмінь конструктивного вирішення виробничих завдань; демонстрація високої професійної активності та ініціативності; володіння технікою і креативними технологіями професійної самореалізації; вміння розробляти кар'єрні плани цілهدосягнення; партнерські вміння до колективної діяльності у цільових і творчих групах швидкого та успішного вирішення завдань.

До навчального курсу включені й інші важливі розділи відповідно до кількості виділених навчальних годин і навчального навантаження за Європейською кредитно-трансферною системою ECTS. Навчальний курс потребує також проведення багатьох практичних занять і навчальних тренінгів, які кафедра забезпечує власними силами. Розроблена робоча програма з навчального курсу з визначенням мети та основних завдань курсу, змістовні модулі, критерії оцінювання знань та залікові питання, визначена тематика рефератів та доповідей студентів, обсяг та структура самостійної роботи, здійснена підбірка літератури по всім темам та питанням. Змістовні модулі структуровані по 3-м головним напрямам викладання студентам навчальної дисципліни: світоглядно-методологічний, соціально-методичний і правознавчо-регулюючий. Кожен з модулів представлений 3-ма основними темами з загальним обсягом 18 лекційних годин і 18 годин самостійної роботи. Це здійснено наступним чином.

Модуль 1. Світоглядно-методологічні засади професійного становлення успішних молодих фахівців – 12 годин (з них лекційних – 6 год., самостійна робота – 6 год.)

Тема 1. Становлення успішного молодого фахівця у динамічному соціальному середовищі як світоглядно-методологічна проблема.

Тема 2. Моделі успішного фахівця: складові та напрями реалізації в умовах конкурентних відносин.

Тема 3. Когнітивно-практичне осмислення ролі і значення успішної професійної кар'єри у циклах життєтворчості людини.

Модуль 2. Соціальні аспекти формування кар'єри успішного фахівця

– 12 годин (з них лекційних – 6 год., самостійна робота – 6 год.)

Тема 4. Конкурентна поведінка молодого фахівця у динамічному соціальному середовищі.

Тема 5. Успішна соціалізація та професійна адаптація молодого фахівця в процесі трудової діяльності.

Тема 6. Соціальні технології планування і реалізації успішної професійної кар'єри.

Модуль 3. Правові основи професійного становлення успішних молодих фахівців – 12 годин (з них лекційних – 6 год., самостійна робота – 6 год.)

Тема 7. Правові засади регулювання соціально-трудоких відносин в аспекті успішного працевлаштування молодих фахівців.

Тема 8. Правові основи пошуку роботи та успішного працевлаштування.

Тема 9. Правове регулювання відносин соціального партнерства в системі корпоративно-трудоких правовідносин.

Проведені комплексно-кваліфікаційні роботи (ККР) з виявлення залишкових знань студентів показали, що рівень цих знань навіть піднявся. Це свідчить про те, що набуті знання та вміння з навчальної дисципліни майбутні молоді фахівці активно використовують та апробують у своїй практичній діяльності. Як показують проведені конкретно-соціологічні дослідження, значна кількість студентів (до 25-30%) освітньо-кваліфікаційного рівнів спеціаліста і магістра, котрим викладається навчальна дисципліна «Професійна кар'єра успішного фахівця», вже працюють за своїм професійним фахом на підприємствах та в бізнес-структурах і, таким чином, мають можливість практично використовувати набуті знання та вміння у своїй діяльності. Тобто реально моделювати і практично здійснювати професійну кар'єру успішного фахівця. Подібне й стимулює у них великий інтерес до навчальної дисципліни та практичну потребу в ній, що й демонструють показники з замірювання та оцінки їх знань, котрі мають тренд до суттєвого зростання. Так, ціннісна орієнтація на професійну самореалізацію у них підвищується з 9-12% до 24-27%, а стимули професійної самовіддачі – від 18-20% до 39-43% у їх намаганні до здійснення успішної професійної кар'єри.

Тому дана монографія в якості навчального видання в першу чергу розрахована на студентів старших курсів, котрі в ближній перспективі стануть молодими спеціалістами, яким потрібна практична націленість, знання та вміння для успішного здійснення професійної кар'єри, притаманна потреба стати успішним фахівцем у нелегкій професійній конкуренції на ринку праці. Монографія буде цікава всім іншим студентам та викладачам ВНЗ, які виявляють інтерес до подібних проблем, займаються відповідними дослідженнями, викладають подібні навчальні дисципліни та спецкурси «Введення в спеціальність», «Професійний менеджмент», «Підприємницька діяльність», «Господарче право», а також читаються спеціальні соціологічні, економічні та правознавчі навчальні

курси за різними дисциплінарно-галузевими напрямками. Розділи 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, вступ та висновки підготував д.ф.н., проф. В.Ф. Капіца, розділи 3 і 4 – к.соц.н., доцент О.І. Орлова, розділ 11 – к.юрид.н. К.В. Шурупова.

Відповідно до набутої практики викладання навчальної дисципліни в когнітивній монографії послідовно і на структурно-логічній основі розглядаються питання концептуального розвитку уявлень про успішного фахівця та успішну професійну кар'єру, конкретні формотворення професійного світогляду успішних фахівців, питання їх професійного становлення і створення відповідних соціальних умов для здійснення професійної кар'єри успішного фахівця, методичні підходи до моделювання успішної професійної діяльності, критерії і показники успішності за різними моделями здійснення успішної професійної кар'єри, розглядаються різні методичні підходи до практичного конструювання професійної кар'єри за відповідними професіограмами і кар'єрограмами, показується, як практично здійснюється планування професійної кар'єри успішного фахівця, на яких правоосновах він повинен здійснювати пошук роботи і працевлаштування, врегулювати на підприємстві соціально-трудові правовідносини. Існують і інші важливі питання успішного «кар'єроздійснення» молодими фахівцями, але вони найдуть своє відображення у наступних виданнях. Серед них – вже здійсненні розробки з інноваційного моделювання успішної професійної діяльності та реалізації відповідного професійного проекту, творча самореалізація та успіх у професійній діяльності та інші. Автори монографії будуть вдячні за побажання і пропозиції читачів щодо покращення та вдосконалення досліджень у даному напрямі.

РОЗДІЛ 1.

РОЗВИТОК УЯВЛЕНЬ ПРО УСПІШНОГО ФАХІВЦЯ ТА УСПІШНУ ПРОФЕСІЙНУ КАР'ЄРУ

Головні питання

- 1). Первинні концепції та методичні підходи до розуміння успішної професійної діяльності.
- 2). Суспільні умови здійснення успішної професійної кар'єри та формування поняття успішного фахівця.
- 3). Сучасні уявлення про успішного фахівця та існуючий інформаційний ресурс в контенті інноваційного розуміння успішної професійної кар'єри.
- 4). Аналіз професійних цінностей студентів і феномен фахової успішності в репрезентації соціологічних досліджень.

1.1. Первинні концепції та методичні підходи до розуміння успішної професійної діяльності

Одна з перших систематизацій концептуальних підходів до розуміння успішної професійної діяльності була здійснена авторським колективом дослідників на початку 90-х років у виданому ними збірнику «Як досягти успіху» під загальною редакцією відомого в ті часи науковця В.Є. Хруцького. В ній вперше на вітчизняному підґрунті підіймалось питання: «що визначає успіх у конкурентній боротьбі», як розвинути власний таланти у професійній діяльності, не витративши всіх сил на «боротьбу честолюбій» у конкурентних змаганнях за успіх, як зробити так, щоб навпаки «честолюбство розвивало таланти» при здійсненні успішної професійної кар'єри [1, с. 3, 6]. Існуючі на той час концепції та методичні підходи до проблеми успішної професійної діяльності представлені без будь-якої послідовності та виявлення закономірностей і трендів, бо ще не існувало самого поняття «успішного фахівця» та не розроблялись відповідні концептуальні підходи до його змістовного, функціонального та інструментально-операційного розуміння. Виявлялися лише деякі структурні складові професійного успіху у здійсненні успішної професійної кар'єри в самих різних і часто між собою не пов'язаних методологічних і методичних підходах. Деякі з них можна навести як такі, котрі можна використати при розробці сучасного бачення і розуміння поняття «успішного фахівця» як системно-діючого і стимулюючого до успіху і творчості у професійній діяльності молодого фахівця. Серед подібних структурних складових професійного успіху можна визначити наступні основні.

1. Розуміння професійного успіху як успішної підприємницької поведінки на ринку праці. Подібний концептуальний підхід розробляли М. Сторн та Дж. Віллі з позицій «як стати процвітаючим підприємцем» («преуспевающим» – по рос.) в аспектах «постійної перебудови свого

бізнесу», розвитку «головних джерел мотивації» успішної професійної діяльності, «правильного виявлення сфери своєї господарської діяльності» та «вміння вжитися у колективі» [1, с. 142, 143-144, 200, 205]. Дослідники виводять «13 уроків» успішної професійної діяльності у кращих компаніях США [1, с. 219]. Серед них такі основні: (1) створення «атмосфери невгамовного експериментування», для чого потрібне «мислення перспективними речами»; (2) «незмінне наповнення невичерпним оптимізмом» своєї професійної діяльності; (3) дух «колективної сім'ї» та «вільного підприємництва» в «системі корпоративних цінностей»; (4) «завоювання нових позицій» у конкурентній боротьбі; (5) гордість за якісні результати своєї праці; (6) покращення якості свого продукту через обслуговування і вдосконалення; (7) «вміння зосередитись на ключових аспектах своєї діяльності» і доведення її до знань ноу-хау, патентів тощо [1, с. 220-225].

Як вважають О. Крегер і Дж. Тьюсон, сутність професійного успіху в подібній аспектації – це здатність виробити підприємницьку поведінку успішного спеціаліста через відповідні знання та вміння. А саме:

– знання основ «типоведення» людей та вміння типологізувати себе як фахівця, виходячи з «основних положень типології»: «сенсорний-мисленевий», «екстраверт-інтроверт», «логістичний-інтуїтивний» тощо [2, с. 11,45];

– знання «десяти заповідей типоведення» та вміння їх практично використати: життєдіяльнісні та професійні переваги, особистісні типологічні та професійні достатності, реальний життєвий досвід і практика, бачення своїх недоліків, бачення цілісності при здійсненні професійної кар'єри та інші [2, с.73-78];

– знання «16 профілів у своїй роботі» та вміння їх практично застосувати [2, с.438]: вміння бути «організатором життя» у власній професійній кар'єрі, «відданість своїй справі», вибір для себе «надихаючого лідера» і розвиток у себе лідерських якостей, націленість на конкретні діла, здібність їх аналізувати та осмислювати тощо.

2. Причетність до лідируючої групи успішних професіоналів. Такий концептуальний підхід розробляв У. Бенніс, а також Е. Хьюдж та А. Андерсен, котрі вбачали сутність успішної професійної діяльності у здібності до успішного професійного лідерства [1, с. 5, 52]. Подібне виявляється у специфічній «професійній якості» в процесі особистої діяльності фахівця, для котрого є характерним саме професійне лідерство у групі успішних професіоналів, де спеціалісти виявляють власні фахові якості професійних лідерів. Їх лідерські якості знаходять підтвердження у здатності до цілепокладання та ціледосягнення, до з'єднаності та інтегрованості мети і волі у професійній самореалізації в єдиному «законі Великої мети» [1, с. 31-35]. А вже з цих позицій – це вміння розробляти ефективну «ділову стратегію» професійного вдосконалення, відповідний «стратегічний сценарій» на основі «шести принципів постановки цілей»: ясність, сконцентрованість на головному, комунікативне обговорення для

кращого з'ясування, заходи з досягнення цілей, «покращуюче цілепокладання», іммобілізація засобів та зусиль [3, с. 51-54]. Успішність професійного лідерства оцінюється «прямою продуктивністю праці», під чим розуміється, що, з одного боку, «кожен робітник вражаючим чином представляє собою всю свою організацію у мініатюрі», а з другого боку, – він як професійний «лідер повинен розробити структуру, що забезпечує йому успіх» [1, с. 39, 41]. За нашою концепцією, це є продуктивність його власної професійної здібності, його особиста функціонально-самореалізаційна ефективність як успішного фахівця [4, с. 133-136].

3. Оцінка успішності спеціаліста за результатами його особистої професійної діяльності. Оцінка здійснюється вже не за показниками продуктивності праці фахівця, а за продуктивністю його здібності. Д. Синк запропонував використати 3 рівня подібної оцінки у професійному зрості і вдосконаленні. Перший рівень – це «прийнятий рівень результативності» (ПУР), котрий відповідає професійній здатності працівника та його вмотивованості до праці. Другий рівень представлений «стимульованим рівнем результативності» (СУР), який є відповідним до матеріальних і моральних стимулів покращення професійної діяльності та самовіддачі. Третій рівень є «вищим рівнем результативності» (ВУР), на якому діють творчі стимули власної професійної самореалізації, котрі не потребують матеріальних заохочень. Оцінка здійснюється за формулою [5, с. 324-327, 328-330]: Дієвість = f [здібність (вміння) x мотивація], або формалізовано $D=f(Z_d \times M)$.

Рівень «валентності оцінки» у динаміці ПУР→СУР→ВУР розраховується через досягнутий ступінь професійної кваліфікації, «освітньо-стажовий потенціал» та «валентний індекс мотивації» в її націленості на професійний успіх. Конкретний розрахунок представлений у відповідній авторській розробці [4, с. 131-132].

4. Технологічна ефективність успішного фахівця. Цей концептуальний підхід розроблявся С. Лоуеллом. Сутність «технологічної успішності» спеціаліста полягає, за його думкою, у практичному вмінні розробляти технологічні проекти [1, с. 326, 329]. Вони повинні бути не тільки успішними з боку своїх технічних і технологічних рішень, але й інноваційно-інвестиційно привабливими. Основні конкретні вимоги до технологічних інноваційно-інвестиційних проектів (ТІП):

– вони повинні бути проектами «технологічного розвитку», а з ними – і проектами «фахового розвитку» спеціалістів; зараз подібні ТІП визначаються як «професійні проекти» кар'єрного зросту;

– до ТІП повинен застосовуватись «підприємницький підхід» (інноваційно-ризиковий) в аспекті їх успішної реалізації [1, с. 355];

– реалізація ТІП повинна розвивати «внутрішньофірмове підприємництво» у формах інтрапренерства та «інкубаторів»;

– ТІП повинні забезпечувати інновації у вигляді широкого впровадження нововведень успішними фахівцями-новаторами [1, с. 357-359].

5. Конкурентна поведінка на підприємстві, де працює спеціаліст, з його прагнення до «професійної демонстрації» своєї високої професійної конкурентоздатності, що й формує його імідж успішного фахівця. Подібний концептуальний підхід розробили Р. Хейс, с. Уілрайт та К. Кларк, які знаменували «нову філософію перевершеності» в аспекті високої професійної конкурентоздатності працівників, а на цій основі – загального рівня конкурентної спроможності всього підприємства [1, с. 371, 373, 375]. Основи «кадрової політики високого професіоналізму» успішних фахівців складають наступні основні вимоги:

- великий обсяг технічних знань всіх спеціалістів у «командах професіоналів» або їх високий «колективний IQ»;
- постійне підняття освітнього рівня фахівців на власному підприємстві шляхом проходження відповідних «курсів навчання»;
- постійний зріст професійної компетентності спеціалістів до рівня самостійного вирішення ситуативних технічних питань;
- довгострокове планування кадрової політики в «системі підготовки кадрів»; зараз це «планування кар'єри» успішних фахівців;
- залучення успішних фахівців до управління виробництвом шляхом «розподілення компетенцій», коли спеціалісти стають «компетентними фахівцями» [1, с. 446-451].

Зараз подібне розглядається в аспекті «менеджменту персоналу» і «процесу вдосконалення професійної діяльності персоналу» для успішної професійної «взаємодії суб'єкта та об'єкта управління» [6, с. 41, 168].

6. Репрезентація фахової успішності в контексті ініціації професійної самоактивності. Суть подібного Ю. Раудсепп вбачав у «підвищенні творчого потенціалу працівників» [1, с. 481]. Щоб здійснити такий творчий зріст він рекомендував прийти «101 шлях» за особистим вибором спеціалістів, котрі активують і розвивають в собі творчі здібності, щоб стати творчим та успішним фахівцем. Це, наприклад, такі шляхи як: прийняття на себе особистої відповідальності за успішну професійну кар'єру, розвиток винахідливості при організації своєї успішної професійної діяльності, створення творчої атмосфери, постійний зріст професійної культури, вільне та відкрите спілкування, постановка нових задач, впровадження нововведень, самостимулювання власної професійної активності, підняття компетентності та рівня професійної самореалізації, створювати нові «виклики» своїм професійним якостям, наприклад, в контексті – переконайте себе та «переконайте усіх, що успішна кар'єра світить тільки тим, хто проявляє творчу активність» та «розумний ризик» [1, с. 482-485].

7. Здійснення професійного самомаркетингу, його сутність полягає в знаходженні своєї «професійної ніши», де можна реалізувати успішну професійну кар'єру. Розробники такого концептуального підходу Л. Моблі та К. Маккеон вважають, що для цього треба шукати «класне виробництво», щоб ствердитись там в якості «класного спеціаліста» [1, с.83, 136]. Щоб забезпечити подібні сприятливі «стартові умови» для

здійснення успішної професійної кар'єри треба провести «інтегрований маркетинг» не тільки за логікою «причина-наслідок», «причина-результат», але й за критерієм, «як швидко зростає ваше діло» [1, с. 95, 99]. Один з сучасних дослідників професійного самомаркетингу П. Г. Перерва вважає, що в такому аспекті необхідно здійснювати «самомаркетинг менеджера і бізнесмена» шляхом диференційних та інтегрованих тестувань: «моя кар'єра», «моя особиста самоорганізація», «моя особистісна мотивація до успіху», «моя комунікативна компетентність», «мій творчий потенціал» тощо [7, с. 115, 215, 319, 346, 374, 426]. «Інтегрований тест», який пропонується за процедурою власного професійного самомаркетингу, це «ключ до успіху» в професійному умінні успішно працювати [7, с. 552-558]. Відповідно до такого підходу П. Г. Перерва розробляє і співвідносну «успішну стратегію» пошуку роботи з її багатоходновою практичною реалізацією. А саме: (1) ефективні способи працевлаштування [7, с. 508-511]; (2) критерії відбору і найму персоналу; (3) вивчення номенклатури посад [7, с. 519-523]; (4) опанування методикою можливих місць роботи (починаючи з практичних знань методики проходження співбесіди при прийомі на роботу) [7, с. 523-538]; (5) «що і як робити, щоб запропонували роботу» (10 основних способів); (6) процедура проходження співбесіди з роботодавцем [7, с. 538-549]; (7) знання зворотного зв'язку, включаючи і форс-мажорний зв'язок з негативним сценарієм «як втратити роботу» і стати «антиуспішним спеціалістом» [7, с. 550-552].

Бізнес-тренери (коучери) пропонують власне тренінгове «тайноведення успіху». Одна з подібних «тайн успіху» – це знання типології успішних спеціалістів, віднесення себе до одного з провідних типів, виходячи з домінуючих установок. Так, А. С. Солоп наводить дві подібні типології спеціалістів, прагнучих до успіху, – просту і більш складну, що потребує тренерської підтримки і відповідного тренінгу. Проста типологія прив'язана до традиційних підприємств і виходить з орієнтації на професійний успіх за типом вибраної кар'єри в аспекті досягнення посадового статусу. А саме: директор (керівник фірми), головний спеціаліст (топ-менеджер), начальник цеху (відділу, служби), «молодий спеціаліст» в статусі кваліфікованого фахівця, майстер, замісник, управлінець персоналу (підрозділу) [8, с.17-20]. Вони групуються у 4 основних типи спеціалістів, прагнучих до успіху у своїх професійних намаганнях стати успішними фахівцями: це «правдолюбці», «прагматики», «круті» і «заморочені» або «трудоголіки» [7, с.20-22]. Вони розрізняються за своєю мотивацією у здійсненні успішної професійної кар'єри (з вищого мотиваційного рівня до нижчого) у наступній градації:

- зробити людей щасливими, завдяки своїй професійно-ціннісній діяльності, перенести свій успіх на інших;
- принести суспільну користь, дохід і багатство суспільству, зробити його процвітаючим (не обов'язково через своє процвітання);
- розвиток виробництва, де працює успішний фахівець;

– створення нових робочих місць (завдяки нововведенням, бізнесу, розширенню виробництва) як джерел доходу і покращення життєдіяльності людей;

– «робити гроші» і підвищувати свій особистий добробут, не зважаючи на інших, користуватись благами і турбуватись тільки про себе [7, с.33].

Більш складна «типологія успіху» базується на відповідній «філософії успіху» та відповідних світоглядних установках, а саме [7, с.64]:

(1) - егоцентричні спеціалісти з світоглядним позиціонуванням «я – цар і бог»: це орієнтація на «*егоцентричний успіх*»;

(2) - ліберальне позиціонування за формулою «живи сам і давай жити іншим»: тут представлена орієнтація на «*ліберально-індивідуалістський успіх*»;

(3) - патерналістська установка на кар'єру: «я – батько рідний, я – свій»: це орієнтація на «*патерналістсько-свійський успіх*»;

(4) - віолентно-переважаюче позиціонування: «я – хазяїн-барин, роблю все, що хочу»: це «*конкурентний успіх*»;

(5) - прагматичні спеціалісти з світоглядним підходом «моє діло – моя фортеця»: тут превалює орієнтація на «*діловий успіх*»;

(6) - мафіозна установка на кар'єру: «я – лідер своєї корпоративної сім'ї»: це орієнтація на «*корпоративний успіх*»;

(7) - криміногенне позиціонування на правові порушення заради кар'єри; «збагачуйся, і, якщо потрібно, – кради»: тут наявна орієнтація на «*правилопорушуючий, неправовий успіх*».

Можна бачити, що первинні концепції та методичні підходи, при всієї їх розрізненості і позасистемності в розумінні успішної кар'єри та статусу успішного фахівця, все ж мають певні тренди та їх зв'язуючі закономірності. Головний недолік – це неврахування суспільних умов, в яких формується поняття успішного фахівця та як воно змінюється у динамічному середовищі сучасного соціуму. Поняття успішності, творчості, інноваційності за останні півстоліття суттєвим чином трансформувалося внаслідок науково-технічної революції 60-х років минулого століття та наступних технологічних революцій в їх постіндустріальному та інформаційному здійсненні.

1.2. Суспільні умови здійснення успішної професійної кар'єри та формування поняття успішного фахівця.

Можна виділити 5 основних етапів розвитку сучасного суспільства з другої половини ХХ століття і по теперішній час, коли виникло поняття успішного спеціаліста, здатного реалізувати успішну професійну кар'єру відповідно до нових суспільних умов, що сформувалися в разі соціальних зрушень. Саме суспільні трансформації останнього часу, що охоплюють приблизно 50-ліття сучасної історії, зобумовили корінні зміни у суспільному виробництві та в соціально-економічній сфері, в зміні

соціальної ролі та професійного статусу спеціалістів як «класних», «успішних» і багато з яких виступили в якості соціальних лідерів та ініціаторів суспільних перетворень. Загалом, на кожному з означених етапів суспільного зростання та відповідних їм професійних змін в особистій діяльності фахівців, прагнучих стати успішними, можна виділити 7 головних характеристик (складових), за котрими і просліджуються нові явища у професійній діяльності та в професійно-фаховій активності спеціалістів теперішнього часу.

Перший етап. Він відповідає періоду науково-технічної революції 60-х років минулого століття. Саме в цей час відбувається системна криза ліберально-індустріальної моделі капіталізму (як «класичної» або «традиційної» моделі капіталістичної системи), і на її фоні виникає надія на науково-технічний прогрес і суспільну модернізацію. А з такими сподіваннями виникає та оформлюється концепція **науково-технічного успіху, успішного науково-технічного фахівця**, науково-технічного професійного успіху спеціаліста-таланта та професійна кар'єра талановитих фахівців.

Подібне репрезентується в спектрі таких 7-и «детермінуючих характеристик» професійно-ціннісних змін у суспільстві, суспільному виробництві, в економіці, у промисловому статусі спеціалістів.

1). Визначальна суспільна умова (соціально-системна) – науково-технічна революція сучасного соціуму (НТР), котра співвідносна першій «наукознавчій революції» середини XIX століття, що привела до зміни наукового світогляду, загальної «революції у природознавстві» та становленню «некласичної» («релятивістської») науки. Вона стимулювала першу «промислову революцію» (середини XX століття) і тому НТР середини XIX століття розглядається як «друга промислова революція», що створила суспільно-виробничий базис для ствердження «постнекласичної науки» в останній чверті XX століття. Це й змінює орієнтири та основні характеристики суспільного виробництва та його виробничі професіосфери.

2). Визначальна виробнича умова. Концентровано вона представлена «білокомірцевою» і «синекомірцевою» революціями, що фіксуються як по моделі ліберально-індустріального капіталізму, так і по моделі соціалістично-індустріального виробництва (радянського і східно-європейського зразка). Внаслідок цих революцій інженери і техніки та загалом вся «когорта» спеціалістів стає провідною на виробництві, чітко визначають як його професійні лідери. Подібне закономірно зобумовило і чітко визначило відповідні соціально-економічні наслідки.

3). Визначальні соціально-економічні наслідки. В найбільш характерному вигляді вони представлені у розгорнутому процесі трансформації економіки «традиційного капіталізму» шляхом «демократизації власності». Так, у США була розроблена національна комплексна програма ЕСОП (Employ Stock Ownership Plans – ESOP) зі створення «робітничої», «інженерної» та «управлінської» власності. Для

цього був розроблений і застосований своєрідний спосіб «акціонування працівників» для стимулювання розвитку акціонерної власності з «наділенням працівників долею власності підприємств і компаній (програма ЕСОП)» [9, с.13-14]. За своєю суттю, це був один з перших *акціонерно-виробничих методів запровадження інноваційно-інвестиційних процесів* в характерній для американських корпорацій формі, а саме – в якості *методу фінансово-акціонерного інжинірингу і «постіндустріального» реінжинірингу економічного регулювання відносин власності*. Конкретно, – в напрямку «демократизації власності» на економічних регуляторах «акціонування працівників». Подібні *акціонерно-фінансові регулятори* конструктивно складаються з відповідних інжинірингових (реінжинірингових) механізмів і методів створення інвестиційних ресурсів з коштів власних працівників [9, с.16-17].

Тут треба враховувати, що ключовим економічним регулятором у подібному фінансовому інжинірингу «акціонування працівників» є «фактор кумулятивності ціни». Ця ціна постійно зростає саме на інтелектуальні продукти як інновації і таким чином гроші, котрі отримуються від продажі нововведень, виражають їх постійно зростаючу «кумулятивну ціну» за право користування інтелектуальними продуктами. В такому разі зростаюча ціна корпоративних акцій виражає вартість пільгового «інтелектуального кредиту» з боку його продавця, де «продавці» – це самі ж працівники як інвестори у розвиток власних професійних здібностей. Вони дають пільговий «інтелектуальний кредит» самі собі, кредитують самі себе шляхом «самовкладення» в свій інтелектуальний зріст через корпоративні акції в обмін на грошові кредити з боку покупців інновацій, де «покупці» – це ті ж самі «продавці» [10, с.73]. В сучасній економіці подібне розглядається як «інвестиції, що фінансуються за рахунок внутрішніх джерел», коли підприємство «генерує достатньо капіталу, щоб здійснити... інвестиції всередині компанії» [11, с.52,57]. При чому таким чином, щоб це були бажано «економічно незалежні інвестиції», і «люба окремо взята інвестиційна пропозиція... була економічно незалежна... від іншої інвестиційної пропозиції». Або коли «грошові потоки..., очікувані від першого проекту, не змінюються незалежно від того, чи буде здійснюватись другий проект» [11, с.72]. Подібним чином до 25 % акціонерного капіталу компаній США було передано «успішним спеціалістам», що набули статус «класних спеціалістів» і «ціннісних спеціалістів» в якості «своїх» корпоративних працівників, що «допущені» до високопрофесійної діяльності у єдиній «корпоративній команді» з власним інтелектуально-творчим і фінансовим внеском. Це повністю змінило їх професійний статус і стимули до діяльності.

4). Визначення професійного статусу. Успішні спеціалісти починають визначатись в якості «класних» корпоративних працівників, успішних фахівців у статусі «успішного інженера», «успішного дослідника» (вченого), «успішного майстра», «успішного розробника» і «впровадника

нововведень» тощо. Увійти в клас «ціннісних спеціалістів» для корпорації стає справою власного престижу, а стимули «класності спеціаліста», «вищої класності» (топ-спеціаліст) стають головними у професійному зрості та кар'єрі.

5). Визначення соціальних наслідків. В разі масових науково-технічних впроваджень у виробництво почала реалізовуватись можливість задовільнення базових потреб людей та почасти «специфічних потреб» у якісних товарах довготривалого використання (машини, телевізори, холодильники тощо). Подібне розцінюється як результат якісної професійної діяльності «класних спеціалістів», котрі статусно визнаються у суспільстві як «успішні фахівці», що працюють на загальне суспільне благо і створюють перспективи «масового споживання». Головний наслідок професійного успіху «класних спеціалістів» – це створення на Заході «суспільства масового споживання» і подібні процеси мали місце у соціалістичних країнах, котрі досягли стану «розвиненого соціалізму».

6). Визначення системних успішних змін. На Заході – це розвиток «споживаючого суспільства» ринково-ліберального типу або «ринкового капіталізму». У Європі подібна системна трансформація предстає у вигляді Західноєвропейського економічного ринку (ЄЕС), в СРСР і східноєвропейських країнах – «зрілий соціалізм», що потребує тільки свого «вдсконалення» у напрямі підвищення його «розвинутості» як «розвинутого соціалізму».

7). Визначення успішних спеціалістів в якості соціально-професійних лідерів. Успішні фахівці в цей період набувають статусу «кадрів», «кадрових працівників», зусиллями яких виробництво може успішно розвиватись, а економіка зростати. Вони – основа любого підприємства, «відбір і розстановка» кадрів є важливим соціально-політичним завданням, «кадрова політика», «відтворення кадрів», «розробка регіональної та галузевої кадрової політики» та вірна «фірмова кадрова політика» стає основою державного устрою усіх країн [12, с.468, 482, 495, 500].

Другий етап. Він пов'язаний з суспільною модернізацією у напрямку переходу від «індустріалізму» до «постіндустріального суспільства» (70-80-і роки). Корпоративно-колективістська (акціонерно-солідаристська) орієнтація на фаховий успіх змінюється і стверджується у новій парадигмі, пов'язаною з досягненням *індивідуального професійного успіху в особистісному статусі «фахівця-переможця»*.

1). Визначальна суспільна умова – це так звана «постіндустріальна революція» і виникнення «нового індустріального суспільства» (Д. Белл, Дж. Гелбрейт). Його характеризують також як «технотронне суспільство» (Р. Арон, Зб. Бжезінський), а на Заході – як «технокапіталізм» («пізній капіталізм»), розвиток якого зобумовлений «технологічним детермінізмом», що приходить на зміну класово-детермінованим виробничим відносинам і продуктивним силам (Зб. Бжезінський, Ф. Джеймсон). «Риначний

капіталізм» в процесі техногенної модернізації трансформується, за Ф. Джеймсоном, з монополістичного (імперіалістичного) на «багатонаціональний капіталізм» та його поширення-експансію на «поки що не комерціалізовані сфери» [13, с.545]. Подібне пов'язано з виникненням і розвитком «3-го виробництва» – «обслуговуючого» (неіндустріального) – на основі попередніх двох: «першого виробництва» – добувного і «другого» – машинопереробного виробництва, що й зобумовлює нове визначення виробничих умов як «постіндустріальних» (деіндустріальних) у фаховій професійній діяльності.

2). Нова «постіндустріальна» виробнича парадигма виникає і формується за двома основними умовами, що суттєво змінюють розуміння «успішності» у професійній діяльності і подібний етап модернізаційних виробничих перетворень зараз проходить і Україна. А саме:

а) перша умова пов'язана з виробничою трансформацією традиційного індустріального суспільного виробництва на основі його комплексної автоматизації і створення «автоматизованого виробництва в системі АСУ (автоматизованої системи управління), АРМ (автоматизованих робочих місць) і цілих виробничих систем з ЧПУ – числовим програмним управлінням, що стало ближнім прообразом інформаційного виробництва [14, с.266-286];

б) друга умова має зворотній характер і відображає зворотню тенденцію – це «постіндустріальний тренд» до скорочення матеріальної сфери виробництва і розширення його нематеріальної сфери (що було визначено як «деіндустріалізація») на користь сфери обігу, торгівлі та послуг; в цей період структурних перетворень суспільного виробництва (70-80-і роки) і сформувався «третє виробництво» як «обслуговуюче» суспільне виробництво [14, с.286]; За Е. Тоффлером, воно створює «другу економіку», в котрій «результати діяльності» не уловлюються показниками «грошової економіки» (економіка «групи Б»). Такою економікою виробляються продукти і послуги для особистого споживання, а не для обміну [15, с.78].

А інтегровано – індустріальна модернізація суспільного виробництва створила нову умову його розвитку на основі «культури постіндустріалізму техногенного типу» [16, с.371]. Це мало відповідні економічні наслідки, представлені зміною професійної поведінки успішних фахівців у корпоративних підприємствах з акціонерним капіталом (спільного користування).

3). Визначення економічних наслідків у зміні професійних пріоритетів. В економічному аспекті суспільно-виробничої трансформації більше свідчать не про прихід «нового індустріального суспільства» і «постіндустріального виробництва», а становлення-прихід «корпоративного технокапіталізму» з особливою корпоративною етикою і «корпоративним духом». А саме – *індивідуального і «корпоративного лідерства» за успіх в акціонерній корпорації*, в котрій найбільш цінний

сукупний акціонерний капітал представляють висококваліфіковані спеціалісти у статусі успішних фахівців, «класних» топ-спеціалістів та «фахівців-переможців». Економічна складова, що забезпечує стимулювання професійного успіху діє за таким механізмом програми «демократизації власності» ЕСОП та «акціонування працівників» з метою їх інкорпоратизації. А саме:

- розробка відповідної «техніки фінансування» успішної виробничої діяльності корпорацій при створенні ними інноваційних проектів і програм: це принцип «фінансової участі» фахівців як інвесторів-вкладників в акціонерний капітал (АК);

- спеціалісти як інвестори в АК мають право щорічно отримувати не менше 25 % і навіть більше свого річного доходу в загальних прибутках корпорації, котрий належить їм як утримувачам корпоративних акцій;

- кожний «працівник як власник свого труда», окрім власного доходу в АК (дивіденди), має право вимагати за власний труд справедливу заробітну плату на основі задіяння «принципу розподілу», котрий у свою чергу співвідносний принципу «справедливих трудових відносин»;

- працівники як інвестори мають право на реінвестування своїх доходів (дивідендів) з акціонерних вкладень при розширенні АК, а з цим – право на розширення своєї «фінансової участі» в акціонерному капіталі;

- учасники програми ЕСОП мають право як на податкові пільги, так і на банківські пільги за кредитами та позиками; при виході на пенсію учасникам ЕСОП виплачується весь накопичений дохід з їх розширеної долі в акціонерному капіталі [9, с.17-18].

Подібним чином створюються «грошові потоки» для фінансування успішної корпоративної діяльності, що є «пов'язаними» з успішними фахівцями і стають «пов'язаними інвестиціями». Вони які вкладаються у розвиток ефективної (успішної) професійної діяльності у корпорації, котра починає позиціонувати себе як «взірцеве підприємство». Для цього створюється відповідна економетрична методика «фінансової інженерії» з методом фінансово-інжинірингового регулювання створення АК з вкладів успішних фахівців. Ця можливість з'являється за двох необхідних умов [11, с.48-49]:

- створення нових цінних паперів та «упаковки ЦП»: «первинних» і «похідних» пакетів ЦП, котрі «пакуються» в «один комбінований ЦП» або «розпаковуються» для створення ЦП різних типів (за дохідністю та ризиками) відповідно до «класності» та «успішності» корпоративного спеціаліста;

- методика «фінансової інженерії» використовується в самому «процесі створення і розробки ЦП з заздальгідь програмованими властивостями, відповідаючи потребам інвестора»; тобто професійним потребам успішних фахівців, насамперед, у здійсненні успішної професійної кар'єри.

В економічно-методичному контексті подібне застосування методу акціонерної фінансової інженерії, за своєю суттю представляє *акціонерно-виробниче стимулювання в акціонерній корпорації успішної діяльності*

корпоративних фахівців, котрі й створюють основний акціонерний капітал в якості матеріального, інтелектуального та людського ресурсу. Подібний акціонерно-фінансовий регулятор найбільш ефективно може бути використаний при створенні нового акціонерного капіталу з продажу акцій з «заздальгідь програмованими властивостями». В тому числі з властивостями корпоративних акцій для інвестування інноваційних проектів підняття професійного статусу успішних спеціалістів. Наприклад, «професійних проектів» для створення конкурентних переваг успішних фахівців з їх власного акціонерного капіталу. Подібне має своє конкретне професійно-статусне визначення.

4). Визначення професійного статусу успішного спеціаліста. Цей статус визначається у двох його основних заохочуючих престижних модусах:

а) індивідуальний статусний стимул – це «фахівець-переможець», що став таким внаслідок особистих зусиль, особистих досягнень та особистісного успіху у конкурентному змаганні на ринку праці; тобто він стає фахівцем-переможцем в разі конкурентного змагання на ринку праці та власної ефективної підприємницької поведінки у змаганні з іншими успішними фахівцями як конкурентами;

б) корпоративно-колективний статусний стимул – це причетність спеціаліста до успішної корпоративної команди, до «команди переможців», котра робить фахівця успішним у конкурентній боротьбі.

В цих двох визначеннях вже представлені суто «постіндустріальні методи» економічного регулювання для отримання успішними фахівцями конкурентних переваг при акумуляції власного і сукупного акціонерного капіталу. Тобто власних, а не позикових коштів для фінансування нововведень, сукупних інвестиційних ресурсів з власних вкладень успішних спеціалістів. Для того, щоб подібні успішні працівники корпорацій вкладали власні грошові збереження в інновації, а з цим ставали інвесторами свого підприємства, і була розроблена національна комплексна програма ЕСОП, що мала великі суспільні наслідки для США і стала прикладом для інших розвинених постіндустріальних країн.

5). Визначення соціальних наслідків. Головний з них в постіндустріальних суспільствах Заходу – це становлення суспільства «соціального комфорту» на 5-ій «стадії росту і прогресування суспільства» (за У. Ростоу). Саме на цій стадії стає можливим задоволення «специфічних потреб» переважної частини людей, що таким чином набувають статусу «успішних людей», котрі стали «переможцями» в житті та конкурентній боротьбі за отримання кращого місця «під сонцем». Сформоване третє «обслуговуюче виробництво» здатне не тільки масово виробляти якісні «технотронні товари» довготривалого користування, але й якісно їх обслуговувати, модернізувати та вдосконалювати, створювати нові все кращі моделі «переможного споживання» та «класного сервісу» (виробництво «групи Б», за Е. Тоффлером). Настрої успішних фахівців-переможців та успішних «корпоративних команд» з їх конкурентно-змагальним

«корпоративним духом» переносяться на все суспільство, формують творче натхнення до подальшої модернізації – вже як «постмодернізації» на власному і суто «постіндустріальному базисі». Це веде до відповідних системно-суспільних змін вже на більш широкому підґрунті розвитку успішної професійної діяльності як в умовах «технокапіталізму», так і «техносоціалізму», коли по обох «сторонах барикад» починає процвітати технократизм у суспільних відносинах та виробництві.

б). Визначення системних суспільних змін. На Заході – це створення нового концептуального підходу суспільного розвитку техногенного типу. У цьому відношенні найбільш характерною є концепція М. Портера про конкурентну стратегію, підвищену конкурентоздатність успішних фахівців при проведенні стратегії «конкурентних переваг», переходу на її основі до загальної успішної «корпоративної стратегії» через підняття «конкурентоздібності регіонів» до успішного розвитку у постіндустріальних багатогалузевих кластерах [17, с.126, 161]. В них, вже за концепцією Т. Петерса, повністю змінюється відношення «успішних корпорацій» до споживачів як до людей, що належать до «успішного персоналу» компаній і тому потребують кращих товарів, кращого обслуговування, корпоративних пільг у матеріально-фінансових відносинах соціально-товарних заказів на основі «конкурентних рішень соціальних проблем» [17, с.355]. В східноєвропейських країнах радянського блоку в цей час починає формуватись концепція «суспільної перебудови» на створеному «матеріально-технічному базисі» розвиненого соціалізму та перспектив його «вдосконалення».

7). Визначення нового статусу успішних фахівців. Вони починають все більше представати у статусній позиції індустріальних і корпоративних лідерів та їх загального успішного «корпоративного лідерства». Найбільш яскраво воно проявляється в транснаціональних корпорація (ТНК), для яких одною з самих характерних рис стало внутрішньо-корпоративне і зовнішньо-корпоративне підприємництво успішних спеціалістів на індивідуальній і колективній основі. Подібна **конкурентно-підприємницька поведінка успішних фахівців** виявила такий яскравий феномен «творчого синтезу» індивідуального і корпоративного аспектів успішної професійної діяльності як **успішне «конкурентне партнерство»** [18, с.18-19, 22-24]. Воно є характерним саме для американських ТНК, в яких діє принцип і регулятивні методи «конкурентних переваг», бо в Західній Європі подібне представлено успішним «соціальним партнерством», а в Японії – успішним «комунікативним партнерством». На вітчизняному підґрунті (в Україні та Росії) – це Великі господарчі організації, що мають «мотиваційно-ціннісні предикати» свого економічного і культурогенного розвитку силами успішних фахівців (шляхом їх функціонально-творчої самореалізації – ФТСР), мають «вбудовані регулятори» ФТСР-партнерства, «культурогенну композицію» відносин успішних фахівців та відповідну «корпоративну

етику» партнерських взаємовідносин [4, с.81, 83, 87, 90].

Слідуючий етап, на якому створюються нові суспільні умови для здійснення успішної професійної діяльності і кар'єри вже виходить за межі модернізації і охоплює суто постіндустріальний період суспільного та соціально-професійного розвитку (80-90-і роки).

Третій етап. Це етап «постіндустріалізації» на її власному суспільно-економічному базисі в якості третьої «промислової революції», що приймає конкретний вигляд комп'ютерної або «мікроелектронної революції». Індивідуалістська орієнтація на особистий фаховий успіх у конкурентній боротьбі-змаганні за «фахову перемогу» змінюється і оформлюється в парадигмі *успішного професійного лідерства і лідируючій групі «успішних професіоналів»*. А надалі (і вперше) *оформлюється в концепції успішної професійної кар'єри у солідарній групі (команді) професіоналів*, що виступає своєрідною «групою підтримки». Подібна «фахова трансформація» у розумінні професійного успіху набуває реальності у 80-х роках минулого століття у таких основних визначеннях.

1). Визначальна суспільна умова. Нею виступає технологічна «мікроелектронна революція» в комп'ютерній техніці, її мініатюризації та створення відповідного інформаційно-прикладного інтерфейсу за аналогом «електронного коттеджу». За Е. Тоффлером, це визиває «шок майбутнім» від поглинаючої «третьої хвилі» радикальних суспільних трансформацій, зміни архетипу «людини-консьюмера» (споживача) на «людину-просьюмера» або інформаційного продукувача знань, завдяки «якісного покращання головного мозку за допомогою ЕОМ» [19, с.288]. В цей час закладаються основи комп'ютерно-інформаційного виробництва з інформаційно-інтелектуальним базисом та загального перетворення постіндустріальної соціальної системи на «інформаційне суспільство», в якому *професійне лідерство здійснюють успішні «інформаційні спеціалісти»*, інформаційно-лідируючі групи успішних професіоналів, котрі досконало володіють комп'ютерною технікою і здатні створити комп'ютеризоване «кібернетичне виробництво». Хоча це й породжує реальну загрозу виникнення суспільства «технокібернетичного типу» з «соціокібернетичною організацією суспільства» та необхідністю його подальшої «соціокультурної трансформації» на гуманітарно-культурогенних засадах [16, с.37-39].

2). Визначальна виробнича умова зміни інтерфейсу «успішного фахівця». Подібною умовою стала здатність постіндустріальної виробничої системи до масового випуску персональних ЕОМ та їх швидкого вдосконалення від «першого покоління» до «п'ятого покоління» ПЕОМ (моделі «Пентіум»). Така «мікрокомп'ютерна постіндустріалізація» потребувала великої кількості успішних «інформаційних спеціалістів», «комп'ютерщиків», розробників нових моделей ПЕОМ, прикладних програм для них, інформаційного обслуговування, ІТ, «дружніх інтерфейсів» для різних модельних рядів, «клієнтських браузерів» в корпоративних інформаційних системах (КІС). ПЕОМ виступила у статусі «комп'ютер-

визволитель» та в якості необхідної умови людської «інформаційної свободи», що потребувало, за Дж. Нейсбітом, свого виявлення у глобальних «мегатрендах» світового розвитку соціуму та закріплення цих мегатенденцій в інформаційно-комп'ютерних «сітьових структурах» за типом створеної системи Internet [20, с.67, 280]. А подальший перехід від глобалізованих «сітьових структур» до «сітьових підприємств», «інформаційних ТНК» зобумовив на слідуєчому етапі розвиток «інформаційного виробництва», що мало великі соціально-економічні наслідки.

3). Визначення соціально-економічних наслідків. «Постіндустріальна трансформація» суспільного виробництва і виведення на передній план успішних «комп'ютерних спеціалістів» та «інформаційних працівників», «кібернетичних фахівців», що здатні створювати «інформаційну власність» в інтелектуальних та ІТ-формах економічно інституалізувало постіндустріальні процеси «демократизації власності» та «акціонування працівників» у великих корпораціях в якості нової «колективно-корпоративної» власності. Її співвласниками виступають не тільки успішні ІТР, а в першу чергу «інформаційні фахівці» і навіть висококваліфіковані робітники інтелектуальної праці («електронні пролетарії»), котрим передавалося за спеціальною програмою в США до 20 % акціонерного капіталу з правом створення «робочих фірм» без АК підприємців та корпоративного капіталу. Вони навіть отримують право найму бізнесменів в якості топ-менеджерів своїх «робочих фірм». На подібній колективно-акціонерній основі починають розвиватись в цей період «постіндустріальні» фірми кооперативного бізнесу, новаторські підприємства («взірцеві»), «інженерні центри» (аналогом сучасним «технопаркам»), «венчурні фірми», «робітничі акціонерні підприємства» та інші [21, с.99-101]. В них дозволялось на основі колективно-акціонерної власності успішних працівників, інформаційних спеціалістів, фахівців-винахідників створювати внутріфірмові «винахідницькі підприємства», займатись інтрапренством (внутрішньофірмовим підприємництвом), створювати «інкубаторні програми» внутріфірмового розвитку [22, с.74-76]. В США була поставлена мета змінити співвідношення власників акціонерного капіталу (котрих не більше 2 % при володінні контрольного пакету акцій більше 50 % в акціонерному капіталі) і згідно «Програми передачі акціонерної власності робітникам і службовцям» необхідно було до 2000 року передати 25 % АК [23, с.70]. Подібне й було здійснено на основі використання «інформаційної сили труда», створення «людських ресурсів» виробництва і перетворення успішних працівників на «інформаційно-виробничу силу» при створенні «інформаційних наслідків» суспільної життєдіяльності з «людською інфраструктурою» [24, с.149, 162, 163].

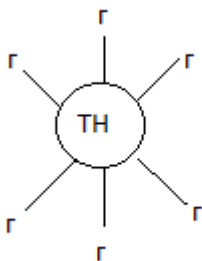
Соціально-економічний феномен нової «колективно-корпоративної» власності, заснованої на комп'ютерно-інформаційних інноваціях успішних «комп'ютерщиків» та кібернетиків, представлений їх інтелектуальною власністю, інформаційною «організацією бізнесу», «успішним управлінням» інформаційним акціонерним капіталом тощо. Це економіко-

регулятивні методи розвитку постіндустріальних процесів інформаційної економіки на основі акціонерної співвласності та інвестицій успішних працівників в АК компаній. Тобто в постіндустріально-економічному визначенні це *акціонерно-організаційні методи корпоративного інвестування і реінвестування фінансових коштів та інтелектуального капіталу успішних спеціалістів, що таким чином стали співвласниками компаній*. Організація акціонерного капіталу, котрий формується з інтелектуальної власності та фінансових коштів успішних фахівців корпорацій, має наступні особливості [25, с.76]. А саме:

1). Не зважаючи на те, що успішні спеціалісти як «акціонери є власниками корпорації, вони не відповідають по її зобов'язанням і боргам», а мають тільки «обмежену відповідальність» в економічному і правовому відношенні. Конкретно, – тільки в межах своїх матеріальних та інтелектуальних вкладень.

2). Це специфічна організація акціонерного капіталу в тому відношенні, що зорієнтоване на інформаційно-інноваційний розвиток корпорації шляхом інвестування нововведень за кошти успішних фахівців, котрі стають колективними співвласниками. А саме: «акціонери отримують приріст на свої інвестиції у вигляді дивідендів», реінвестують свої доходи навіть без додаткових емісій акцій, а тільки «шляхом підвищення вартості вкладеного капіталу», курсової і ринкової ціни акцій на інвестиційному ринку цінних паперів [25, с.76-77].

3). Особливість організації корпоративної власності, коли інвестування і реінвестування інновацій здійснюється шляхом «продажу інтелектуальних прав власності за типом сферичної операції як основи інноваційної економіки», котрі на порядок вищі ніж «лінійні операції», бо є «багатократними» (а не лінійно-«однократними»); вони можуть пропонуватись «любій чисельності покупців за схемою: $TN \rightarrow \sum_{i=1}^n G_i$ (де TN – товар-новація, i – кількість продаж, G_i – отримані грошові кошти). Таким чином замість «лінійної операції» за відомим типом товар-гроші-товар (Т-Г-Т) може здійснюватись багатократні «сферичні» комплекс-операції, які виглядають графічно таким чином:



В цьому відношенні «лінійна» ділова операція є лише одиничною, частинною операцією «сферичної» комплекс-операції [25, с.72-73]. Нею може бути і залучення інвесторів для створення акціонерного капіталу під здійснення інформаційно-розвиткового проекту, програмного комплексу (ПК), з ІТ-проектів, створення бізнес-інкубатора, інноваційного кластера, малого інформаційного підприємства, крупного територіального кластеру. Колективна власність в даному разі виникає з інтелектуальних прав на інтелектуальні продукти («товар-новації»), конкретно, із-за необхідності «спільного захисту інтересів», страхування ризиків, забезпечення гарантій розподілу заохочень і головне – контролювання колективними інвесторами процесу «перетворення товару-новації в гроші» [26, с.73].

В США, за «фінансовою концепцією ЕСОП», власники корпоративних акцій знаходяться у відносинах «колективної власності», в котрій власність працівників отримує колективний «баланс між соціальною сферою, економікою і доходами держави» [27, с.51-52]. В західноєвропейських компаніях в цей період формується свій практичний досвід створення «партнерського балансу» на основі розвитку відносин «виробничої демократії», де колективні «успішні власники» ще й пов'язані єдиною системою соціально-партнерського та «інтелектуального навчання» за методикою «управління знаннями». Створюються перші «інтелектуальні моделі» і практичні методики «групового навчання» в «самонавчальній організації» [28, с.204, 231, 259]. Практично це перетворюється на навчання-тренінг успішної професійної діяльності через «управління знаннями», насамперед, як стати успішним фахівцем інформаційного типу, як реально здійснити в постіндустріально-комп'ютерних умовах успішну професійну кар'єру «інформаційного фахівця» тощо.

4). Визначення професійного статусу успішних фахівців. Первинна форма професійного «інформаційного успіху» приймає вигляд успішної професійної кар'єри комп'ютерного спеціаліста, «кібернетичного фахівця» в успішній команді «комп'ютерних професіоналів» (надалі вони набули статус комп'ютерних «провайдерів»). Тобто відбувся перехід від одноосібного визначення «успішного фахівця» як його особистого статусу за персональні досягнення (переважно нетривалого і швидкоплинного успіху) до більш тривалого у часі корпоративного фахового успіху у команді професіоналів, а на постіндустріальному етапі – до довготривалої успішної кар'єри у лідируючій групі професіоналів. У постіндустріальному «комп'ютерно-інформаційному виробництві» іншого і могло статись, бо сам комп'ютерно-кібернетичний процес потребує відповідної ширококорозгалуженої інфраструктури, «мережних структур», котрі надалі приймають глобалізований характер високорозвинених «горизонтальних зв'язків». Зараз вони все менше стають замкнутими «корпоративними мережами» (УІС – «універсально-інформаційні системи» та КІС – «корпоративно-інформаційні системи») і стають «відкритими» системами по типу Linux та «соціальних мереж». Це має і відповідні суспільні наслідки.

5). Визначення суспільних наслідків. За концепцією Дж. Мартіна – це виникнення «телематичного суспільства», що стало «викликом ближнього майбутнього», котре, вже за концепцією Т. Стоун'єра, і створює «інформаційне багатство», яке предстає у вигляді головного «профілю постіндустріальної економіки» [29, с.371, 392]. Мегатренд суспільного розвитку, за Дж. Нейсбітом, – це «життя у мережній моделі», перехід «від ієрархій до мережних структур», постійне «інформаційне переосмислення» життя, що є процесом «постійним і довготривалим» [30, с.138, 271, 292]. За Б. Гейтсом, – це перехід до «веб-стилю життя», «переключення працівників на інтелектуальну діяльність» та на постіндустріальні «інформаційні технології як основу реінжинірингу» [31, с.126, 231, 304].

Що стосується України, що зараз намагається здійснити суспільну модернізацію, за якою повинна наступити постіндустріалізація, то тут перспективи недостатньо ясні. Так, професор А. А. Чухно робить такий сумний і невтішний висновок щодо постіндустріальних перспектив України: «Хіба недостатньо фактів, які свідчать про те, в скільки обходиться Україні нерозуміння або ігнорування закономірностей цивілізаційного прогресу, перш за все постіндустріальних процесів. Досвід переконує, що процеси постіндустріального розвитку – це не «ілюзорні уявлення», не «романтизм», а реалії розвитку економіки і суспільства в цілому на сучасному етапі». Якісні характеристики, якщо їх розглядати на загальнонаціональному рівні, для України просто вражаючі за її низьким місцем у «постіндустріальному процесі» [31, с.102]. Зараз для українського суспільства за найкращу перспективу видається «невздогінна модернізація»; тобто «модернізація, що наздоганяє» далеко «просунуте» західноєвропейське суспільство і займається копіюванням його культури. Українське суспільство подається як «посткомуністичне» і «пострадянське», якому приписується «правова», «конституційна», «цивілізаційна» модернізація за європейськими моделями «розвиненої демократії». Виходячи з подібних позицій, в українському суспільстві повинна відбуватися певна «нормативна функціоналізація», за якою «у соціальній сфері в процесі модернізації відбувається розподіл функціональних ролей, що виконують різні індивіди в суспільстві, розподіл між обов'язками в суспільному виробництві, політиці, сім'ї, розподіл приватного і публічного життя» (хоча на Заході відбувається зворотній процес об'єднання приватного і публічного в єдиному громадському житті) [32, с.21]. Тобто фактично мова йде про те, *хто прийме на себе соціально-професійне (нормативно-функціональне) лідерство в суспільній модернізації та подальшій постмодернізації, який соціальний статус надати успішним спеціалістам, що будуть подібне здійснювати, а з цим – соціальні пріоритети, права і преференції, котрі утиснуть прерогативи існуючих правлячих кіл.* Тому в процесі суспільної модернізації неодмінно постає питання: модернізація якої сфери має першочергове значення в аспекті постіндустріальних процесів? На це питання відповіді немає, і воно тільки подовжує соціально-політичну боротьбу різних кланів в українському суспільстві, що може призвести до загального громадянського конфлікту. В Україні ситуація складається таким чином, що вона має реальні перспективи розвитку фактично тільки «базового», видобувного і гірничо-металургійного виробництва і то завдяки людям, що там самовіддано працюють. А це лише перший і другий рівні виробництва (видобувний і переробний), а про «третє» і «четверте» виробництва («обслуговуюче» та «інформаційне») мова взагалі не йдеться, і Україна дедалі більше відсторонюється від цих вищих рівнів суспільного виробництва. Тому формування «постіндустріального світогляду» для українського суспільства є не абстрактним завданням, а життєвою необхідністю. Для цього Україні необхідно пройти ряд послідовних етапів,

як це до неї робили інші цивілізовані країни.

б). Визначення системних суспільних змін. На Заході – це «кінець імперії» глобального капіталізму, вступ в «еру метаморфози влади» періоду «пізнього капіталізму» та вступ в еру, коли знання постає проти капіталу («знання проти капіталу»), а влада постає проти розуму («влада проти розуму») [33, с.22, 27, 118, 202]. Е.Тоффлер вважає, що «електронний пролетаріат» та «капітолоносії знань» виграють цю битву, налагодиться «вільний потік знань» і замість суспільно-економічного відношення «товар-гроші-товар», «гроші-влада-гроші» встановиться домінування іншого: «знання-влада-знання» з професійно-фаховою культурою «незамінної людини» з невичерпною «жадобою знань» [33, с.213, 220, 255, 258, 384].

7). Визначення нового статусу успішних фахівців. Такими визнаються спеціалісти, котрі здатні здійснити *довготривалу успішну професійну кар'єру*, задіяти інтелектуально-творчі підходи до свого професійного зросту у команді професіоналів «креативної корпорації». Це успішні фахівці, що здатні до постійного творчого зросту в інформаційному опануванні знаннями, до створення інформаційних активів, «інформаційної власності» та «інформаційного капіталу», демонструючи вищий рівень результативності (ВРР) у своїй функціонально-творчій самореалізації (ФТСР). Їх ВРР оцінюється не за звичним показником «продуктивності праці», а «продуктивності здібності» (творчої), проявленої креативності у ФТСР за відповідними «діяльнісними функціоналами» (ДФ). А саме: ДФ детермінаційно-професійного комплексу, ебілітивного і праксеологічного комплексу, інтелектуально-ментального та інформаційного комплексу тощо [4, с.146-147]. За подібними ДФ і оцінюється «коефіцієнт корисної дії» (ККД) ФТСР: на рівні «комунікативної інтерактивності» він може досягати 70 %, на рівні «технокогнітивності» – ККД ФТСР оцінюється до 80 %, на рівні «інформаційної психотронності» він зростає до 90 %, а на рівні ВРР предметно-творчої самореалізації приймати 100-відсоткове значення і вище з проявленням синергетичного ефекту: ККД ФТСР > 1 [4, с.148-149]. За подібними «індикаціями фахової успішності» ККД ФТСР і можна практично оцінювати успішність професійної кар'єри молодих спеціалістів у довготривалій перспективі. Тобто, як на нинішньому етапі суспільного розвитку, так і при переході до нової ступені кар'єрного зросту, фахової успішності та професійного вдосконалення.

Четвертий етап. Це етап «постмодернізації» на своєму власному постіндустріальному суспільно-виробничому базисі внаслідок «інтелектуальної революції» 90-х років минулого століття. Йому відповідає період формування «нетехнологічного» або «інтелектуального укладу» сучасного суспільства на основі його «деіндустріалізації» і «деменеджерізації». *Успішність фахівців починає оцінюватись за результатами їх творчо-інтелектуальної діяльності, ефективності їх інтелектуального труда в якості «інтелектуальних працівників»,*

визнання їх фахового авторитету та інтелектуального пріоритету в інформаційному суспільстві.

1). Визначальна суспільна умова. Це «революція управлінців» і перехід до неієрархізованої, рухомої, гнучкої управлінської структури «для даного випадку», що стає таким чином ситуативною та «адхократичною» (ad hoc – «за випадком»). Вона має якість перманентної змінності, емерджентності, багатофункціональності, з великим людським потенціалом управлінської «перенастройки» та здатності до «динамічної комунікації» [33, с.84, 91-92, 94]. В разі подібної «деменеджерізації» адхократична структура починає діяти як «соціальний процесор» за принципом соціального підкріплення-підтримки: «первинної», «вторинної» та все більш «тонкої», скритої і «латентної підтримки». Подібним чином забезпечується її процесорна багатофункціональність, «багатокроковість», і «соціальний процесор» діє як «ланцюжок управлінських кроків для повної реалізації творчих здібностей успішних фахівців» [24, с.167]. За думкою Дж. Нейсбіт та П. Ебедін, традиційна «корпорація перебудовується», «перевинаходиться» («reinventing») і в ній відбувається корінне «преображення труда». Суть подібного «діяльнісного преображення» полягає у 10 слідуючих ознаках: 1) новий працівник, 2) нові трудові контракти, 3) нові ідеї самоуправління, 4) нова стратегія планування життя і роботи, 5) гнучкі робочі графіки, 6) гнучкі системи пільг, 7) комп'ютер перетворює працівників в управляючих, 8) літні люди повертаються на роботу, 9) десятиліття підприємництва, 10) сімейний бізнес. Нове суспільне кредо, що походить з прагнення успішних фахівців до перетворення рутинної праці на творчу діяльність, – «робота повинна бути приємною і приносити радість» [33, с.81-82, 84]. А з цим, – корінним чином змінюються визначальні виробничі умови для реалізації подібної «креативної установки» на професійно-творче вдосконалення успішних фахівців.

2). Визначальна виробнича умова – це створення «інтелектуальних продуктивних сил» і відповідних їм «соціоінтелектуальних виробничих відносин». З становленням і ствердженням інтелектуальних продуктивних сил і відносин «під успішних фахівців» творчо-інтелектуальної праці відбувається «софтизація виробництва», перехід від його «грубо-речових форм» до «м'яких форм» використання творчих здібностей «креативних спеціалістів» як успішних. У «софтному виробництві» безпосередньо – виробничими силами стають: здібність до самоорганізації, здатність до самоуправління і саморегулювання своєї діяльності у змінюючихся виробничих умовах, технічна і технологічна самораціоналізація («технокогнітивність»), вдосконалююча самопрофесіоналізація на основі «тренінгових програм креативності», котрі можуть розробляти успішні фахівці власно, тощо [34, с.102-105]. Продуктивність здібності працівників, що активують в собі подібні властивості підвищується у показниках ФТСР на 1-2 порядки (у 10-100 разів) з відповідним синергетичним ефектом, а продуктивність праці завдяки впровадженню

нововведень зростає у 10-20 разів.

Українські дослідники з діаспори О. Мороз і Ю. Саєнко, що вивчають проблеми постіндустріального розвитку суспільств інформаційного типу, де пройшли «інтелектуальні революції» дають таке осмислення суспільним процесам інтелектуалізації та інформатизації виробничої системи сучасного соціуму [58]. А саме:

1) домінування в суспільному технологічному укладі масового використання мережних інформаційних технологій: за А. Туреном, це швидкі «способи змін» у технологічному розвитку суспільства (10-20 років) замість змін суспільних «способів виробництва», за К. Марксом (із тривалістю в сотні років і навіть тисячоліть);

2) створення ринку інформації та знань, налагодження інформаційного обміну знаннями в процесі суспільного спілкування та комунікативних взаємодій;

3) зростання ролі інформаційно-комунікативної інфраструктури в системі суспільного виробництва, особливо телекомунікаційної інфраструктури ЗМІ та ЗМК;

4) якісне забезпечення потреб суспільства в інформаційних продуктах і послугах («інформаційні потреби»), пов'язаних зі зростанням інтелектуального рівня громадян і громадянської культури «відкритого» суспільства;

5) підвищення рівня освіти на основі вільного отримання відповідної інформації у створених творчих «навчальних середовищах» (комунікативне, когнітивне, креативне середовища тощо);

6) інформаційна безпека постіндустріального суспільства, дотримання інформаційних прав громадян, що обумовлює необхідність, за нашою концепцією, розробки нової суспільної «інформаційної угоди», за якою соціальними лідерами стають люди, що володіють інтелектуальною власністю;

7) включення України до світового інформаційного простору та її «глобальна інформаційна інтеграція» із висходженням у 4-й «однополюсний світ» найбільш розвинених країн світового соціуму.

Моделюючи «час інтелекту» в сучасному суспільному розвитку в площині «сукупного українського розуму», О. Мороз і Ю. Саєнко доходять висновку, що «інтелект нації» в інформаційному відношенні акумулюється в таких головних якісних надбаннях:

– здатність прирощувати знання і продукувати інформацію на системній основі («інформаційна ментальність»);

– інноваційність у формі творення нового знання та інформації;

– інформаційне управління в здатності ставити мету та відповідні завдання, методично їх реалізовувати в інформаційному плані;

– прогнозування, що передбачає бачення майбутніх станів суспільства, здатність до створення інтелектуальних імперативів духовного розвитку;

– синтез культури і знання у вигляді інтелектуального капіталу;

– висока динаміка відтворення і зросту інтелектуального капіталу.

Можна бачити, що всі ці компоненти мають чітке економічне визначення у загальновиробничому аспекті, що й дозволить успішно інтегрувати Україну у світову соціоекономічну систему, а «економічним проводом» для цього зробити успішних фахівців творчо-інтелектуальної праці.

3). Визначення соціально-економічних наслідків. У загальноекономічному відношенні соціоекономічні наслідки постмодернізації суспільства на даному етапі його розвитку в аспекті створення творчо-інтелектуальних цінностей успішних фахівців («інтелектуальних працівників») можна визначити наступним чином (М. Маклюен, В. Тоффлер, Дж. Нейсбіт, М. Кастельс, В.Іноземцев, В. С. Стьопін):

1. Управління знаннями та створення «економіки знання» або «постекономіки», за формулою «знання-влада-знання».

2. Наявність високоякісного людського ресурсу та інтелектуального капіталу суспільства в якості суспільного «інформаційного багатства».

3. Здатність трансформувати «матеріальну» економіку в «нематеріальну» і створення духовно-інтелектуальних виробничих сил: нематеріальні активи, інтелектуальні та інформаційні технології, інформаційний, партнерський і соціальний капітал тощо.

4. Впровадження інновацій та нововведень, розвиток інноваційного виробництва, в тому числі «виробництва творчих здібностей» («ебілітивне виробництво»).

5. Інформаційний розвиток і створення інфосфери суспільства, розвиток інформаційних мереж, а в їх комплексі – соціальних інфополісів.

6. Розбудова «відкритого» громадянського суспільства в поєднанні процесів глобалізації та регіоналізації на підґрунті інформаційної культури.

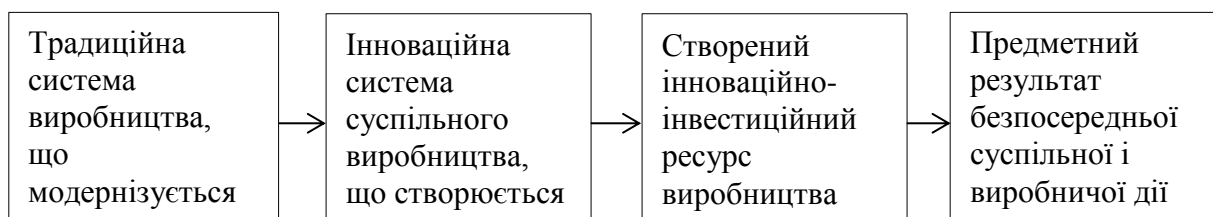
Виходячи з більш вузького економічного контексту мова йдеться про розвиток у «корпоративних командах» інтелектуальних працівників творчої здатності продукувати інноваційне знання, на основі якого відкриється можливість розширеного продукування «інформації як продукту труда» (інтелектуального). А потім – репрезентувати «інформацію як всезагальний фактор виробництва» і на цьому підґрунті розвивати якісно новий «інформаційний тип економічного зросту» [34, с.48, 52, 77]. Воно засновано на «партнерському капіталі», бо продукти інтелектуального труда не можуть бути відчуженими без добровільної згоди їх власників, і тому в системі «інформаційного виробництва» на зміну «політекономії капіталу» та «політекономії труда» приходять «політекономія інформації» [35, с.16-17]. За її теоретичними засадами інноваційно-інтелектуальна діяльність в інформаційному виробництві продукує збільшену добавлену і надбавлену вартість (до 90 % в загальному обсязі трудовитрат) з одночасним різким зменшенням питомої ваги фізичної праці як «необхідного труда». Тоді *інтелектуальна діяльність може змикатись з інтелектуальною власністю і капіталом*, наприклад,

при капіталізації творчо-інтелектуальних та інформаційних процесів у відповідному ІТ-проекті. Тобто суб'єкт-творець інтелектуальних продуктів (інтелектуальних активів, власності та інтелектуального капіталу – ІА, ІВ, ІК) може ставати їх повноправним власником – корпоративним, колективним, акціонерно-дольовим з повною або обмеженою відповідальністю в залежності від організаційно-правової форми підприємства. Успішний спеціаліст підприємства може ставати його акціонером та інвестором, конкретно, інвестором і колективним співвласником ІТ-проекту, будучи одночасно і суб'єктом-творцем цього проекту та продуцентом інтелектуальних цінностей в межах здійснення ІТ-проекту. *Об'єкти і суб'єкти праці як успішні фахівці ототожнюються і, таким чином, інтелектуальний труд змикається і зливається з інтелектуальним капіталом в інноваційних продуктах-цінностях.*

Тоді, виходячи з «інформаційної теорії вартості», треба вести мову не тільки про «продуктивність праці» (інтелектуальної та інформаційної діяльності), але й про «продуктивність капіталу» (інтелектуального та інформаційного капіталу), коли він вкладається у «виробництво інформації» і несе певні «витрати капіталу» на збільшення своєї капіталомісткості. Тоді згідно «політекономії інформації» економічно «заперечується факт» експлуатації найманої праці», бо інтелектуальний власник як успішний спеціаліст експлуатує сам себе, займається «самоексплуатацією». У фаховому відношенні подібне відбувається дуже продуктивно. Так, *злившись в інформації, та в інформаційному виробництві, інтелектуальний труд і капітал розширено творить знання і продукти.* В системі сформованого науково-інтелектуального виробництва при інтеграції труда і капіталу продукуються «знання, здатне само собою випромінювати вартісне багатство аналогічно спонтанному випромінюванню ізотопів радіоактивною речовиною» (Е. Лебл) [35, с.61-62]. В такому разі *інформація виступає одночасно і продуктом інтелектуального труда і результатом вкладень інтелектуального капіталу (ІТ-вкладень) в одній особі суб'єкта-новатора, котрий як успішний фахівець продукує і привласнює ним же створену надбавлену вартість.* Тобто в методичному аспекті можна говорити про фактичне **економічне саморегулювання партнерських відносин співвласності** на володіння і користування акціонерним капіталом, котрий створили самі успішні фахівці і які стають інвесторами-вкладниками у розроблений ними інноваційно-технологічний проект. Саме на цій основі зараз формуються нові економічні методи регулювання відносин **партнерської співвласності і партнерсько-фахових «відносин успішності» та успішного партнерства** при створенні і користуванні акціонерним капіталом. Він набуває все більш широкого поширення в «інформаційній економіці» з розвитком «партнерського механізму» у взаємодії акціонерних співвласників. Принцип дії цього механізму **успішного партнерського регулювання економікою розвитку творчо-інтелектуальних ІТ-процесів** достатньо складний і в його основі лежить відповідна «політекономія

знання». В інформаційному відношенні вона базується на акціонерно-інвестиційних методах самовкладення інвесторів як успішних фахівців у свої здібності як в основний капітал підприємства. Подібний економічний регулятор діє як ефективний спосіб саморегулювання процесом реінвестицій в об'єкти інновацій, де основними об'єктами представляють самі суб'єкти-творці нововведень в якості **успішних «інтелектуальних фахівців»**. Всі ці соціально-економічні наслідки мають в інтегративному вигляді значні суспільні наслідки.

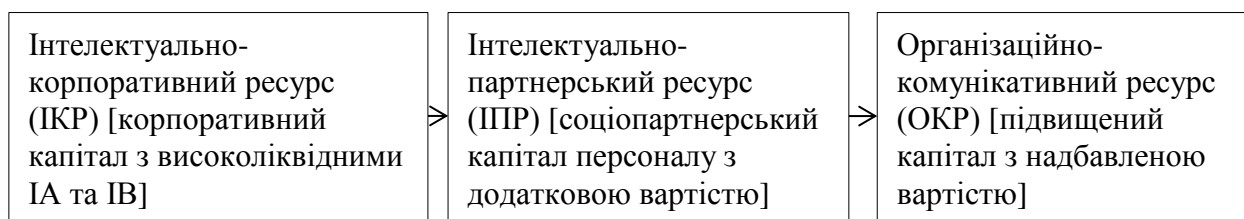
4). Визначення суспільних наслідків. «Революція управлінців» і «деменеджерізація» суспільного виробництва, створення «інтелектуального укладу» в процесі постмодернізації суспільства потребували нової інституалізації («неоінституалізації») успішних «інтелектуальних фахівців» в новому **інтегрованому інтелектуально-корпоративному ресурсі** (ІКР). Він представляє собою *«постмодернізаційний результат інтелектуальної трансформації суспільства силами успішних «інтелектуальних фахівців»*. Це результат управлінський, організаційний, структурний, соціальний, комерційний, кадровий, науково-технічний, виробничо-поведінковий, маркетинговий, модернізаційний, інформаційний і загалом – корпоративно-ресурсний результат в суттєвому покращенні виробничої та економічної діяльності суспільства і його суспільного виробництва. При чому подібний результат може бути отриманий навіть у традиційній структурно-ієрархічній системі суспільного виробництва, котра в процесі модернізації поступово трансформується в інноваційну систему. А саме – переходить від ієрархічно-функціонального управління до управління процесного і об'єктно-орієнтованого, де самі інноваційно-постмодернізаційні процеси реструктуризують менеджмент за певним алгоритмом.



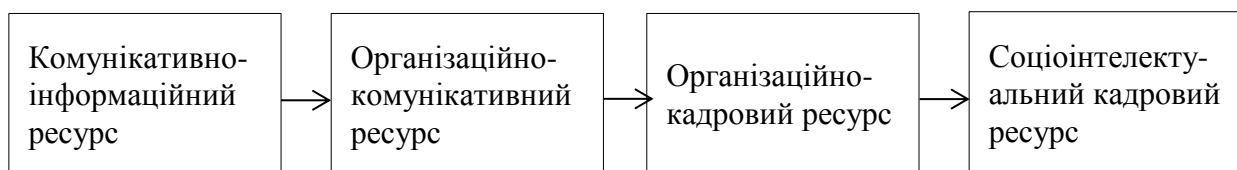
За думкою відомого спеціаліста по управлінню знаннями, ІТ та реінжинірингу Т. Давенпорта, саме таким чином можливо перейти від традиційного функціонально-ієрархічного управління з його традиційними методами структурного аналізу, проектування та програмування (з часовим зрізом розподілення відповідальності і взаємовідносин за термінами виконання завдань під управлінським контролем і звітністю) до «процесного управління», в якому відображається динамічний погляд на бізнес-процес від його початку «на вході» до результату «на виході» [36]. Об'єктне орієнтування в такому «процесному управлінні», насамперед, передбачає «об'єктно-орієнтоване програмування», котре «дозволяє подолати складність, що притаманна дуже великим системам» [37, с.401].

Це також «інтеграція таких сучасних технологій, як інтелектуальні технології та інженерія знань, об'єктно-орієнтоване програмування», що дозволяє повторне використання не тільки програм, але й проектів [37, с.404-405]. В подібному об'єктно-орієнтованому проектуванні «реінжиніринг орієнтований на процеси, а не на дані» і «поки що тільки об'єктно-орієнтований підхід дозволяє описувати як дані про сутності, так і їх поведінку» [37, с.405-406]. Тому в ІТ-проектах, що розробляються на основі використання ІКР, передбачається якісно нова, «інноваційна поведінка» об'єкта. Ним стає і сам **інтелектуально-корпоративний ресурс (ІКР), що створюють успішні «інтелектуальні фахівці»**, у складі управлінського інтелектуального ресурсу (УІР), організаційний інтелектуальний ресурс (ОІР), інформаційно-комунікативний інтелектуальний ресурс (ІКІР) та інтелектуально-кадровий ресурс персоналу (ІКРП). В його людських ресурсних складових переважно і повинні бути представлені успішні фахівці у класі «ціннісних» та «інноваційних спеціалістів». Суспільно-виробнича логістика функціонування, розкриття та реалізація ІКР представлена у відповідному алгоритмі створення технологічно-інноваційних програм і проектів (ТІП) або їх комплексної системи (КС ТІП).

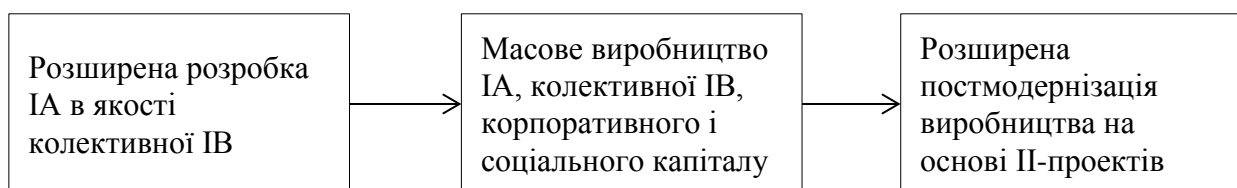
Процес первинної акумуляції і розвитку ІКР



Процес вторинної акумуляції та реалізації ІКР



Процес третинної акумуляції та опредмечення ІКР



При цьому повністю змінюється система виробничого управління: з функціонально-діяльнісного і програмно-цільового на *процесно-об'єктне управління з широким делегуванням компетенцій і повноважень*

співробітникам як компетентним фахівцям. Вони здібні до самостійного виконання своїх розширених обов'язків і повноважень на основі комунікативного взаємоконтролю, комунікативно-інтелектуальної самоорганізації і колективної самоорганізації своєї діяльності тощо. Саме управління перетворюється на *координаційну діяльність по організації ІТ-процесів та реалізації ТПП (КС ТПП) успішними компетентними співробітниками*, що мають власні інтелектуальні активи (ІА) раціоналізаторської діяльності і колективний інтелектуальний капітал (ІК) з діяльності інноваційних груп і творчих цільових колективів у складі успішних «інтелектуальних фахівців».

5). Визначення статусу успішних фахівців. Цей статус формується відповідно до характеру інтелектуально-корпоративного та проектно-реалізаційного ІТ-змісту (інтелектуального та інформаційно-технологічного) професійної діяльності успішних фахівців як інформаційних новаторів та інновантів.

Так, відповідно до інтелектуально-управлінського ресурсу (УІР) новому статусу успішних фахівців релевантні «успішні управлінці». В статусі «корпоративних менеджерів», «менеджерів-консультантів», «топ-менеджерів» вони трансформують традиційну та «постіндустріальну» управлінську систему в інноваційно-інтелектуальне управління за методами, способами, технологіями та іншими управлінськими інструментами, котрі можливо інформаційно-процесно описати. А потім, за цим інформаційно-програми описом, математично, операційно-когнітивно, графічно, алгоритмічно визначити і формалізувати їх в якості управлінських інтелектуальних активів і власності (УІА та УІВ). Серед унормованих УІА та УІВ, – вже в якості «класифікованих нематеріальних активів за правовою ознакою», до класифікації НМА (нематеріальних активів) безпосередньо відносяться до «управлінських активів» наступні: «системи і методи управління і функціонування розроблені в якості складової частини діючого підприємства», «репутація підприємства (на місцевому, регіональному або національному рівнях), котра ствердилася на основі поінформованості про надійність підприємства, якості обслуговування і продукції» та інші. Сюди відносяться і певні якості керуючих управлінців: «загальна кваліфікація, ерудиція, інтелект і лабільні якості в таких областях, як організація роботи з кадрами і менеджментом, взаємодія з клієнтами, вміння улагоджувати конфлікти в колективі і т. п.» [2, с.22, 25]. Створений подібним чином управлінсько-корпоративний інтелектуальний ресурс (УКІР), є невіддільним від підприємства, бо його суб'єктами-носіями виступають успішні фахівці-управлінці, котрі безпосередньо реалізують свої ідеї та управлінські технології в організаційно-впроваджувальній діяльності. А з цим – ініціюють і безпосередньо формують організаційний інтелектуальний ресурс успішних фахівців-організаторів виробництва, стаючи провідом інноваційної професійної діяльності.

Відповідно до організаційно-інтелектуального ресурсу (ОІР) новому

статусу успішних фахівців релевантні «успішні організатори». В статусі успішних «менеджерів-організаторів», «менеджерів-виконавців», «менеджерів-контролерів» вони закладають основу, формують функціональні принципи та створюють операційну систему «менеджменту в організації» і «менеджменту організацій». В першому випадку мова йдеться про «організаційні форми підприємств та їх об'єднань», а також їх внутрішню організацію відповідно до різних форм власності – як це трактується на вітчизняному підґрунті [38, с.31, 141]. А в другому випадку – це впровадження універсального «системного підходу до управління організацією», виходячи з того, що така організація підприємства сама все більше стає «об'єктом управління» зі своїм «життєвим циклом організації» [39, с.11, 52]. Моделювання успішної «організаційної поведінки» молодих фахівців на сучасних підприємствах, відносин комунікативних взаємодій і соціального партнерства на виробництві показує, що зараз здійснюється перехід від традиційної до інноваційної організації сучасних підприємств, від їх «структурної організації» до «процесної організації» (як і в системі управління). Але подібне можливе тільки в разі акумулювання відповідного організаційного корпоративно-інтелектуального ресурсу (ОКІР) як загальноскладової частини корпоративного КІР. В цьому випадку необхідно застосування якісно нового «інноваційного менеджменту», в котрому нововведення, інноваційні процеси, інвестиції розглядаються як «об'єкти інноваційного менеджменту» та «організаційні форми інноваційної діяльності» [40, с.318, 365, 376]. Однією з подібних «організаційних форм» інноваційної діяльності, котрі генерують «процесну організацію» сучасного підприємства є «формування інноваційних підрозділів», а також різних «форм малого інноваційного підприємства». Серед них: тимчасові творчі колективи, бригадне новаторство, ризикові підрозділи компаній (венчурні фірми), «нові фірми в рамках старих компаній», бізнес-інкубатори, малі інноваційні підприємства тощо [41, с.268-371, 375, 217]. Всі ці «організаційні форми» розвиваються на основі інтелектуальної власності, починаючи зі створення «внутрішнього інкубатора для запуску проекту просування високотехнологічних ідей» [40, с.375]. З цим формується *нова соціальна організація з ефективною «організаційною поведінкою» персоналу, зорієнтованого на створення організаційного і соціального капіталу* в разі ІТ-діяльності, інноваційних розробок «крос-функціональних» творчих груп, «самокерованих команд» (соціетально-креативних груп – ред.) з великою «груповою ефективністю» у створенні ІТ-об'єктів тощо [41, с.217, 233, 249, 251]. Вони можуть ставати «об'єктами користування організаційними перевагами», наприклад, в якості винаходження «способів управління (організації і планування) виробництвом» [2, с.29-30]. Організаційні структури управління тоді модифікуються і перетворюються на венчурні (інноваційні) структури, а потім – на «багатовимірні організації», котрі пов'язані з дією людського фактору «участі працівників

в управлінні». З подальшим «переходом від лінійно-функціональних до дивізіональних і матричних структур» – вже на основі «процесної організації» виробництва відповідно до значимості ІТ-проектів, що розробляються [37, с.38, 41, 43-44]. Акумуляований організаційний КІР успішних фахівців-організаторів в свою чергу продукує третю складову інтелектуально-корпоративного ресурсу – інформаційно-комунікативний ресурс успішних інформаційних та комунікативних фахівців, особливо помітний в мережно-матричних та соціально-організованих структурах.

Так, відповідно до інформативно-комунікативного інтелектуального ресурсу (ІКІР) новому статусу успішних фахівців є релевантними «успішні програмісти», «комунікативні координатори», «інформаційні працівники» та «успішні комп'ютерщики-провайдери». Свій новий професійний статус успішних комунікаторів та інформаційних спеціалістів вони реалізують переважно техногенними способами і методами. А саме – на основі комунікативно-інформаційних «інтелектуальних технологій» реінжинірингу, що є «фундаментальне переосмислення і радикальне перепроєктування ділових процесів для досягнення різких, стрибкоподібних покращень у вирішальних показниках діяльності компанії...». В цьому визначенні визначальним є поняття «процес», «який міняє старі правила на нові» у використанні ІТ. Вони стають об'єктами для орієнтування виробничих взаємодій та бізнес-процесів відповідно до Програм комунікацій між успішними фахівцями та іншими співробітниками в компаніях, котрі розвивають свій ІКІР через якісні комунікації. Це й забезпечує створення як індивідуальних ІА і ІВ, так і загальнокорпоративного інтелектуального капіталу (ІК) у складі ІКІР [43, с.174-176]. Тобто при формуванні інформаційно-комунікативного інтелектуального ресурсу (ІКІР) успішних фахівців повинні розроблятися не тільки інформаційні технології, але й комунікативні механізми передачі інформації через ІТ та спілкування працівників, створення на цій основі інтелектуальних технологій у вигляді інтелектуальних активів (ІА), інтелектуальної власності (ІВ), корпоративного (КК) та соціального капіталу (СК). На сучасних російських та українських підприємствах саме подібні соціально-трудова відносини взаємної підтримки і спілкування, виробничої комунікації та соціального партнерства між успішними фахівцями повинні ставати все більш вирішальними для формування високоякісного інтелектуально-кадрового ресурсу підприємства. Він і входить в якості четвертої складової у корпоративний інтелектуальний ресурс.

Відповідно до такого інтелектуально-кадрового ресурсу персоналу (ІКРП) формується і новий статус успішних спеціалістів котрий предстає в якості цінних «кадрових працівників», «людського капіталу» з кращих фахівців, котрі стають успішними «соціальними партнерами», що створюють успішні «партнерські мережі» на виробництві, або успішні «партнерські колективи», інноваційні групи високопрофесійної і креативної діяльності за показниками ФТСР (функціонально-творчої самореалізації). Виявленні подібним чином статусні економічні і соціальні

«компоненти трудового потенціалу» успішних фахівців у їх високій «кадровій якості» необхідно релевантно і репрезентувати. А саме так, щоб до нього органічно входив «людський капітал», котрий потребує відповідних «інвестицій в людський капітал» для свого розширеного відтворення шляхом високопродуктивної «трудової реалізації людини» [44, с.67, 97, 123]. «Процесна організація» сучасного виробництва на основі ІТ-процесів потребує і «процесних соціально-трудових відносин» успішних фахівців у створених успішних «інноваційних командах». Вони можуть самі ставати ІТ-об'єктами формування загальнокорпоративних інтелектуальних ресурсів, що потребують свого об'єктно-методичного регулювання. Один з головних об'єктно-регулятивних методів – це «регулювання соціально-трудових відносин методами соціального партнерства»: колективні договори та угоди, їх правові засади, організація та охорона праці, розвиток персоналу тощо [44, с.265, 270, 275, 283-284]. Це потребує «процесної організації діяльності персоналу», а також зобумовлює необхідність розглядати в якості об'єкта регулювання «процес вдосконалення професійної діяльності персоналу» та його моніторингу в системі менеджменту персоналу [45, с.168, 196]. Таким чином ІКРП може ставати «об'єктом кадрової політики» як відповідної «системи управління ресурсами» [12, с.458]. Тобто можна налагодити систему підготовки і відтворення кадрів по всій структурній «класифікації кадрів» в їх інноваційній якості – від керівного складу «управлінського персоналу» («кадри управління») та спеціалістів по організації (за їх кваліфікацією, категоріальністю, класністю та успішністю) до виконавців і робочих кадрів шляхом їх підготовки як на довгострокову «кар'єрну перспективу» (стратегічне планування), так і короткострокової перепідготовки, підвищення професійної кваліфікації, розподілу і перерозподілу в класності та успішності через тактичне регулювання [12, с.465, 468-470]. В нашому контексті «успішні кадри» виступають у своєму власному статусі тоді, коли вони в якості успішних фахівців відтворюють свої авторські ІА та ІВ, нарощують їх на розширеній основі у ресурсному вигляді інтелектуального і ресурсно-збагаченого соціального капіталу.

б). Визначення системних суспільних змін. В разі постмодернізаційної «інтелектуалізації» суспільства, його інформатизації і переходу до інформаційних та інформаційно-комунікативних технологій (ІТ та ІКТ) суспільна система приймає вигляд «відкритого суспільства». Або соціуму з вільною циркуляцією інформації, всезагальних комунікативних зв'язків і безперервного «комунікативного діалогу». А внаслідок «вільного доступу» до інформації – воно стає інформаційно-глобалізованим суспільством з відповідною інфосферою та ноосферою. Проте техногенного, а не культурогенного типу (техноінфосфера, техноноосфера), що має дегуманізоване та антикультурне спрямування.

В аспекті нового статусу успішних фахівців як «інтелектуальних працівників» в суспільстві необхідно налагоджувати культурогенні та антропогенні процеси максимального перенесення їх управлінського,

організаційного, інформаційно-комунікативного та кадрового «людського ресурсу», їх «соціально-професійного капіталу на всі інфраструктурні складові соціуму. Загальна тенденція в об'єктування «людського ресурсу» успішних фахівців на прийдешньому етапі суспільного розвитку, як раніше було показано, це об'єктування їх інтелектуального ресурсу (у його виявлених різновидах), в новому функціонуванні суспільства та його суспільного виробництва. Тобто здійснити перехід від традиційної схеми до інноваційних інтелектуальних технологій культурно-антропогенного типу. А саме – перейти в управлінсько-організаційному аспекті від контролюючої, функціонально-виконавчої системи отримання результату від впровадження ІТ-проектів у переважній формі їх економічної ефективності до управлінсько-процесного, програмно-ресурсного принципу в отриманні тематичного результату по напрямкам дії ІТ-процесів – управлінського, організаційного, інформаційно-комунікативного, інтелектуально-кадрового результату. Подібне можна представити наступним чином:

Традиційна схема	Управління→ контроль→виконання→ефект
Інноваційна інтелектуальна технологія:	Управління→процес→ресурс→результат

Подібний тренд переходу від традиційного до інноваційного управління є більш характерним для американської «моделі успішності» в той час, коли для західноєвропейської «моделі успішності» більш характерні методи «управління знаннями». А саме – це «постмодернізаційний перехід» від корпоративної форми нагромадження ІКР до партнерських технологій в акумуляції інтелектуальних ресурсів успішних фахівців. Конкретно, – інтелектуально-партнерського та когнітивно-креативного ресурсу, хоча структурно складові ІКР зостаються ті ж самі, хоча вже з іншим контекстом.

7). Визначення нового суспільного статусу успішних фахівців як соціальних лідерів. Це їх ствердження в якості «інтелектуальних лідерів» суспільства, котрі мають високоліквідні «нематеріальні активи», інтелектуальну власність та інтелектуальний капітал. Надалі він акумулюється та ефективно перетворюється з високоліквідного інтелектуально-реалізаційного ресурсу на матеріалізований соціальний капітал. І таким чином стає основним капіталом у статутному фонді (вигляді ІКР, ІА, ІВ, ІК, СК) сучасних підприємств, інноваційних комунікативних та «креативних корпорацій». Але треба мати на увазі, що подібний ресурс і капітал успішні фахівці здатні розширено відтворювати тільки через розробку і впровадження найновіших ІТ, ІКТ, когнітивних і креативних технологій, відкрить, корисних моделей, промислових зразків, ноу-хау, ІТ-програм, ІТ-проектів та їх комплексів (КС ТІП), інвестиційних технологій, інноваційних кластерів, територіальних інноваційно-

інвестиційних комплексів (ТІК), міжгалузевих, територіальних і міжрегіональних кластерів. І ці можливості все більш розширюються для успішних фахівців, особливо при переході до сучасного (5-го) етапу їх професійної діяльності, коли повністю інституалізується інформаційне суспільство. Вже зараз інформаційним виробництвом створюється, наприклад, у США, до 75 % всього національного продукту та «інноваційно-інформаційного багатства» американського суспільства. На цьому шляху швидко рухаються Китай, Росія, Бразилія, Євросоюз та інші країни та альянси. Подібне потребує і Україна, але їй необхідно додати багато зусиль у проведенні необхідної модернізації, постіндустріалізації та розвитку громадянського суспільства на системно-інформаційних та інноваційних засадах.

Використана література (до р.1)

1. Как добиться успеха / Под общей ред. В. Е. Хруцкого. – М.: Политиздат, 1991 – 510 с.
2. Креггер О., Дж. М. Тьюсон. Типы людей и бизнес. – М.: АСТ, 1995 – 560 с.
3. Курбатов В. И. Стратегия делового успеха. – Ростов н/Д: «Феникс», 1995 – 416с.
4. Капица В. Ф., Макаров О. И. Корпоративная культура управления в Большой хозяйственной организации. – Кривой Рог: Минерал, 2003 – 249с.
5. Синк Д. Управление производительностью. – М.: Прогресс, 1989 – 522 с.
6. Журавлев П. В. Менеджмент персонала. – М.: «Экзамен», 2004 – 448 с.
7. Перерва П. Г. Самомаркетинг менеджера и бизнесмена. – Ростов н/Д: «Феникс», 2003 – 592 с.
8. Солоп А. С. Тайны бизнеса. – К.: УФИМБ, 1977 – 320 с.
9. Изюмов А. Демократизация собственности в американских компаниях/ США: Экономика, политика, идеология, 1992, № 3 – С. 13-22
10. Новиков В. Новации как объект собственности, кммерции, регулирования // Проблемы теории и практики управления. – 1991, № 2 – С. 71-76
11. Бирман Г., Шмидт С. Капиталовложения. Экономический анализ инвестиционных проектов. – М.: ЮНИТИ, 2003 – 631 с.
12. Щекин Г. В. Социальная теория и кадровая политика. – К.: МАУП, 2000 – 576 с.
13. Ритцер Дж. Современные социологические теории – СПб: Питер, 2002 – 688 с.
14. Капіца В. Ф. Національна світоглядна культура – Кривий Ріг: Видав. центр, 2012 – 566 с.
15. Тоффлер Э. Вы сейчас переживаете важный исторический момент // США: ЭПИ – 1987 – № 1
16. Капіца В. Ф. Соціальна філософія культурно-інформаційного розвитку суспільства. – Кривий Ріг: Видав. центр, 2012 – 479 с.
17. Портер М. Конкуренция. – СПб: Изд. дом «Вильямс», 2003 – 496 с.
18. Транснаціональні корпорації / В. Рокоча, О. Плотніков, В. Новицький та ін. – К.: Таксон, 2001– 304 с.
19. Тоффлер Э. Третья волна. – М.: АСТ, 1993 – 784 с.
20. Нейсбит Дж. Мегатренди. – М.: АСТ, 2003 – 380 с.
21. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках совершенства // США: ЭПИ, 1985 – № 10

22. Иванов М. М. Инкубаторные программы // США: ЭПИ, 1988 – № 9
23. Беневоленский Э. В. Современные тенденции интенсификации производства // США: ЭПИ, 1988 – № 11
24. Капица В. Ф. Философия культуры информационного общества. – Кривой Рог: Видав. центр, 2012 – 373 с.
25. Формы проявления корпоративной собственности в США // Проблемы теории и практики управления, 1991, № 2 – С. 76-84
26. Новиков В. Новации как объект собственности, коммерции, регулирования / Проблемы теории о практики управления, 1991 – № 2
27. Гейтс Дж. Денационализация и корпоративная собственность // США: ЭПИ, 1992, № 3 – С. 51-57
28. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. – М.: «Олимп-Бизнес», 2003 – 408 с.
29. Новая технократическая волна на Западе. (Сост. П. С. Гуревич). – М.: Прогресс, 1986 – 451 с.
30. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. – М.: ЭКСМО-ПРЕСС, 2001 – 480 с.
31. Чухно А. А. Співвідношення індустріального і постіндустріального типів розвитку: проблеми теорії і практики // Социально-экономические проблемы информационного общества. – К.: МАУП, 2002.
32. Зеленько Г. «Навздогінна модернізація»: досвід Польщі та України. – К.: Критика, 2003 – 215 с.
33. Нейсбит Дж., Ебедин П. Перестройка корпорации // США: ЄПИ, 1987 – № 1
34. Пярниц Ю. «Мягкая составляющая хозяйственных организаций» // Проблемы теории и практики управления. – 1990 – № 2
35. Мороз О., Саенко Ю. Час інтелекту. Сукупний український розум. – Львів: Панорама, 2002 – 96с.
36. Нижегородцев Р. М. Информационная экономика. Кн.1. Информационная Вселенная. Информационные основы экономического роста. – М.: МГУ, 2002 – 163 с.
37. Нижегородцев Р. М. Информационная экономика. Кн. 2. Управление беспорядком. Экономические основы производства и обращения информации. – М.: МГУ, 2002 – 173 с.
38. Devenport T. H. Process innovation reengineering work thoug information technology. – Boston, Mass: Harward Business School Press, 1996
39. Абдикеев Н. М. и др. Реинжиниринг бизнес-процессов. – М.: ЭКСМО, 2005 – 592 с.
40. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Менеджмент організації. – К.: Кондор, 2004 – 598 с.
41. Осовська Г. В., Осовський О. А. Менеджмент організацій. – К.: Кондор, 2005 – 860 с.
42. Управление организацией / Под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина. – М.: ИНФРА-М, 2003 – 706 с.
43. Шермерорн Дж., Осборн Дж. Х. Организационное поведение. – СПб: Питер, 2004 – 637 с.
44. Оценка интеллектуальной собственности. Т.4 / Под общей ред. А. Д. Святоцкого. – К.: Изд. дом ІнЮрс, 1999 – 384 с.

45. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2004 – 832 с.

46. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудоі відносини. – К.: Знання, 2004 – 535 с.

47. Журавлев П. В. Менеджмент персоналу. – М.: «Экзамен», 2004 – 448 с.

1.3. Сучасні уявлення про успішного фахівця та існуючий інформаційний ресурс в контенті інноваційного розуміння успішної професійної кар'єри

Сучасні уявлення про успішного фахівця та його успішну професійну кар'єру почали формуватись на переломі 2000 року та в перше десятиліття теперішнього часу. «Інформаційна революція» завершується, а з цим – стверджується «інформаційне суспільство» постіндустріального і «постмодернізаційного» типу у його техноінформаційно-кібернетичному варіанті. Це 5-й етап у зміні суспільних умов, сприятливих для здійснення успішної професійної діяльності молодих фахівців та їх успішного кар'єрного зросту. Розробляється **концепція «професійного менеджменту», самоменеджменту як засобу досягнення успіху**. За подібною концепцією «успішний процес» самоуправління своїм професійним зростанням обов'язково повинен включати такі складові: (1) наявність необхідного професійного (людського) ресурсу; (2) планування успішної професійної кар'єри; (3) організація її поетапного здійснення (за визначеними завданнями); (4) контроль і моніторинг своєї професійної діяльності як фахово успішної; (5) здійснення професійного лідерства; (6) високі отримані результати та оцінка їх ефективності [1, с.3, 6]. Надалі розробляється концепція успішного професійного самоменеджменту, за якою успішна кар'єра розуміється як «управління часом», професійно-часовим випередженням інших спеціалістів (а особливо успішних фахівців) у конкурентній боротьбі при здійсненні успішної професійної кар'єри [2]. Розробляються і відповідні «технології успішності» у випереджувальному «керуванні часом» в системі професійного самоменеджменту, що потребує відповідної корекції-зміни власних світоглядних уявлень [1, с.19-20]. За нашою концепцією, ним повинно стати особливе «інформаційне світорозуміння», яке має креативно-синергетичну основу, свою «інформаційну свідомість» і нейроінтелект у ментальній співвідносності до інформаційного суспільства та до іміджу «інформаційних спеціалістів» [3, с.197, 201]. В тренді культурно-інформаційного розвитку суспільства для здійснення успішного самоменеджменту треба враховувати «випереджаючий ефект» успішних «комунікативних практик» інформаційних спеціалістів (в контексті «комунікативної революції», що відбулася в суспільстві), саморегулюючий ефект у формуванні відносин «комунікативної організації», а також необхідності в розвитку *здібності до професійно-творчого самопрограмування і здатності до професійної соціальної поведінки*

(самоуправлінської), успішного «фактичного самовпорядкування» своєї професійної кар'єри як «інтенційно спрограмованої» та успішно реалізованої у «скороченому часі» і випереджаючому темпо-ритмі [4, с.195, 205, 222, 238]. Як і в попередніх визначеннях поняття успішного фахівця та суспільних умов здійснення ними успішної кар'єри вже на 5-му етапі соціокультурних трансформацій можна привести до відповідної систематизації, розуміння та осмислення.

1). Визначальна суспільна умова. Період постмодернізації суспільства завершується інституалізацією інформаційного суспільства в державному статусі «інформаціоналізма» (М. Кастельс). Він відкриває цілу «інформаційну епоху» з «духом інформаціоналізма» та «інформаційною економікою», переходом від «галактики Гутенберга» до «галактики Маклюена», а від неї – до «галактики Інтернет» [5, с.82, 194, 314]. В «галактиці Інтернет» суспільство починає розвиватись за «культурою Інтернет», формує «техноеліту», де розвиває техногенне «тележиття» зі своєю «телероботою», інформаційними моделями «технопрогресу», котрий призводить до «цифрового розриву» людства у «глобальній перспективі» [6, с.52, 55, 267, 284]. Інституалізований подібним чином техногенний «інформаціоналізм» одночасно інституалізує і «технокапіталізм» у статусі «інформаційного посткапіталізму», де соціально-професійний пріоритет мають «інформаційні спеціалісти» і котрі можуть здійснити успішну «інформаційну кар'єру» комп'ютерного фахівця, програміста, оператора комплексних систем і мереж, розробника інформаційних технологій, інженерних (прикладних) ІТ-програм тощо. А з цим виникає і нове визначення суспільного виробництва.

2). Визначальна виробнича умова. Подібною умовою стає випереджальний розвиток інформаційних технологій та ІКТ (інформаційно-комунікативних технологій), ІТ-програм (починаючи з «Windows 95»), що виступають основними засобами «інформаційного виробництва». Корпорації стають інформаційними, комунікативними, «мережними підприємствами», «креативними корпораціями», що рухають розвиток «інформаційної економіки» (А. Ніжегородцев), «постекономіки» і «гіперекономіки» (В.Іноземцев) і навіть «ноосферної економіки» зі своєю «ноосферно-економічною парадигмою» розвитку людства (М. Романенко) [59, с.44-45]. «Софійно-ноосферне» суспільне виробництво є «позаекономічним» у тому сенсі, що воно створює «синергетичний ефект», який не можна оцінити звичайними економічними показниками, а в його центрі знаходиться «ноосферна людина» і «ноосферний спеціаліст» як найбільш успішний в інформаційно-синергетичному відношенні [8, с.96, 204]. За нашою концепцією, подібні «креативні фахівці» здатні акумулювати синергопотенціал та постійно генерувати синергоресурс творчо-інтелектуальної діяльності за показником ФТСР (функціонально-творчої самореалізації) [4, с.428].

3). Визначення економічних наслідків. Подібне визначення можна представити у двох основних позитивних наслідках ефективності

успішних фахівців як «інформаційних спеціалістів»:

а) це їх вміння і здатність здійснювати самовкладення у свої здібності як в основний капітал підприємства, та представлення своїх творчо «розширених здібностей» в якості головних об'єктів нововведень через розробку ІТ, ІКТ, програмних комплексів (ПК ІКТ) та їх кластерну реалізацію;

б) застосування успішними «інформаційними спеціалістами» організаційно-синергетичних методів соціальної саморегуляції виробничих процесів, наприклад, шляхом інвестування і реінвестування власних ІА, ІВ та ІК в якості інтелектуальних капіталовкладень у розвиток виробництва.

Подібним чином стимулюється розвиток «динамічних корпорацій» і «динамічного виробництва», в діяльності котрих можна зафіксувати синергетичний ефект в показниках їх перманентної модернізації, емерджентності, акумуляції людських ресурсів тощо [9, с.91, 95]. В синергетичному ефекті в першу чергу ураховується акумуляція людського капіталу в якості «ендогенно розвинутого людського ресурсу», «сукупної інвестиції у знання», «неперервності інвестицій у капітал знань», а не дохід і прибуток (Дж. Майер, Дж. Раух, А. Філіпенко), а не дохід і прибуток [10, с.111]. Подібне зобумовлює і нове визначення професійного статусу успішних фахівців.

4). Визначення статусу успішних фахівців як «інформаційних спеціалістів». Подібний статус предстає у *конкурентній поведінці успішних спеціалістів серед інших успішних спеціалістів* у їх намаганні здійснити успішну професійну кар'єру. Сутність такої поведінки – це ініціація **професійної самоактивності**, вироблення здібності до самомотивації і перманентної **професійної самоактуаїзації** з метою творчої самореалізації. Форми проявлення подібних намірів у їх предметній реалізації можуть бути самими різними:

- підняття «рівня самоорганізації» фахівця, розвиток вмінь до самоуправління і зріст «рівня ефективності управління» власною професійною кар'єрою в режимі її успішності [11, с.215, 262];

- навчання «новаторському мисленню» та оволодіння методикою «творчого мислення» [11, с.279, 319];

- розвиток особистої «мотивації до успіху», самомотивації високоактуалізованого «психічного стану» успішності [11, с.374, 388];

- розвиток «комунікативної компетентності», навичок розв'язання конфліктів з застосуванням засобів «ділового спілкування» та «стресостійкості» [11, с.426, 430];

- розвиток «високої прихильності» до свого інтелектуально-творчого зросту та до креативної корпорації, де подібне здійснюється [12, с.168];

- оволодіння методами «управління знаннями» та моделювання успішної «організаційної поведінки» в креативній корпорації [12, с.281-282];

- особистісний професійно-світоглядний розвиток з використанням «світоглядних тренінгів» з «ефективної комунікації», «професійної ідентифікації молодого фахівця» в системі «людина-машина» тощо [13, с.439, 451, 456];

- підвищення творчого потенціалу і підняття «рівня креативності» успішного фахівця («101 шлях до успіху», за Ю. Раудсеппом);

- креативне самопрограмування методами креативно-синергетичного розвитку творчої особистості в її творчо-інтелектуальній діяльності та «за логістикою інформаційно-технологічного програмування ноо-мислення» [4, с.557].

Існує багато інших ефективних способів набуття статусу успішного фахівця у «конкурентному середовищі» успішних фахівців та у їх «конкурентному змаганні» у здійсненні успішної професійної кар'єри. Системно вони, наприклад, представлені через «систему культурогенних показників оцінки економічної сили Великої господарської корпорації, що використовуються у практичній господарській діяльності корпорації» [14, с.179-185], а також репрезентовані у «науково-практичних методах застосування світоглядних практик в культурно-інформаційному навчальному середовищі вищого навчального закладу» [13, с.468, 474-495]. Подібні «статусні зміни» в соціальному положенні успішних фахівців як «інформаційних спеціалістів» мають свої відповідні суспільні наслідки з їх певним і конкретним визначенням.

5). Визначення суспільних наслідків «інформаціоналізму» в аспекті соціокультурних змін у сучасному соціумі. Головний наслідок, за авторською концепцією, є не сам «соціологічний факт» інституалізації інформаційного суспільства в його техногенному статусі постмодернізаційного «інформаційного посткапіталізму», а навпаки – зміна його соціокультурної якості на «культурно-інформаційну суспільну систему» реального гуманізму з ознаками прийдешньої антропогенної цивілізації [3, с.262]. Це результат складного соціоісторичного процесу, що потребує свого нового креативно-синергетичного розуміння і переосмислення, розробки «культурно-формаційного підходу до розуміння суспільно-історичного процесу» та відповідної «культурно-формаційної репрезентації соціогенезу суспільних систем в історичному процесі» [3, с.273, 278]. Культурно-інформаційна суспільна система (КІС-система) є його завершенням на сучасному етапі суспільного розвитку, внаслідок чого приймають новий характер суспільні відносини: форму комунікативних практик, комунікативно-ціннісних інтерактивних взаємодій, їх організації та самоорганізації, соціетальних когнітивних практик і предметно-творчої самореалізації. І вже в подібній аспектації формуються культурно-інформаційні інститути громадянської демократії і суспільного самовпорядкування, сам розвиток суспільства приймає «громадянсько-демократичний вектор культурно-інформаційної трансформації» з можливостями програмування громадянських процесів культурно-інформаційного розвитку суспільства [3, с.149, 164, 304, 364,

445]. Тобто ці зміни і трансформації набувають системного характеру і мають своє системне визначення.

б). Визначення системних суспільних змін. Їх можна бачити та осмислювати в аспекті активного впливу успішних фахівців на розвиток інформаційного суспільства у трьох головних трендах:

а) вплив на розвиток громадянського суспільства в його здатності до соціальної самоорганізації і самовпорядкування (самоврядування), котре не потребує державно-політичного регулювання свого розвитку і прогресу в межах капіталістичної системи, виходить за його межі і перетворюється на громадянське суспільство некапіталістичного (позакапіталістичного) типу;

б) в контексті загальноісторичного процесу подібну закономірність можна визначити як становлення і «прихід» культурно-інформаційної суспільної синергосистеми, здатної акумулювати синергоресурс глобалізованого соціуму в разі творчо-інтелектуальної діяльності успішних «інформаційних спеціалістів»; вони практично творять інфосферу, креатосферу і надалі – ноосферу метасистемного соціуму, переводять його у стан ноосферної креативно-синергетичної реальності, в котрій творчими особистостями суспільної дії стають ноо-суб'єкти, здатні до імпринтингу ноосферного розуміння і ноо-мислення [15, с.35-36];

в) в перспективі можна спрогнозувати становлення антропогенної цивілізації реального гуманізму або «гуманістичної культурно-формаційної системи» з яскраво вираженими феноменами ноосферного розвитку і швидкого ноосферогенезу людства, завдяки успішній діяльності «інформаційних спеціалістів» в якості ноо-суб'єктів [3, с.288, 296].

Саме на переломі ХХ і ХХІ століть починає формуватись «філософія в нову епоху», що закладає «підґрунтя піраміди успіху», «топ-менеджмент» з новим соціальним лідерством успішних фахівців, котрі все більше починають виступати як «лідери нового покоління» [16, с.50, 68, 90].

7). Визначення соціального лідерства успішних фахівців в суспільстві. З інституціональним ствердженням інформаційного суспільства у статусі державного «інформаціоналізму» успішні «інформаційні спеціалісти» все більше визнаються в якості «соціокультурного класа» топ-спеціалістів. А з цим – вся інтелігенція як соціальний лідер-носії інтелектуальної власності та інформаційного капіталу змінює свої класоутворюючі ознаки, формує свою «соціокультурну праксеологію» життєдіяльності [17, с.124-125, 134]. «Інтелігенція як соціокультурний клас інформаційного суспільства» починає розвивати свою особливу «світоглядну культуру інтелігенції», а з цим – і «світоглядну культуру суспільства» вже в якості «креативного класа» і «класа лідерів» успішних фахівців [17, с.124, 127].

Проте зараз, вже в параметрах теперішнього часу і практично на наших очах «світоглядна парадигма» успішності знову починає змінюватись та набувати нових ознак. Це закономірно, бо «інформаційний технокапіталізм» вступив у таку фазу своєї системної кризи (котра соромливо визначається як «фінансова криза», що виникла внаслідок деяких «збоїв» в капіталістичній економіці), коли «капіталістичного

виходу» з кризи вже немає, бо кризові явища системно загострюються більше як півстоліття і зараз можуть бути розв'язані тільки воєнним шляхом у смертельній боротьбі за світові ринки та їх перерозподіл. В контексті нашого питання це потребує розробку оновлених світоглядно-методологічних і методичних підходів до розуміння, успішної професійної діяльності, успішної професійної кар'єри молодих фахівців, створення інноваційних моделей і методів реалізації кар'єрних устремлінь, розробки *операційно-когнітивних блоків практичних знань та вмінь, нормативно-правових засад здійснення успішної професійної кар'єри в статусі «креативних спеціалістів», лідерів і «топ-фахівців» вищої творчої інтелектуальної якості.*

Зараз у бінарно-ціннісному протиставленні починають позиціонуватись дві альтернативи професійної кар'єри успішного фахівця. Оскільки суспільна ситуація внаслідок кризових явищ все більш загострюється, ці альтернативи приймають форму «фахових синдромів», що підтверджують і проведені конкретно-соціологічні дослідження.

А. «Синдром невдахи». Подібний стан психічної пригніченості виникає внаслідок масового звільнення працівників, закриття підприємств, невдалого підприємництва та бізнесу, невиплат зарплати, відсутність перспектив тощо. Головними ознаками подібного «фахового синдрому» в його негативному проявленні є:

- чекання невдачі, що виникає внаслідок неподолання *«замкненого кола невдач»*, почуття «загнаності у глухий кут»;

- страх перед новими спробами, що принесуть нові невдачі і *«стан страждання»* (у фіхтеанському розумінні негативного вияву свого страждаючого «не-Я»);

- припинення спроб змінити ситуацію на краще, що продовжує стан *«патологічної пасивності»*;

- самоподавлення і самоусмірнення, що веде до стану *«емоційного колапсу»* та хронічної почуттєвої пригніченості;

- втрата ініціативності і повна безініціативність у стані *«паралічу волі»*;

- покірність і повна підвладність обставинам, що призводить до депресії та *довготривалих депресивних станів*;

- повний негативізм, нігілістичне сприйняття дійсності (включаючи «правовий нігілізм» тощо), що надалі призводить до крайньої агресивності, маніакальних чи параноїдальних станів *ірраціональної агресії* або навпаки – до ступорів і «випаду з дійсності» у станах аутизму;

Можна бачити, що «синдром невдахи» є багато в чому патогенний стан, якщо може поглиблюватись алкоголем, наркотиками, включаючи наркотичну залежність від комп'ютерно-віртуальної реальності («комп'ютерний синдром»), шоу-гіперреальності тощо. У студентів старших курсів (спеціалісти і магістри), котрим викладалась навчальна дисципліна «Професійна кар'єра успішного фахівця» на цьому фоні

виявляється занижена професійна оцінка («висока» – не більше 10-12 %), небажання стати успішними (в середньому не більше 5-7 % від опитаних), низька конкурентоздатність в аспекті прагнення до професійної самореалізації (в межах 9-14 %) тощо.

Б. «Синдром ігрока». Цей стан є альтернативним «синдрому невдахи», але він також має патогенний підтекст. Ставка робиться на «сліпий випадок», «сліпу вдачу», на «випадковий виграш» у бажанні «зірвати куш» (як при грі в рулетку). Тут найбільш характерні наступні прояви «*homo ludens*» (Й. Хейзінга), але в нетворчих формах «людини граючої», а саме:

- відсутність системних і довготривалих зусиль для досягнення «ігрового успіху», (окрім тих, хто вже став «ігроманом» і створює свої «ігрові системи»); це є повний антипод позитивній «діяльності як гри»;
- непрофесійний підхід та небажання бути професіоналом, коли навіть відсутність професійної освіти часто розглядається як певний «плюс»;
- протизаконні дії та неповага до права, становлення власних «правил гри» за принципом «а може пронесе», «а може повезе», «мені щастить»;
- життя одним днем за принципами «все і зразу», «хоч мить, та моя», «користуйся, поки є шанс» тощо;
- авантюризм, нахил до здійснення афер, пройдисвітництво та авантюризм.

Сучасна наука пропонує самі різні способи лікування подібних «синдромів» в їх позитивному чи негативному проявленні:

(1) – вийти із «замкнутого кола» шляхом «когнітивної терапії»: «виявлення проблеми», «концептуалізація проблеми», знаходження виходу з «тупікових ситуацій» тощо [18, с. 355, 358, 367].

(2) – допомога професійного консультанта, здатного до суггестопедії в різних «суггестопедичних моделях» [19, с.198, 207, 230].

(3) – професійний коучінг і тренінг: умінь спілкування в аспекті «послаблення стресу», «зменшення агресії», тренінгу емпатії тощо [20, с.284, 384]; проведення «психокорекційних практик» індивідуально і в «груповій динаміці» [21, с.30, 40, 77]; здійснення «диференціальної психодіагностики» в її різних «психологічних парадигмах» тощо [22, с.49, 52];

(4) – методами проходження «практичного курсу НЛП» за найновішими «психотехнологіями успіху» та за принципом «рішення знаходиться в мені, а не в обставинах» в альтернативі «вдача і невдача» [23, с.117, 153, 192].

(5) – методами імпрінтингу та «самопрограмування мозку» [24, с.73, 78]; здійснення «періодично-фазових переходів» в імпрінтах духовно-практичного, духовно-творчого та інформаційно-креативного світорозуміння [4, с.536, 543, 547].

В подібних напрямках вже здійсненні перші розробки, наприклад, у вигляді «посібника для геніїв» як «понадуспішних фахівців». Вони нібито не прагнуть до успіху та успішної професійної кар'єри, але досягають успішності і понадуспішності, застосовуючи нетрадиційні, інноваційні та

вкрай парадоксальні методи вищої особистісної самореалізації. Багато в чому ці розробки співпадають з нашими дослідженнями. Їх основні положення представлені у слідуючих головних системоутворюючих складових.

1). Сучасні «понадуспішні фахівці» – це не «ігроки» і не «трудоголіки». Вони знають, що «трудоголізм – це міф» і працюють за принципом «затрат менше – ефект більше» (синергетичний закон «малих сил» – ред.). Для успіху потрібна не «трудоголічна самовіддача», а ефективна професійна самореалізація [20, с.11-12]. У студентів, що прагнуть здійснювати успішну кар'єру якраз все навпаки: на «професійну самовіддачу» в досягненні успіху розраховують 25-32 % опитаних, а на успішну професійну реалізацію в середньому тільки 5-7 %, тобто в 4-5 разів менше. «Понадуспішні» особистості ніколи не працюють «трудоголічно», а придумують і винаходять як вищі «майстри свого діла», вони не «везунчики», а «іскусники», їх успіх – у вищому «мистецтві майстра». Вони не тільки хочуть «знати», але й «вміти», а «вміти» – це знайти «сильне рішення», що дає 10-100 кратний результат у професійній самореалізації. Але вона досягається тільки одним способом – *через самовкладення в розвиток власних вмінь шляхом отримання і нарощення практичних знань, що є високоліквідними і технологічними легкоопредмечуваними.*

2). Когнітивно-реалізаційний механізм подібного «самовкладення» у свою «понадуспішність» – це «управління успіхом» у двох основних аспектах: а) «самоуправляти собою» або «вести до успіху самого себе»; б) управляти власним успіхом таким чином, щоб «приводити до успіху інших», а потім здобувати спільний успіх [24, с.16].

3). «Управління невдачами» або власним неуспіхом. Це парадоксальний спосіб в досягненні успіху, коли він розглядається «як перехід від однієї невдачі до іншої з нарощуванням ентузіазмом» [24, с.17]. Подібний спосіб як принцип вперше застосував відомий політик У. Черчилль, котрий вважав, що саме череда невдач породжує успіх, коли неуспіх долається новими намаганнями досягти вдачі. За авторською версією це формула: «із багатьох маленьких поразок складається одна велика перемога».

4). «Управління труднощами» – це паліатив (інтерференція) позитивного і негативного аспектів в досягненні «понадуспішності». Тут діє формула, котра виведена ще Р. Емерсоном: «скрутності існують для того, щоб їх долати», а в конкретно-професійному аспекті – це *вміння управляти ситуаціями та обставинами.* Вони неодмінно виникають при інтенсивній професійній самореалізації, коли «понадуспішний фахівець» працює у «випереджувальному ритмі» («форсаж-режим») по відношенню до інших конкуруючих успішних фахівців. В протестантизмі це означає, що «бог помітив» твоє зусилля і старання, та випробовує особистість на стійкість та незламність. Значна більшість студентів цього не бажають і 32-40 % опитаних бажають робити професійну кар'єру спокійно, без усілякого змагання, форс-мажору і без випередження, віддаючи перевагу

колективній солідарній праці безконкурентної боротьби та ризику.

5). »Управління розумом» в полярному режимі «блуждаючий розум – концентрований розум», доведення цього «ментального режиму» до стану максимально концентрованої уваги і зосередження, коли виникає натхнення-інсайт «безумовного відкриття». Тобто це перехід на ірраціональну логіку та інтелектуальну інтуїцію, що народжує «безумні ідеї» з передчуттям «безумного відкриття». Це натхненні стани «прозріння» за раціональною формулою формальної логіки «успіх – продукт натхнення» [24, с.33]. У свій час Т.Едісон виразив подібне співвідношення раціонального та ірраціонального в таких їх питомій вазі: «геній – це 99 % поту і 1 % натхнення». А якщо перефразувати вислів Бюффона, що «геній це терпіння», то його можна перефразувати таким чином – *це максимум терпіння в очікуванні натхнення, котре приводить до «безумного успіху» – понадуспішності*. Але натхнення – це ще не сам успіх, а «придумування образу свого Успіху» у «своєму ділі і себе як його відкривача», що є по великому рахунку «понадуспішності» реальнісний «образ світу, Діла і Себе».

б). »Понадуспішні фахівці» повинні бути здатні до *постійного «професійного самопреодоління», самоподолання «професійної обмеженості»*, з одного боку, а з другого боку – до професійної самовпевненості, «понададаптації». Формула «самоподолання»: «істотно могутній той, хто перемагає сам себе» [24, с.40]. Тут є дві крайності: а) бачення свого едо-самості як ворога – «ми зустрічаємось з ворогом і цей ворог – ми самі» (У. Келлі), зрозуміло, у фіхтеанському сенсі «не-Я»; б) бачення своєї сили в подоланні свого «не-Я» як ворога: «хто сильний? Той, хто перетворює ворога у друга». Тут можна вивести, за авторською концепцією, і відповідний категоричний імператив (за І. Кантом): «перетворити ворога на друга» шляхом за це злиття-синтезу «Я» і «не-Я» у «реальному Я» (за І. Фіхте), котре має «автономію волі» до безкінечного самовдосконалення.

7). Для понадуспішних фахівців діє «Закон Великих Невдач», котрі стають залогом «Великого Успіху». Тут діє така формула понадуспішності: «тільки ті, хто не боїться великих невдач, зможуть досягти великого успіху» [24, с.40]. Щоб уникнути «великих невдач», не треба ставити недосяжно «великих цілей», а діяти операційно. Можна репрезентувати такий когнітивно-операційний блок практичного розвитку головних «вмінь понадуспішності»:

– вміння «розбивати свою діяльність на елементи» [24, с.47]; під цим розуміється ментально-алгоритмічна здібність представити свою «діяльність ціледосягнення» операційно, тобто в окремих, але структурно-логічно пов'язаних, операційно-когнітивних актах вирішення задачі та поетапного розв'язання складних завдань;

– практичне вміння досягати особистісного розвитку, піднімати «рівень особистості» та своєї «людської якості»; у свій час Піфагор (у

вченні «Про належне») в подібному контексті «людського розвитку» розумів перемогу над пристрастями (особливо негативних емоцій гніву, смутності, душевної тривоги, тужливості тощо), а в позитивному відношенні – стверджувати культ дружності і товариськості, покращувати розумові здібності, розвивати вміння слухати і чути, здатність до спостереження, вміння застосовувати спеціальні способи розвитку пам'яті (у Парменіда – це «метемпсихоз» або пам'ять про життя, у Платона – «анамнезіс» або пригадування про найдосконаліший «світ ейдосів» – первинних ідей); в професійному аспекті треба поставити за правило, що *«особистий розвиток – це самий ефективний бізнес» і його понадуспішність полягає в «досягненні майстерності», вищій вишуканості і досконалості*, при чому таким чином, щоб це було непомітно для інших [24, с.78]; це є «досконалість успіху» через вищу майстерність, де діє формула: «майстерність непомітна, а добре видно лише тяжку роботу» («трудоголізм»);

– вміння у своєму людському і професійному процесі не визивати заздрість, а навпаки – демонструвати «вміння створювати довіру» [24, с.55] подібна довіра створюється як потяг до взаємного професійного збагачення, до взаємної самореалізації і самовдосконалення, професійного розвитку, взаємопідтримки та взаємодопомоги і співробітництва.

8). Знання «закону часу успіху» [24, с.85]. Свою дію він проявляє у двох контекстах: а) «бережи час», бо «втрата часу важливіше всього для тих, хто більше знає» (І. Гьоте); б) успіх до «понадуспішних фахівців» приходить не зразу (навіть попри їх «геніальність»), а «у свій час», котрого треба дочекатись. В історії подібне відомо як «закон строків», котрі невідступно наступають, але тільки в «певний час», який не треба пришвидчувати. Тому «фаховий успіх», з одного боку, не потрібно форсувати, а з другого – не треба марно витратити час на інші заняття, необхідно цілеспрямовано йти до успішної реалізації своєї мети, спеціалізуюсь і вдосконалюючись саме в спектрі і фокусі професійної діяльності.

9). Знання і дотримання «закону світогляду». Під ним розуміється дія такого «закону світоглядного успіху», котрий зобумовлює необхідність постійного світоглядного вдосконалення, зріст свідомості до вищих рівнів («високорівнева свідомість»), підйом рівня ментальності і якостей ментальної здібності («багатовимірне мислення»), що досягається завдяки «самовихованню у знані, вмінні і світогляді, котрі ведуть до успіху» [24, с.89]. Аристотель виводив подібне на державний рівень всього суспільства за формулою: «самі мудрі люди повинні управляти не державою, а навчанням молодих».

Як подібне можна реалізувати в наші часи, виходячи з величезних інформаційних ресурсів суспільства, включаючи Internet-ресурс, коли ці ресурсні можливості вже можна певним чином систематизувати в аспекті здійснення успішної професійної кар'єри молодих фахівців? В духовно-практичному та когнітивно-світоглядному відношенні студентів найбільш

приваблює і цікавить інформація, що стосується становлення і розвитку у них успішних професійно-світоглядних уявлень, знань та відповідних вмінь і навиків. Це можна представити в інформаційно-ресурсному вигляді у 3-х укрупнених блоках:

I. (1) Успішна кар'єра, професійна стратегія і планування професійної кар'єри успішного фахівця. (2) Необхідні професійні якості для практично-організаційного здійснення успішної кар'єри. (3) Професійний самомаркетинг та успішна корпоративна поведінка на основі відповідної мотивації. За питомою вагою подібні усвідомлення і цілеспрямовані прагнення складають приблизно 50 % серед оптимальних студентів.

II. (1) Знання основ кадрового менеджменту системи, методів і практичних способів успішного працевлаштування. (2) Знання основ управління та організація виробництва та соціально-когнітивні технології обміну знаннями та виробництвом (методами соціально-комунікативного партнерства, курсового навчання, професійної атестації тощо). Питома вага цього спектру інтересів молодих фахівців складає приблизно 30 % серед опитаних.

III. (1) Особистісна самопрезентація і складання професійних характеристик успішного фахівця (самопрезентаційна характеристика). (2) Професійний відбір персоналу на сучасних підприємствах ринкового типу та у бізнес-фірмах за такими показниками: загальні критерії відбору; складання трудових договорів і контрактів; процедура успішного працевлаштування; показники атестації персоналу; перспективи успішної професійної кар'єри. (3) Проведення відповідних тренінгів в процесі проходження курсу «Професійна кар'єра успішного фахівця». Питома вага важливості цього інформаційного ресурсу – приблизно 20 % серед опитаних студентів. Інтерес студентів-старшокурсників до професійних тренінгів не є дуже високим, і це пояснюється тим, що до 1/3 студентів кваліфікаційно-освітнього рівня спеціалістів вже працюють в тих чи інших господарчих організаціях, а 100 % пройшли виробничу і технологічну практики. Серед магістрів кількість працюючих студентів підвищується до 45-50 % і більше. Хоча з викладанням навчальної дисципліни їх інтерес до рольових ігор, спецтренінгів та професійних самопрезентацій значно підвищується. В цьому аспекті мова йде лише про використання ними існуючого інформаційного ресурсу – і переважно Internet-ресурсу, а не інформаційно-довідкової літератури.

Подібні світоглядно-когнітивні трансформації в професійних уявленнях сучасної студентської молоді представлені в матеріалах міжвузівської студентської конференції (28.03.2011 р.), та у відповідній системній розробці професора В. Ф. Капіца відносно «світоглядної трансформації системи національної вищої освіти» та необхідних для цього «науково-практичних засад нових світоглядних уявлень студентської молоді» [25, с.7, 21, 40]. Надалі вони були висвітлені на міжвузівській конференції «Формування світоглядної культури молоді особистості» (17.04.2012 р.), присвяченій становленню професійної культури успішного

молодого фахівця [26]. На цій основі були розкриті «Світоглядно-когнітивні засади професійної кар'єри успішного фахівця» на відповідній міжвузівській студентській конференції (16.04.2013 р.), де самі студенти висказали багато своїх конкретних пропозицій щодо здійснення успішної професійної діяльності [27]. Студенти також виявляють великий інтерес до результатів та аналізу спеціально-соціальних досліджень з приводу успішності їх професійної кар'єри, а особливо до тих досліджень та тест-експертиз, що проводяться безпосередньо в їх студентському середовищі даного ВНЗ. Всі подібні матеріали з необхідним контент-аналізом і корекціями будуть надалі представлені.

З 1-го операційно-когнітивного блоку студентів-старшокурсників найбільш цікавлять такі конкретні питання з успішного здійснення професійної кар'єри молодого фахівця.

Блок 1-1: Успішна кар'єрна стратегія та планування професійної кар'єри успішного фахівця:

- поняття успішної кар'єри в професійній діяльності;
 - успішна професійна кар'єра і кар'єрне зростання;
 - поняття успіху і кар'єрна стратегія;
 - планування успішної професійної кар'єри;
 - динаміка кар'єри успішного фахівця;
 - професійна кар'єра як довготривалий успіх;
 - успішне працевлаштування як початок успішної кар'єри;
 - методи проектування успішної професійної кар'єри;
 - процес управління професійною кар'єрою;
 - інноваційно-інвестиційне проектування професійної кар'єри;
 - інноваційно-творчий потенціал молодого фахівця, необхідний для здійснення успішної кар'єри;
 - методи і технологія корпоративного менеджменту в кар'єрній стратегії успішного фахівця;
 - значення кращого досвіду в кар'єрі успішного фахівця;
 - розвиток кар'єри за етапами професійного зросту;
 - методи проектування успішної професійної кар'єри;
 - галузеві особливості успішної професійно кар'єри;
 - успішна кар'єра інформаційного спеціаліста;
 - типи і види успішних професійних кар'єр;
 - основні етапи здійснення успішної кар'єри молодого фахівця;
 - основна мета і завдання успішної кар'єри молодого спеціаліста.
- Блок 1-2: необхідні професійні якості для практично-організаційного здійснення успішної кар'єри:

- професійні цінності успішного фахівця;
- ділові якості успішного спеціаліста;
- інформаційно-творчий потенціал успішного фахівця;
- основні цілі і завдання успішного фахівця;

- критерії успіху молодого спеціаліста;
- професійний самомаркетинг і його здійснення;
- винахідництво і реалізація в діяльності успішного фахівця;
- технологічна ефективність успішного фахівця;
- методи та способи оцінки професійних якостей успішних фахівців;
- прогнозування професійної успішності молодого фахівця;
- розвиток ділових якостей успішного спеціаліста;
- ділові якості успішного керівника;
- мотивація успішної професійної діяльності;
- організаційно-ділова культура успішного фахівця;
- мотиви і стимули професійної самореалізації молодих спеціалістів;
- методи вдосконалення в професійній діяльності;
- організаційні якості успішного фахівця;
- статуси успішного фахівця та їх реалізація;
- підвищення професійної кваліфікації шляхом самопідготовки;
- підприємницькі якості успішного фахівця;
- поняття «креативного фахівця» та самореалізація творчого потенціалу.

Блок 1-3: професійний самомаркетинг та успішна корпоративна поведінка успішного фахівця:

- професійний самомаркетинг успішного фахівця;
- корпоративна культура успішного фахівця;
- поняття успішної корпоративної поведінки на сучасному виробництві;
- корпоративне управління та його успішність;
- формування корпоративної культури та індикатори її успішності;
- організаційна культура як система корпоративних правил успішності;
- успішна адміністративна та організаційна поведінка молодого фахівця;
- особистісна мотивація до успіху молодого фахівця;
- самомаркетинг «процвітаючого спеціаліста»;
- самомаркетинг організаційних якостей успішного фахівця;
- формування конкурентних переваг успішного молодого фахівця;
- конкурентна поведінка молодих фахівців на ринку праці;
- методика вивчення «фахового попиту» та успішних спеціалістів;
- конкурентні переваги успішних фахівців на ринку праці;
- корпоративна конкурентність успішного фахівця;
- самоменеджмент успішного спеціаліста та методи його здійснення;
- успішна професійна діяльність як цінність у кар'єрі молодого спеціаліста;
- професійне командне лідерство в успішній корпорації;

- інноваційна діяльність успішного фахівця;
- формування корпоративної команди і стратегія її успіху.

З 2-го операційно-когнітивного блоку найбільш цікаві питання для майбутніх молодих фахівців можуть бути представленими у такому спектрі:

Блок 2-1: значення основ кадрового менеджменту, системи, методів і способів успішного працевлаштування:

- критерії підготовки кадрових резервів з успішних фахівців;
- критерії і показники атестації персоналу та успішних фахівців;
- кадрова політика у здійсненні успішної професійної кар'єри молодих фахівців;
- робота з кадрами молодих спеціалістів на сучасному підприємстві;
- організаційно-правові засади управління трудовими ресурсами у складі успішних спеціалістів;
- система управління кадрами і професійною кар'єрою молодих фахівців;
- кадрове планування успішної кар'єри молодих фахівців;
- кадрова адаптація молодих фахівців в якості професійно успішних;
- стратегія і тактика успішного працевлаштування;
- процес найму на роботу за фахом в якості успішного спеціаліста;
- характерні невдачі при пошуку роботи та їх подолання;
- переваги та недоліки при різних способах працевлаштування молодих спеціалістів;
- кадрові показники професіоналізму персоналу;
- поняття інтелектуально-корпоративного ресурсу успішного фахівця;
- кадрові методи стимулювання активної професійної діяльності;
- кадрове планування успішної професійної кар'єри;
- кадрові методи підняття професійного рівня персоналу;
- поняття «класності спеціаліста» і підбір персоналу;
- кадрове професійне навчання і перенавчання.

Блок 2-2: знання основ управління та організації виробництва і соціально-когнітивні технології обміну знань:

- поняття управління знаннями на сучасному виробництві;
- методи та технології творчого мислення;
- мотиваційна стратегія виробничого навчання та обміну знань між успішними фахівцями;
- виробничі комунікації і комунікативний обмін знаннями;
- комунікативна і когнітивна компетентність успішного спеціаліста;
- роль і методи професійного самонавчання успішного фахівця;
- методика навчання новаторському мисленню молодих спеціалістів;
- подолання конфліктів в корпоративних взаємовідносинах успішних фахівців;
- управління знаннями на сучасному виробництві та інтелектуальні

активи успішних спеціалістів;

- розвиток професійних знань через комунікацію успішних фахівців;
- поняття партнерської мережі та успішних відносин соціального партнерства;

- партнерські мережі Інтернет та Інтернет-ресурс успішної професійної діяльності;

- основні моделі успішного соціального партнерства;

- соціальне партнерство молодих фахівців в Україні.

В 3-му операційно-когнітивному блоці основу інформаційного ресурсу складають такі головні питання відносно успішної професійної діяльності молодого фахівця.

Блок 3-1: особистісна самопрезентація і складання професійних характеристик успішного фахівця:

- види самопрезентації успішного фахівця;
- самопрезентаційний дискурс та його суб'єктна успішність;
- самопрезентація професійних якостей успішного фахівця;
- самопрезентація професійних досягнень, успіху та професійно-освітніх переваг;

- типологічна самопрезентація молодого спеціаліста;

- професійна характеристика особистісних професійних здібностей і досягнень;

- рекламна справка в професійній самопрезентації успішного фахівця;

- складання резюме (короткого і розширеного) успішної професійної діяльності фахівця;

- професійна анотація-характеристика успішного фахівця;

- технологія проведення співбесід щодо виявлення професійної успішності;

- успішне проходження соціометричних тестів і складання професіограм;

- самопрезентація професійної компетентності успішного спеціаліста;

- успішна презентація рекомендацій.

Блок 3-2: професійний відбір персоналу та його правові засади:

- професія і професійний вибір успішних працівників;

- знання власної професіограми успішного фахівця;

- види трудових договорів та складання «успішного договору»;

- критерії і показники атестації персоналу та успішних працівників;

- ділове оцінювання успішного фахівця;

- методи оцінювання успішних фахівців: тестування, ситуативні оцінки, шкалування альтернативних характеристик;

- етапи проведення професійної атестації в успішній професійній кар'єрі;

- специфіка професійного оцінювання успішних фахівців;

- оцінювання успішного фахівця на інтелектуально-творчий

потенціал;

- адаптація молодого спеціаліста до виробництва;
- оцінка професійно-лідерських якостей успішних фахівців;
- суб'єкти та об'єкти права в успішній професійній діяльності;
- успішний імідж молодого спеціаліста;
- структура та зміст трудового договору в аспекті успішної професійної кар'єри;
- успішний контракт молодого фахівця та складання кар'єрограми.

Логіку подібного контенту та «блочної структури» інформаційного ресурсу, котрі використовують студенти для опанування навчальною дисципліною «Професійна кар'єра успішного фахівця», можна виявити і вірно зрозуміти за двох головних обставин. А саме: 1) наявність відповідної інформації у вимірі Internet-ресурсу і 2) легкість доступу до цієї інформації та її загальна і тематична інформомісткість. Але подібна інформація дає лише поверхневі і приблизні уявлення. Закономірності та існуючі тренди мають невиявлений (латентний) характер і їх можна прояснити тільки за допомогою проведення спеціальних конкретно-соціологічних досліджень та професійно-ціннісних тест-експертиз. В ДВНЗ «Криворізький національний університет» вони системно проводяться з кінця 60-х років минулого століття (більше 50-ти років), мають системні наслідки з розробки моделей молодого спеціаліста, а зараз – моделей успішного молодого фахівця, моделей і проектів здійснення успішної професійної кар'єри молодими спеціалістами.

Використана література (до р.1.3)

1. Результативне управління: професійний менеджмент, цілеспрямовуюче лідерство, ефективні комунікації. – К.: Інститут Схід-Захід, 2003 – 134 с.
2. Будзан Б. П. Самоменеджмент (управляющий временем) // Офіс, 1998 – № 1-9; 1999 – № 1-12.
3. Капіца В. Ф. Соціальна філософія культурно-інформаційного розвитку суспільства – Кривий Ріг: Видав. центр, 2012 – 479 с.
4. Капіца В. Ф. Світоглядна культура і ноосферне світорозуміння. – Кривий Ріг: Видав. центр, 2013 – 592 с.
5. Кастельс М. Информационная эпоха. – М.: 2001 – 529 с.
6. Кастельс М. Галактика Интернет. – Екатеринбург: «У-фактор», 2004 – 328 с.
7. Романенко М. Ноосферно-экономическая парадигма развития человека // Персонал. – 2002, № 9 – с. 44-49.
8. Иванов А. В., Фотиева И. В., Шишкин М. Ю. Духовно-экономическая цивилизация: устои и перспективы – М.: 2006 – 235 с.
9. Хейс Р., Уилрайт С., Кларк К. Динамичное производство. Современные принципы организации управления производством // США: ЭПИ, 1992, № 5 – с. 91-100.
10. Майер Дж., Раур Дж., А. Філіпенко. Основні проблеми економіки розвитку. – К.: «Либідь», 2003 – 688 с.
11. Перерва П. Г. Самомаркетинг менеджера и бизнесмена. – Ростов н/Д: Феникс, 2003 – 592 с.
12. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб:

Питер, 2004 – 832 с.

13. Капіца В. Ф. Національна світоглядна культура. – Кривий Ріг: Видав. центр, 2012 – 566 с.

14. Капіца В. Ф., Макаров О. И. Корпоративная культура управления в Большой хозяйственной организации. – Кривой Рог: Издат. центр, 2003 – 249 с.

15. Социология ноосферного региона. Материалы международной научно-практической конференции. – Москва-Запорожье, 2013 – с. 31-37 (338 с.)

16. Основание пирамиды успеха // Персонал: МАУП, 2001 – № 12 – С. 68-95

17. Капіца В. Ф. Философия культуры информационного общества. – Кривой Рог: Видав. центр, 2012 – 373 с.

18. Бек Джудит. Когнитивная терапия. – М.: «И. Д. Вильямс», 2006 – 400 с.

19. Пальчевский С. С. Сугестопедия. – К.: Кондор, 2006 – 360 с.

20. Гольдштейн А., Хомик В. Тренінг умінь спілкування. – К.: «Либідь», 2003 – 520 с.

21. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції. – К.: Вища шк, 2004 – 679 с.

22. Либин А. Дифференциальная психология. – М.: ЭКСМО, 2006 – 544 с.

23. Макдермот Ян, Венди Яго. Практический курс НЛП. – М.: ЭКСМО, 2005 – 464 с.

24. Мороз Ю. Бизнес. Пособие для гениев. Школа своего дела. – Рязань: «Инде», 2002 – 96 с.

25. Капіца В. Ф. Світоглядна модернізація системи національної вищої освіти // Матеріали міжвузівської студентської конференції «Трансформація світоглядних уявлень молоді в умовах демократичних перетворень українського суспільства». 28 березня 2011 р. – Кривий Ріг: Видав. центр, 2011 – с. 7-62 (236 с.)

26. Матеріали міжвузівської студентської конференції // «Формування світоглядної культури молоді особистості» (Наук. ред. В. Ф. Капіца). 17 квітня 2012 р. – Кривий Ріг: Видав. центр, 2012 – 146 с.

27. Матеріали міжвузівської студентської конференції // «Світоглядно-когнітивні засади професійної кар'єри успішного фахівця» (Наук. ред. В. Ф. Капіца). 16 квітня 2013 р. – Кривий Ріг: Видав. центр, 2013 – 228 с.

1.4. Аналіз професійних цінностей студентів і феномен фахової успішності в репрезентації соціологічних досліджень

Серед *професійно-світоглядних цінностей* студентів ВНЗ в період перших спроб реформування вищої освіти в Україні (а це охоплює першу половину 90-их років соціально-економічних перетворень) придбання якісних професійних знань відійшли у студентів на другий план, а на першому постала адаптація до нових ринкових умов життєдіяльності. Професійно-світоглядні уявлення, котрі представлені культурою і творчістю, взагалі відійшли на третій план. Про це свідчать відповідні дані конкретно-соціологічних досліджень, проведених у той час [1]:

– досягнення високої якості знань за обраною професією з метою їх використання – 27 % опитаних студентів;

– бачення нових проблем, пов'язаних зі своєю спеціальністю в нових ринкових умовах – 13 % респондентів;

– творчих підхід до майбутньої професійної діяльності – 21 %

опитаних;

- необхідність формування загальної культури молодого спеціаліста (виключаючи і професійну культуру) – 15 % опитаних;

- пристосування до ринкових умов: ринку праці, можливості заробітків за кордоном, бізнесові можливості підприємницької професійної самореалізації – 34 % опитаний студентів;

- покладання на ризик, підприємливість, «бізнесову вдачу» і одномоментне збагачення – 20 % респондентів.

Тобто більшу частину студентів (54 %) у цей період так званої «демократизації вищої освіти» було зорієнтовано на ринок, а не на навчання й майбутню професію. Більшість надій пов'язувалась із миттєвим збагаченням та бажанням пожити західним рекламним життям «на свою насолоду», не прикладаючи будь-яких зусиль. Освіта й наука в цей період зазнала в Україні великих втрат, бо жадоба комерціалізувати цю духовну сферу життя нації заволоділа думками багатьох освітянських керівників. Проте численні освітні експерименти, перш за все з оплатою «освітніх послуг», дали незначний результат, а скорочення бюджетного фінансування системи вищої освіти поставило її на грань банкрутства. Процес девальвації знань почав призупинятися, а ринкові ілюзії щодо вищої освіти – розвіюватися, тільки коли був започаткований Болонський процес і необхідність введення європейських освітніх критеріїв стало очевидністю (кінець 90-х років – початок нового століття). Трансформація освітніх цінностей у студентів була повною і виглядала таким чином [2]:

- за дотримання колишніх цінностей у навчанні й вихованні висловлювалися не більше 10 % студентів;

- необхідність коригування освітніх цінностей і формування «скоригованих цінностей» у контексті демократичних перетворень бачили 23 % опитаних студентів;

- на позиції повністю трансформованих цінностей в освіті стояли 45 % студентів, хоча вони й не знали, яким чином освітні цінності треба трансформувати; але той же самий відсоток студентів (45 %) показував, що саме така їхня кількість хотіла б від'їхати з рідних терен (а скоріше «втекти»), працювати за кордоном і отримати «райське життя» на чужині (своєрідний синдром «національного ескапізму»), тобто хотіли б податися подалі від проблем «самостійного» й «вільного» ринкового життя, що навалилися; тобто намагання трансформувати (інверсувати) «соціалістичних цінностей» в «капіталістичні цінності» ліберальної демократії виявилися на вітчизняному підґрунті нездійсненими та утопічними;

- за виявлення нових «конструктивних цінностей» (вже не капіталістичних і не соціалістичних) висловлювалися 17 % опитаних студентів; разом із тими студентами, що виступали за «скореговані цінності», їх загальна кількість склала 40 % – і це вже був реальний «позитивний заряд» конструктивних перетворень у національній вищій освіті;

- «руйнівні цінності» на той час «сповідували» не більше 5 % студентів, які розгублено стояли в позиції загального ірраціонального

знищення всього, що їх оточувало, руйнації як освітнього, так і всього соціального порядку в суспільстві.

Можна бачити, що в цей період відбувався, за К. Ясперсом, «занепад духу» і зневіра в демократичних перетвореннях, що не принесли бажаного суспільного процвітання, а розкололи суспільство навпіл: ті, що збагатилися, і ті, що стали злидарями. Боляче відчули на собі подібне бідкування і студенти, які належать до найбільш уразливих верств населення. І, щоб мати змогу навчатися і сплатити за навчання, велика кількість із них повинна була працювати, став «платниками», заробляючи гроші та засоби до існування. Платне навчання піднялося до 50 % загальної кількості студентів і вище, а бюджетні асигнування скорочувалися, ВНЗ не мали навіть коштів, щоб сплатити за світло і тепло. Тому вечірні заняття взагалі було скасовано. Зрозуміло, ні про яке світоглядне виховання мова взагалі не могла вестися і великий потенціал вищої освіти був втрачений. Якщо за радянських часів вона була однією з найкращих у світі, посідаючи провідні позиції (4-5 місце), то за 10 років «демократизації» вищої освіти її було відкинуто в 4-5-й десяток «середнячків» з постійним погіршенням цього показника.

Лише в третій період освітянських перетворень середини першого десятиріччя нового століття (2004-2005 рр.) почалися певні позитивні зрушення в національній вищій освіті. Вперше було сформульовано концепцію необхідності створення соціокультурного НВП-середовища для навчання й виховання за Болонськими вимогами та європейськими освітніми критеріями і стандартами [3, с. 268-287]. ДВНЗ «Криворізький національний університет» в цьому відношенні зайняв передові позиції, будучи провідним ВНЗ в регіоні та в Україні і залишаючись базовим ВНЗ з підготовки кадрів для гірничорудної промисловості та галузевої науки ще з радянських часів. Цей досвід сягає майже 90 років, а гуманітарні кафедри мають досвід більше ніж 50 років професійно-світоглядного виховання студентів в певній системі гуманітарних, соціокультурних і професійно-цілісних удосконалень навчально-виховного процесу (НВП) у його практично-фаховому сенсі. Ця освітня система включала й іноземних студентів, чисельність яких сягала 450 осіб більше як з 10 країн. Зараз, за даними соціологічних досліджень, 37,5 % опитаних студентів вирішили навчатися в ДВНЗ «КНУ» через його престижність і популярність серед молоді, 39,5 % вважають, що саме в цьому ВНЗ вони можуть отримати високий рівень знань, а 57,9 % обрали свій професійний фах через намір працювати за ним протягом всієї життєдіяльності [4]. Загалом це добрі характеристики для будь-якого ВНЗ, бо все стає на свої об'єктивні місця – явна перевага надається знанням як головної цінності, а пріоритет – високій професійній підготовці для майбутньої діяльності не в «тридев'ятому царстві», а на рідних теренах. Проте подальший аналіз показує, що «професійно-світоглядний потенціал» та його реалізація у навчально-виховному процесі поки що знаходиться на нижчому рівні і тому вкрай потрібне проведення відповідних професійно-світоглядних

практик. Останні дослідження в ДВНЗ «КНУ» в контексті можливості проведення професійно-світоглядних практик вищого рівня показують наступне [10, с. 539-541]:

1. Вузівське НВП-середовище є достатньо сформованим для того, щоб розробляти й впроваджувати в ньому ефективні професійно-виховні практики: 76,9 % студентів (першокурсників) швидко адаптуються до вузівських умов навчання й виховання. Подібна «вузівська адаптація» відбувається переважно в студентських академічних групах і 86 % студентів задоволені груповими стосунками, що складаються. Хоча спільна мета пов'язує тільки 38,9 %, а міжособистісні стосунки – 49,3 % студентів. Тобто, виходячи з нашої концепції, потенційний (латентний) «професійно-виховний соціон» в академгрупі існує (це не менше 16-и професійно-ціннісно пов'язаних студентів), хоча й у невиявленому стані. Спільна мета (об'єднуючі цінності) формуються у квадрі з 4-х особистостей («мікрогрупа»), а міжособистісні стосунки – у «виховній октаві» з 8-и студентів, що, вочевидь, лідирують в академгрупі і «задають тон» у груповій поведінці як «інсайдери» (внутрішні лідери). Друга частина студентів академгруп (47,8 %) лише частково цікавляться вузівським життям і навчанням, тобто знаходять на периферії відносин у групі, і тому вони потрапляють в «аутсайдери» як «малоадаптовані» до вузівського середовища. Більшу частину з них рано чи пізно виключають з ВНЗ, і це може становити до 30 % загальної кількості студентів. Головна причина – недостатній рівень шкільної підготовки, неправильно обраний фах, матеріальні та сімейні обставини.

2. Реальну ситуацію щодо навчально-виховного потенціалу студентів в його професійно-практичній площині добре пояснює їх відношення до навчання й виховання за Болонською системою, котра базується на вмінні самостійно опрацьовувати навчальний матеріал. Практично – це опанування професійними знаннями за кредитно-модульною системою шляхом «безперервної освіти» та їх оцінки-здачі певними «блоками» без необхідності прийняття (після здачі «кредитів») заліків та іспитів. Подібна система влаштовує 58,5 % студентів (що здатні самостійно виконувати навчальні завдання), інша їх частина мало вдоволена новою системою навчання через зрозумілі причини відсутності знань і вмінь до практичної і самостійної праці.

Проте головний стимул виявляється чітко – це отримання більш якісних знань і практичних професійних навичок, з перспективою отримання диплома міжнародного зразка – 89,9 % студентських відповідей. Цей зріст відбувається на фоні певного зниження кількості бажаючих працювати за кордоном – до 38,6 %, хоча відсоток залишається відносно значним. Тому студенти самі потребують проведення подальшої роз'яснювальної роботи щодо Болонських стандартів – 68,2 %. У більшості студентів якість навчання залишилася на колишньому рівні, але загалом вона знизилася на 15-20 %. Характерно, що у студентів з'явилася нова мотивація: це бажання працювати з викладачем – 39,5 %, але на фоні

загальної схильності до самостійної роботи тільки у 21,4 % студентів. Характерно, що схильність до групової роботи підвищується від курсу до курсу: від 33 % у першокурсників (у яких ще не налагоджені міжособистісні стосунки) до 42,1 % на другому і 50 % на третьому курсах. Тенденція до формування латентної «професійно-ціннісної октави» на підґрунті групової співпраці очевидна, бо 50 % студентської навчальної співдружності – це половина «професійно-ціннісного соціону». Наявна також чітко виражена світоглядна орієнтація на постійне підвищення своєї професійної цінності (другий «базальний рівень» ствердження професійного культуротипу) і необхідності безперервно навчатися все життя – 58,4 % відповідей. Прагнуть до професійного вдосконалення вже в межах ВНЗ (третій «базальний» рівень ствердження культуротипу) і продовжити навчання в магістратурі бажають 73,2 % студентів старших курсів. При цьому до 80 % воліли б отримати більш глибокі гуманітарні знання філософсько-світоглядного та культурно-історичного напрямків у їх професійно-діяльнісній спрямованості. Тобто наявний певний «світоглядний голод» у студентів, як раніше, існував «інформаційний голод» у період «інформаційного вибуху» 60-80-х рр., що призвів до «інформаційної революції», а на Заході у 90-і роки привів до «інтелектуально-світоглядної революції».

3. Більшість студентів зараз вважають, що отримання знань у вищих закладах не піднімається вище середнього рівня (64,2 % опитаних), і тому їм необхідна більш щільна професійно «світоглядна співпраця» з тими викладачами, що є для студентів взірцем і референтом (67,7 % опитаних). В цьому контексті студенти погоджуються й на більш високі вимоги (51,1 %), але найперша вимога – вміння викладача цікаво, зрозуміло і світоглядно подавати матеріал у його професійно-ціннісному значенні, передаючи студентам не тільки свої знання, але й професійний досвід – 73,1 % опитаних. Терпляче та лояльне ставлення викладачів до студентів має для них невелике значення: 8,2-11,2 %, а головне – об'єктивність викладача та об'єктивна оцінка викладачем студентів за критерієм «хто є хто» або «хто є я» за моїми знаннями та пізнавальним статусом. Американська вища освіта, незважаючи на весь її прагматизм і «позаідеологічність» чітко й системно прививає своїм студентам саме «американський світогляд», бачення навколишнього світу «по-американськи». Тому у свій час в ідеологічній війні проти СРСР вони в секретних інструкціях своїм головним завданням вважали виявлення «радянського світогляду», «історії цього світогляду», його «відображення в практичній політиці як на офіційному рівні», так і на «неофіційному рівні». І тільки на цій «світоглядній» підставі повинні робитися практичні світоглядні рекомендації для конкретних дій США [5; С. 325, 326-340]. Очевидно, що в такому контексті ідеологічна війна між двома «супердержавами» була «світоглядною війною». І зараз вкрай необхідно, щоб українським студентам прививалися саме національні світоглядні уявлення, виходячи з давньої історії України та її центрального місця в

Європі за індоєвропейським родоводом. Зараз вже здійснюються перші розробки з питань культурно-історичного «життєвого світу українства» та методів передачі знань за «давньоукраїнським родоводом», де сам «родовід» виступає як «діалогічна форма знання», що «особистісно орієнтоване» та «відповідне щодо культури», тобто є «полікультурне навчання» [6, с. 21-22, 287-288]. Це повністю співпадає з нашою концепцією. Бо американський тип професійно-світоглядного навчання й виховання в умовах, коли американська субкультура існує трохи більше 300 років (Декларацію незалежності було прийнято 4 липня 1776 року), просто неприйнятний ні в Україні, ні в Європі. Проте «світоглядне виховання» в Євросоюзі має конкретний «професійно-світоглядний вектор», і на це треба також зважати національній вищій освіті. Перш за все, це традиції європейської буржуазної демократії, якої Україна немає. І тому нав'язувати національній вищій школі буржуазно-демократичні традиції, наприклад, утаємниченого класового поділу молодих фахівців на «бакалаврів» та «магістрів» відповідно до структури капіталістичного виробництва в європейських країнах (з повним виключенням фаху «спеціаліста») або прививати індивідуалізм, прагматизм, егоїзм, товарність своєму фаху і взагалі функціонально-комерційного ставлення до життя («все продається і все купується») та називати це «демократизацією» вищої освіти буде примітивною й утилітарною підміною понять. Або фальсифікацією і сурогатом навчання й виховання «під Європу». В Україні інший і суспільний уклад, що створився історично, і структура суспільного виробництва, і національні світоглядні уявлення, що просякнуті культурою і духовністю, а не жадобою до грошей. Все це і необхідно світоглядно враховувати при впровадженні Болонських стандартів. В подібному контексті дуже цікавою виглядає секретна практична «світоглядна рекомендація» Дж. Кенанна уряду США щодо вирішення внутрішніх світоглядних проблем американського суспільства, які не розголошуються й утаємничуються. На його думку, потрібні «сміливі й гострі заходи з укріплення впевненості в наших власних силах, дисципліни, морального та суспільного духу нашого народу», щоби світоглядно «позбутися фаталізму й байдужості перед лицем нашого суспільства...» [5, с. 340]. Цю рекомендацію прямо можна віднести і до нас, тому що ми явно недооцінюємо власні національні сили, могутність суспільного виробництва, налаштованість на високий професіоналізм, місце лідера Східної Європи, можливостей національного духу і його «світоглядної кріпості», ноосферної ментальності й професійної талановитості. Студенти на тлі політичного безладдя в українському суспільстві у своїх відповідях потребують збагачення професійно-культурного життя у ВНЗ та в місті, створення професійних клубів і творчих гуртків за вподобаннями і схильностями. Вони бажають, щоб з ними більше спілкувалися викладачі на неформальній основі, потребують проведення спеціальних занять із розширення культурно-технічного кругозору, професійно-світоглядних тренінгів, вимагають, щоб викладачі були більш вимогливими і

«жорстокими» до студентів та менш «лояльними». Тобто огульно не оцінювали всіх на «добре» і «задовільно», особливо тих, хто протягом семестру наполегливо не працює і намагається «купити» сесію. Значні кількість студентів орієнтується на професійно цікаву і творчу роботу в майбутньому (41,4 %). На успішну професійну самореалізацію і вдалу професійну кар'єру саме в Україні орієнтується 46,1 %. Всі хотіли б прожити «цікаве студентське життя» у вузівському середовищі (82,5 %), розвивати свої здібності й таланти не тільки в навчанні, але й у спорті (31,8 %), художній самодіяльності (23,8 %), в органах студентського самоврядування (15,5 %), у творчій співпраці з однокурсниками (22,8 %) тощо [10, с. 543].

Без спеціальних коментарів добре видно світоглядну складову професійно-ціннісних орієнтацій студентів. Дуже характерно, що професійно-ціннісні світоглядні трансформації у студентської молоді відбуваються не стільки за «стандартами», критеріями та нормами, скільки за європейськими професійно-ціннісними «світоглядними імперативами» [7]. Тут діє як «консервативна ціннісна установка» на збереження традиційних цінностей українського суспільства, так і «ліберальна ціннісна установка» на особистісний професійний саморозвиток і «професійно-ціннісний зріст» особистості. Але найбільш важлива і перспективна – це *гуманістично-світоглядна спрямованість професійно-ціннісних установок студентів*. Тому гуманістичні цінності повинні професійно-світоглядно пронизувати все навчально-виховне середовище, детермінувати правильний і відповідальний «ціннісний вибір» професійної життєтворчості заради особистого та суспільного блага. Так, 23,1 % студентів налаштовані на вирішення соціальних проблем, 35,8 % спрямовують свої зусилля в економічну сферу, 31,9 % – на створення власної сім'ї та забезпечення її добробуту. Тільки 1,1 % опитаних студентів не бачать жодних перспектив, крім однієї: «просто працюватидесь і заробляти гроші». Проте виявився і певний парадокс: бажання брати участь у політичному житті на тлі конкретних життєвих проблем виявляють не більше 6 % студентів, а зацікавленість у громадянському розвитку суспільства і громадянських діях – 70,3 % студентів. За чесність і справедливість нового неполітичного «громадянського порядку» висловлюються 45,1 % опитаних студентів, але тільки в поєднанні з професійною ефективністю та конструктивністю – 46,2 %. Тобто, за дієве й справедливе громадянське суспільство виступає переважна більшість студентської молоді – 91,3 % [8]. Тут чітко можна бачити відображення в сучасному професійному світогляді українського студентства загальнолюдських цінностей, розвиток **професійної світоглядної культури** в процесі навчання й виховання студентської молоді [9]. Кафедра філософії і соціальних наук ДВНЗ «КНУ» більш як 50 років послідовно й системно займається цим питанням і зараз має відповідну концепцію як зі створення кафедрального НВП-середовища професійно-світоглядного спрямування з метою формування у студентів професійно-

ціннісних настанов успішних фахівців. Проте на цьому шляху виявляються свої проблеми і «труднощі зростання», котрі визначаються при проведенні спеціальних тест-експертиз та контент-аналізу професійно-ціннісних цілеспрямувальних на професійну кар'єру успішного фахівця. Серед них можна визначити слідувачі основні в якості деяких «професійних феноменів» фахового становлення молодих спеціалістів.

1). Перший «професійний феномен» – це навчання за обраним фахом без достатньої здібності до фаху. Зроблений вибір фаху загалом є ситуативним, але 31-42 % студентів все ж вважають, що цей професійний вибір був здійснений самостійно. І, одночасно, здібності до навчання за фахом, як вказують самі опитані, мають лише в середньому 4-5 % – при максимумі в окремих випадках 16,6 % і мінімумі у більш численних випадках 0 % (!). Ситуація погіршується тим, що значна кількість студентів взагалі не здатна до навчання як такого, бо не мають необхідних здібностей до навчання за обраним фахом, не здатні навчатися за слабкою шкільною підготовкою, низьким інтелектом, не можуть застосовувати навчально-довідковий матеріал, не спроможні до самостійної роботи. На 1-му курсі їх кількість доходить до 40 %, на 4-му знижується до 20 %, хоча практично всі бакалаврські дипломи готуються несамотійним способом і тільки 50 % «спеціалістів» здатні самостійно підготувати дипломні роботи.

2). Другий «професійний феномен» – це навчання за фахом без набуття відповідних знань. Подібне зобумовлено трьома основними причинами: а) відсутність здібностей до навчання за фахом (профнепригодність); б) нездатність до самостійної роботи: несамотійність мислення, «інформаційне списування» з Інтернету, відсутність логіко-аналітичного сприйняття дійсності, комерціалізація освіти тощо; в) відсутність необхідних стимулів до «навчальної успішності» – «сірі студенти» подавляють та домінують над здібними і талановитими як «успішними студентами», пригнічують та бойкотують їх. Подібний феномен можна визначити як «післяадаптаційний синдром», з негативною професійною орієнтацією на «неуспішність» або функціонально «обмежену професійну успішність».

3). Два вищезначені «професійні феномени» закономірно продукують третій – це посередньо «адаптована професійна діяльність» без професійної активності. Подібна «адаптована активність» як «квазіактивність», псевдоактивність та «імітаційна активність» не має ніякої професійної орієнтації на фахову успішність та успішну професійну кар'єру. В кращому випадку вона зобумовлює: а) «імітаційну професійну самовіддачу», імітаційну фахову активність, що насправді є псевдопродуктивною і малоуспішною, бо швидко «розшифровується» своїми низькими результатами, а також б) «псевдоколективною успішністю» шляхом професійної солідарної роботи у виробничих групах «близьких зв'язків» (трудовах, професійних, бригадно-дільничих тощо). На подібну «імітаційну самовіддачу» налаштовані 25-28 % майбутніх молодих спеціалістів, а на особистий

професійний особистий успіх (на основі ФТСР – функціонально-творчої самореалізації) – тільки 3-6 % опитаних (в 4-5 разів менше). В той же час вони розраховують на стабільну і неспішну роботу по спеціальності у виробничій групі (псевдоколективі) як замінику успішності – 35-46 % майбутніх молодих фахівців.

4). Четвертий «професійний феномен» – це псевдофахова цілеспрямованість без дійсної професійної вмотивованості і детермінуючих професійних цінностей («псевдоцілеспрямованість»). На наявність професійного цілеполагання вказують в середньому 32-33 % опитаних, проте на фахову вмотивованість з метою досягнення професійного успіху – лише 5-6 % (максимум – 13,6 %, мінімум – 2,6 %).

5). Феномен досягнення фахової успішності без професійної самореалізації, що є феноменом «непідтвердженої фахової амбіції». Особливо це помітно у традиційних професіях: гірничий інженер, електрик, будівельник і машинобудівельник, геолог, маркшейдер тощо. Орієнтованість на успішність у них – 25-28 % (амбіція), а рівень ФТСР – 5-7 %, тобто співвідношення 4:1. У нових професіях (економіст, програміст, еколог, системщик з автоматизації, менеджер тощо) орієнтація на успішність менша – 15-21 % (амбіція), але рівень ФТСР більший – 12-17 % (співвідношення 1,5:1).

6). «Професійний феномен» здійснення успішної професійної кар'єри без особистого фахового успіху, а через приналежність до стабільної кадрової групи спеціалістів. Подібне можна розцінювати як «солідарний успіх» професійної групи, в котрій особистий успіх не фіксується, а представлений «колективним успіхом», груповим досягненням з його «колективним розподіленням» (набутою або «знятою» колективною відповідністю).

7). Це може породжувати такий «професійний феномен» як «досягнення-без-досягнень», «успіх-без-успіху» у відповідних «перетворених формах» успішності. Якщо взяти за основу градацію основних типів сучасних фахівців і спеціалістів-керівників, за О. Кресером і Дж. Тюсоном, то подібні «типи успішності» («сексес-типи» або «едванс-типи» за своєю «продвинутістю» до успіху) можна визначити наступним чином, поклавши в основу комунікативний критерій фахового діяльнісного спілкування. А саме [11, с.439-541]:

– «друг для всіх і кожного» (або за національною дефініцією – «свій хлопець»): подібний «сексес-типів» у професійній групі налічується, за даними профтестування до 45 % фахівців;

– «вільний мислитель життя» (або «незалежні» – ред.) – їх питома складає приблизно 15 % у професійній групі;

– «організатори професійної життєдіяльності» (або «адаптовані» і «приналежні» до групи): їх кількість може складати до 20 %;

– «сладкоречиві умовляльники» (або «демагоги-говоруни» – ред.): їх налічується 8-9 % (до 10 %) серед опитаних;

Можна бачити, що подібних «перетворених типів успішності» серед

спеціалістів у професійній групі (колективі) налічується до 90 %. Остання частина належить до фахівців лідируючого типу, а саме:

– «вдохновляючий лідер» або «фахівець-ідеолог» професійно-пізнавального типу: їх кількість як «генераторів ідей» невелика – не більше 1-2 % тестованих студентів;

– «природжені лідери»: вони є «органолідерами» по своєму генетичному психотипу: сильний тип нервової системи, характер, інтелект, впливовість на інших – і їх не більше 3-4 %; найбільш яскрава риса у них – це здібність до підприємницької діяльності, котру вони перетворюють на успішний творчо-діяльнісний процес;

– «віддані своїй справі» – до них відносяться як лідери, так і «корпоративні фахівці»: їх 5-7 % серед протестованих студентів, і всі вони відносяться до успішних фахівців, здатних до високої професійної функціонально-творчої самореалізації.

8). Подібна протирічність в розумінні дійсного «фахового успіху» породжує такий «професійний феномен» як фаховий «когнітивний дисонанс» (Л. Фестінгер) між абстрактно прокламуємими цілями з одного боку, а з другого – практичним досвідом їх досягнення з реальною професійною поведінкою. В практично-поведінковому аспекті цей розрив у професійній групі (колективі) складає 1:9. Тобто 10 % реально-орієнтованих фахівців на успіх і 90 % – це ті, хто успіх у трудовому колективі тільки імітує. «Когнітивний дисонанс» за даними тест-експертизи має наступне співвідношення: теоретичні цілі – 27-38 %, практичний досвід для їх досягнення – 9-14 %. Тобто співвідношення «когнітивного дисонансу» складає 3:1 з перевищенням «абстрактних конструкцій» (професійних амбіцій) над реальними вміннями ці конструкції матеріалізувати та опредметити. В проведеній тест-експертизі – це необхідні генетичні і розвинуті здібності для даного фаху, на одному боці, і наявність потрібних практичних вмінь та навиків для досягнення професійного успіху, з другого боку. Подібне також вказує на об'єктивну потребу у навчальній дисципліні «Професійна кар'єра успішного фахівця», після викладання якої «залишкові знання» у студентів не тільки не понижуються (або навіть втрачаються, як в інших дисциплінах), але й підвищуються на 10-15 %, а в окремих випадках зростають на 25-30 %. Тобто вони підтверджуються практично, особливо у тих студентів-старшокурсників, котрі працюють на виробництві та у підприємницьких фірмах (а їх кількість якраз і складає приблизно 30 %), і вони вже мають певний практичний досвід професійної діяльності за фахом, реальне розуміння, бажання та конкретні навички досягнення фахового успіху.

9). З вищеозначеного буде більш зрозумілим професійний феномен «соціально-професійної контрастності» в ознаках і практичній реалізації якостей успішного фахівця. В подібному аспекті представлений «подвійний контраст», а саме:

а) в практичному розумінні професійної здатності до ФТСП (функціонально-творчої самореалізації): з одного боку, це розуміння ФТСП

як стабільної професійної діяльності у виробничому колективі: 35 % – нові професії, 46 % – традиційної професії; а з другого – конкурентність, налаштованість на конкурентні відносини у виробничому середовищі і досягнення в ньому особистого фахового успіху (3-6 % тестованих студентів); таким чином *«конкурентно-партнерський контраст»* має в середньому співвідношення 1:6(7) в особистісно-колективній успішності; тобто *«успішними» можуть бути і стати ті з них (кожний 6-7-й), хто здатний проявити професійно-лідуючі якості, виступити і позиціонувати себе в якості «професійного лідера», що здатний трансформувати-перевести себе з позиції «корпоративного фахівця» (в трудовому колективі як «команди професіоналів») в професійну позицію «лідера-переможця», або «успішного лідера».*

б) другий *«соціально-професійний контраст»* знаходиться у когнітивно-практичній площині: з одного боку, це набуття необхідного обсягу загальних професійних знань за фахом (30-35 % студентів мають яскраво виражену потребу в цьому), а, з другого боку, – це потреба у трансформації загальнофахових знань в практичне знання, когнітивно-операційне і *«реалізаційне знання»*, а також яким чином розвивати на їх основі конкурентні якості успішного фахівця, *«лідера-переможця»* серед інших успішних спеціалістів – потребу в цьому мають лише 5-8 % протестованих студентів; таким чином *«когнітивний контраст»* має в середньому співвідношення 1:5(6) в особистісно-колективній успішності; тобто *«успішними» можуть бути і стати не всі молоді спеціалісти, а тільки ті з них (кожний 5-6-й), хто здатний трансформувати-переводити загальнотеоретичне знання у когнітивно-практичне, адаптоване до практичної професійної діяльності як «успішне знання».*

Можна бачити, що подібні світоглядно-фахові трансформації у професійному світогляді та його розвитку у нове *«професійне світорозуміння»* потребує і свого інноваційного осмислення. Вже з позиції творчо-світоглядної трансформації техноінформаційного суспільства на соціокультурному і соціогуманітарному підґрунті. Синтетично – на засадах культурно-інформаційного світорозуміння в процесі здійснення творчо-інтелектуальної діяльності успішних фахівців.

Використана література (до р.1.4)

1. Капіца В. Ф. Соціальна адаптація молодих фахівців до регіонального ринку праці // Проблеми регіональної підготовки спеціалістів. Матеріали конференції. – Кривий Ріг: Мінерал, 2001.

2. Капіца В. Ф. Интеллигенция на рубеже XXI века // Криворіжжя на межі тисячоліть. Матеріали науково-практичної конференції. – Кривий Ріг: І. В.І., 2000. – 104 с.

3. Капіца В. Ф. Соціокультурні трансформації інформаційного суспільства. – Кривий Ріг: Мінерал, 2007 – 293 с.

4. Дані отримано Центром соціального аналізу й удосконалення НВП, створеного на методологічній базі кафедри філософії КТУ в якості окремого вузівського підрозділу.

5. Шевякин А. П. Загадка гибели СССР. – М.: Вече, 2004. – 464 с.
6. Черепанова С. Філософія родознавства. – К.: Знання, 2008. – 460 с.
7. Звенігородська О. П. Ціннісні трансформації світогляду студентської молоді в аспекті європейських освітніх імперативів // Актуальні питання підготовки фахівців у контексті Болонського процесу. – Кривий Ріг: Мінерал, 2007.
8. Капіца В. Ф. Проблеми формування у молоді демократичного національного світогляду в процесі навчання // Червоний гірник, 7 вересня 2007 року.
9. Капіца В. Ф. Розвиток культури національної свідомості в процесі навчання і виховання // Проблеми практичної гуманізації навчально-виховного процесу. Збірник матеріалів науково-методичної конференції. – Кривий Ріг: Мінерал, 2001.
10. Капіца В. Ф. Національна світоглядна культура. – Кривий Ріг: Видав. центр, 2012 – 566 с.
11. Крегер О., Тьюсон Дж. Типы людей и бизнес. – М.: АСТ, 1995 – 560 с.

РОЗДІЛ 2. РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОГО СВІТОГЛЯДУ УСПІШНИХ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ ТА ЙОГО СИСТЕМНО-СТРУКТУРНІ ФОРМОТВОРЕННЯ

2.1. Розвиток професійних світоглядних уявлень в аспекті громадянської «відкритості» інформаційного суспільства

Питання про формування професійних світоглядних уявлень молодих фахівців як успішних спеціалістів є вкрай актуальним. Як було раніше показано, цей процес є протирічним та складним, потребує системного підходу та оновлення всього навчально-виховного процесу. Саме інформаційне суспільство трансформується у духовно-практичному відношенні і предстає у новій соціокультурній якості вже як «відкрите» громадянське суспільство свободних та інформаційно-відкритих комунікацій. Вони вільно розвиваються в інфосфері професійної життєдіяльності молодих фахівців, наприклад, у вигляді «сітьових процесів» інформаційного обміну та соціокультурної циркуляції професійних цінностей успішних фахівців у професіосфері високорозвиненого соціуму.

Світоглядна відкритість суспільства у професійно-ціннісному відношенні є дуже складний феномен. Він з'явився в процесі трансформації сучасної соціальної реальності, що стає менше державно-політичною, а більше громадянсько-правовою, інформаційною та соціокомунікативною, культурно-інформаційною реальністю. Одним із перших на це звернув увагу А. Турен, котрий зафіксував подібну проблему як процес «відокремлення суспільства від держави» з виникненням ситуації «між культурою та політикою» [50, с. 11, 34]. Він же розробляв концепцію «комунікативного суспільства», яке без відповідних світоглядних трансформацій перероджується в «програмоване суспільство», що стає об'єктом владно-політичних маніпуляцій. Сама «індустрія знань» переноситься у суспільне виробництво, де «соціальна влада діє безпосередньо на рівні виробництва». У суспільстві виникає «тотальне відчуження поняття соціального життя», бо виникає «суспільство без держави або держава без суспільства» [50, с. 419, 424-425]. А. Турен приходить до однозначного висновку, що виходячи з цього, треба «замінити слово «суспільство» словом «культура», а з цим «привести в дію трансформацію суспільства», взяв за основу позатехнократичні «культурні моделі», які вільні від «технократичного пресу», тотальної підконтрольності і закритості «приватної технократії» як «великої машини» з експлуатації людей [50, с. 420-421, 422]. Надалі вже на постіндустріальній основі ідею інформаційно-комунікативної «відкритості» суспільства розвивав Юрген Хабермас. На його думку, обмін товарами все більш заміщається «обміном інформацією» [54, с. 58-59]. Потреба у «відкритості інформації» призводить

до суперечливого інституціювання відкритості в громадянській правовій державі [54, с. 125]. Проблема вирішується тільки у «комунікативному контексті» при наявності умов «масової демократії у соціальній державі», коли «публічні (відкриті) комунікації організовано так, що існує можливість негайно й ефективно відповісти на публічно, відкрито висловлену думку» [54, с. 304-305]. *Найбільш інтенсивно подібне відбувається у комунікативно-інформаційній сфері професійної життєдіяльності, де молоді фахівці вільно та активно обмінюються своїми професійними цінностями і особливо тими, котрі стимулюють їх до здійснення успішної професійної кар'єри.*

Характерно, що проблема комунікативно-світоглядної «відкритості» саме в такому аспекті стала вкрай актуальною в «професіосфері» українського суспільства, в якому інтенсивно йдуть процеси професійно-діяльнісної і громадянської трансформації. Ця проблема вітчизняними дослідниками розглядається на підґрунті дії «комунікативних чинників», процесів «комунікативної раціоналізації», виникнення суттєво нових суб'єкт-об'єктних відносин у «релятивній» соціальній реальності. Проте подібні проблеми почали активно вивчатися в українській філософській думці лише на межі ХХ-ХХІ століть (А. М. Єрмоленко, В. Б. Фадеєв, Г. Ю. Носова та ін.) [32, с. 26,43, 56, 79]. Так, В. Б. Фадеєв вважає, що «на заваді дослідженню поточних трансформацій ідентичності соціокультурних суб'єктів стоїть традиційне протиставлення суб'єктивістської та об'єктивістської парадигм дослідження суспільних процесів» [32, с. 57]. За А. Туреном, це історичне протиріччя між суб'єктом і його Розумом: без розуму «суб'єкт зациклюється на одержимості своєї ідентичності», а «без суб'єкта розум виявляється інструментом влади в суспільстві». З метою подолання подібних перешкод світоглядної «суб'єктивістської парадигми» та інших упереджень і стереотипів суспільства, В. Б. Фадеєв пропонує такі три нові світоглядні підходи: 1) зміна принципу структурації суспільства, яку підпорядковано зараз «поширеним у суспільстві ригідних поняттєвих форм і стереотипів»; 2) зняття «соціокультурної упередженості» різних соціальних груп, які мають різні «соціальні категоризації»; 3) зняття «функціонального упередження», що виникає в контексті наявних соціально-політичних чинників: політична боротьба, структури домінації, емансипативні процеси тощо [32, с. 57]. Подібним чином формується нова *«трансформаційна модель» соціальної реальності з трансформованими світоглядними уявленнями.* Трансформована «соціальна реальність постає як неодмінна умова (матеріальна причина), так і результат людської практики». В практично-результативному відношенні така «трансформаційна модель розглядає суспільство як сукупність структур, звичайних процедур і умовностей, що її індивіди свідомо і несвідомо відтворюють і трансформують» [32, с. 58]. Тобто йдеться про **духовно-практичний світогляд**, про розгортання сутнісних сил людини, включаючи професійно-творчі сили в певному світоглядному культурно-професійному вимірі, де можлива їх ефективна фахова реалізація в спектрі різних

світоглядних уявлень.

Виходячи з вищезначених підстав, можна стверджувати, що в світоглядній «професіосфері» фахових комунікацій та обміну інформацією формуються *комунікативно-раціоналізовані, комунікативно-інформаційні та комунікативно-етичні світоглядні уявлення «відкритого» суспільства з «відкритою» професійною життєдіяльністю*. Одним з перших серед вітчизняних філософів це усвідомлює і філософськи осмислює А. М. Єрмоленко, котрий подібний феномен репрезентує у вигляді «комунікативної раціоналізації національного етосу», на основі чого і відбувається «ідентифікація світоглядних уявлень» і виникає «універсалістська мораль» сучасного суспільства «відкритої» життєдіяльності [32, с. 43]. Проте в українському суспільстві створені лише первинні «передумови комунікативної раціоналізації»: ринкові трансформації в життєдіяльності, «входження в світовий інформаційний простір», професійна конкуренція на ринку праці тощо [32, с. 48]. Але зараз з потребою євроінтеграції різко зростає необхідність у «комунікативній раціоналізації» в напрямку «універсалізації національного етосу, що здійснюється шляхом досягнення порозуміння між людьми і культурами». Коли національний етос не обмежується горизонтом «внутрішньої моралі», а трансформується в загальнолюдські цінності, включаючи професійні цінності успішної життєдіяльності, а в цьому сенсі – «колективної відповідальності за спільне буття» [32, с. 49-50]. На подібному світоглядно-професійному підґрунті в суспільстві встановлюються *соціокомунікативні відносини відкритого громадянського суспільства*. Вітчизняні та зарубіжні дослідження з цього приводу доводять, що етап постіндустріального розвитку найбільш розвинених сучасних суспільств, котрі в процесі «постмодернізації» все більше перетворюються на «інформаційні суспільства», закінчується становленням суспільних систем соціокомунікативного типу. *Це «відкрите» громадянське суспільство вільних комунікацій і когнітивних практик в «життєвих світах» безпосереднього спілкування людей та їх професіосферах.*

Визначається, що найбільш значний внесок у розробку проблем громадянських суспільств соціокомунікативного типу зробив саме Юрген Хабермас. Він одним із перших створив концепцію «соціальних структурних перетворень у сфері відкритості» [54, с.136]. За його думкою, тільки у громадянському суспільстві можливі вільні «комунікативні дії», націлені на досягнення взаєморозуміння громадян у спілкуванні. В цьому процесі «інтерактивна сила» громадянського спілкування весь час «піддається випробуванню на здатність її як сили до інтерсуб'єктивного взаєморозуміння» і взаємного визнання [55, с. 316]. Таким чином здійснюється перехід від відносин абстрактних «соціальної системи («вони-відносини»)» до «живих» відносин «життєвих світів» людей («ми-відносини»). У культуру суспільства «вживлюються» громадянські відносини «самозрозумілих очевидностей у формах групової солідарності» [55, с. 317]. Якщо взяти до уваги розробки Т. Парсонса про здатність

суспільної «культурної системи» до соціальної дії творчих «особистостей-систем», то перед нами постає *громадське суспільство в сукупності «систем-особистостей»*, що творять нові соціокультурні та професійно-творчі відносини в суспільстві. Вони засновані на «організації цінностей, норм і символів» в спільній взаємодії громадян та їх професійній життєдіяльності [35, с. 462-463]. ***Синтез соціальних і комунікативних взаємодій громадян і народжує соціокомунікативні відносини громадянського суспільства у їх професійно-творчій спрямованості, котрі й перетворюють його на «відкрите суспільство».*** Практично вони функціонують як громадянські відносини, що мають відкритий соціокомунікативний та професійно-комунікативний зміст і значення. Соціокомунікативні відносини «з перспектив життя культури» в процесі практичної реалізації цих перспектив перетворюються на реальне буття громадянського суспільства у всіх сферах професійної життєдіяльності та з розвитком ***«успішних професіосфер».***

А. М. Єрмоленко вважає, що з подібною діяльнісно-світоглядною трансформацією починається комунікативна реконструкція практичного розуму у формах «здійснення критичної реконструкції фактичного процесу аргументації». Тоді «комунікативна реконструкція суспільства постає як практичне завдання раціональної політики, котра, долаючи обмежений обрій монологічної відповідальності, перетворює останню на солідарну відповідальність» [18, с. 67, 171]. Це ***«соціокомунікативна солідарність»*** громадян суспільства, в якому була здійснена суспільна трансформація у вигляді ***комунікативної реконструкції соціуму.*** Вона й зобумовлює формування комунікативно-раціоналізованих світоглядних уявлень та розвитку ***професійного світогляду практично-раціоналізованих комунікацій*** в успішній фаховій діяльності.

2.2. Формування комунікативно-раціоналізованих світоглядних уявлень успішної фахової діяльності (професійно-комунікативний світогляд)

Базовим відношенням у суспільстві культурно-соціокомунікативного типу є відповідні ***відношення соціокомунікативного обміну і розподілу.*** Його суспільна якість – суспільний досвід, конкретно, ***комунікативний досвід суспільної та професійної життєдіяльності,*** і в першу чергу – успішної професійної діяльності. Це життєдіяльнісний і професійний «комунікативний досвід» людського спілкування у «відкритому» соціокомунікативному суспільстві з організації та самоорганізації своїх взаємодій. Подібний комунікативний досвід в свою чергу детермінує, за Г.-Г. Гадамером, ***«герменевтичний досвід»*** взаєморозуміння (професійно-комунікативного), що маніфестує себе з силою «соціального логоса» і створює свою особливу ***«герменевтичну онтологію» комунікативної життєдіяльності*** [11, с. 355, 375, 405]. З урахуванням «комунікативного досвіду» змінюється і професійно-життєдіяльнісний статус суспільства: тепер

суспільство починає складатися з таких професійних «легітимних порядків, через які самі учасники комунікації регулюють свою приналежність до суспільства» [60]. Змінюється характер і тип соціальної системи суспільства. А саме – формується **суспільна комунікативна система**, в котрій змінюються всі соціальні домінанти суспільної поведінки: ситуативні, функціональні, ціннісно-орієнтовані, семіотично-сміслові, оцінювальні, практично-пізнавальні тощо. Подібні суспільні комунікативні системи перетворюються на суспільства соціокомунікативного типу, які в процесі свого становлення мають різні рівні комунікативного проявлення і на кожному з «комунікативних рівнів» існує своя «системна комунікація» [25, с. 39-71]. При переході до подібної «системної комунікації» на вищих «професійно-комунікативних рівнях» виникають і нові суспільні функції, обумовлені розвитком суспільного світогляду. Якщо для соціальних систем характерні відносно прості домінанти соціальної поведінки та форми їх функціонування в суспільстві, то в соціокомунікативній суспільній системі формуються більш складні та специфічні «**комунікативні функції**» професійного спілкування у розвинутих «професіосферах» успішної життєдіяльності [25, с. 63-65]:

– **контактотворююча функція**, що актуалізує комунікацію в аспекті «комунікативного замислу» і діє за вектором **фахового «комунікативного успіху»**;

– **функція саморепрезентації** – вона виявляє і встановлює «комунікативний статус» суб'єкта в якості «комунікативного суб'єкта»; в нашому контексті – це **фахова саморепрезентація на успіх у професійній діяльності**;

– **апелятивна функція** або «функція звернення», котра репрезентує соціальні статуси «комунікативних суб'єктів»; в нашому контексті – це **«успішний статус» молодого фахівця**;

– **спонукальна функція** або «призивно-дієва», котра спонукає до «статусно-рольової дії» і відносної інтенціональної «партнерської взаємодії»; це «вербально-стимулююча» і «вербально-мотивуюча» функція, що ініціює до спільних дій комунікативних суб'єктів, і в цій якості вона носить більш імпліцитний характер; тобто це **мотивація успішності молодого фахівця**;

– **функція волевиявлення**, навпаки, носить більш експліцитний характер і споріднена з вищеозначеною функцією в сенсі безпосередньої інтровертованості-екстравертованості їх дії; вона може бути охарактеризована як «предметно спонукальна» або **директивно-спрямуюча функція**, що спонукає комунікативних суб'єктів до прямих соціальних дій; тобто це **«воля до успіху» і професійно-діяльній успішності молодого фахівця**;

– **регулятивно-спрямувальна функція** відповідає комунікативній ситуації і корегує поведінку «комунікативної спільноти» чи «комунікативних суб'єктів» (в якості інтерсуб'єктів); в контексті здійснення успішної професійної кар'єри – це **регулятивно-спрямовувальна функція до успіху молодого фахівця**;

– *перформативна функція* пов'язана з «установками на комунікацію», або «комунікативними установками» чи «перформативними висловлюваннями» (по типу «обіцяю», «присягаюся» тощо); тобто це *функція «установки на успіх» молодого фахівця*.

Якщо характеризувати семіотично-смысловий рівень професійно-комунікативних світоглядних уявлень у функціональному аспекті, то, вочевидь, їх можна визначити як «зв'язуючо-змінюючі» світоглядні уявлення, що відповідні до професійних змін у фаховій діяльності. Вони дозволяють піднятися з *«мікрокомунікативного рівня»* кожного комунікативного суб'єкта (фахівця) на *«макрокомунікативний рівень»* інтерсуб'єктивності (всіх фахівців загалом), тобто на рівень їх інтегративної професійно-комунікативної життєдіяльності. На думку Т. А. Ван Дейка, подібне можливо за рахунок застосування відповідних «макроконнекторів зв'язку», котрі змінюють «тематичний репертуар» сторін і знаходяться в комунікативному контакті як «комунікативні партнери». Тому подібні функціонально-комунікативні «зв'язувальні-змінювальні» професійно-світоглядні уявлення можна характеризувати в якості *професійних «коннекторно-перформативних» уявлень*. А в аспекті «комунікативної структури» тематичних репертуарів, що пропонуються для «спілкування – зв'язку – порозуміння» між комунікативними суб'єктами, вони постають в різновиді *професійних «репертуарно-репрезентаційних уявлень»*, котрі успішні фахівці світоглядно презентують. При чому чисельність подібних *фахових «репертуарних презентацій»* в професійно-комунікативній групі (колективі) може бути дуже значною. А в соціокомунікативному суспільстві з його дуже великою соціальною стратифікацією і статусно-рольовою поліпрофесійною інфраструктурою – ще набагато більше.

Сучасні соціофілософські дослідження доводять можливість формування *професійно-комунікативного світогляду успішних фахівців* як актуально дійсного та активно діючого. У процесі подібного конструювання «світу як реальності» («професіосфери») та його «критичної реконструкції» і «комунікативної раціоналізації» професійно-ціннісного світогляду надалі виникають *комунікативно-етичні професійно-світоглядні уявлення* на рівні окремих фахівців як професійно-успішних комунікативних суб'єктів. А в процесі їх взаємодій – *комунікативно-макроетичні світоглядні погляди* на рівні інтерсуб'єктивного фахового спілкування «комунікативних партнерів» і загалом – всієї соціокомунікативної професіосфери фахової життєдіяльності. Але при цьому треба враховувати і герменевтичний аспект професійно-комунікативного взаєморозуміння на різних рівнях комунікації успішних фахівців в модусах «простого» та «складного» спілкування. Це «універсальне значення» герменевтики за формулою *«герменевтика – це практика»*, з одного боку, а з другого, що *«герменевтика є досвідом синтезу»* всієї професійної життєдіяльності [22, с. 68]. В цих пунктах вона співпадає з системно-інтерпретаційним поглядом на професіосферу фахової

життєдіяльності, де досягається практично фаховий успіх. Виходячи з вищезначеного, цілком можливо виявити на підґрунті системно-структурної методології в розумінні розвитку професійно-комунікативного світогляду його перші структурні формотворення. Одна з перших складових – це комунікативний модус професійного світогляду в професіосфері успішної фахової діяльності. Його можна представити у відповідних системно-структурних формотвореннях.

Так, у фахово-діяльній професіосфері комунікативних цінностей фахової успішності перше структурне формоутворення предстає у вигляді **комунікативно-раціоналізованих** та **етично-репрезентованих професійних світоглядних уявлень**. На засадах системно-структурної методології їх можна репрезентувати таким чином:

- *методологічне підґрунтя*: комунікативні практики успішної професійної діяльності;

- *професіосфера фахової діяльності у вимірі «простих» комунікативних взаємодій*: модус комунікативно-раціоналізованих уявлень про успішну професійну діяльність;

- *вербально-герменевтичний рівень «складної» професійної комунікації* («системна комунікація»): модус комунікативно-етичних уявлень про фаховий успіх;

- *функціональне визначення*: коннекторно-перформативні світоглядні погляди та уявлення про успішну професійну діяльність;

- *структурне визначення*: репертуарно-репрезентуючі світоглядні погляди та уявлення про фаховий успіх;

- *структурно-функціональне визначення*: трансцендентально-етичні професійно-світоглядні уявлення, професійний світогляд етичної відповідальності за фахові досягнення;

- *системно-світоглядне визначення*: комунікативно-макроетичні професійно-світоглядні уявлення у модусі соціокомунікативного фахово-діяльнісного світогляду на професійний успіх при плануванні успішної кар'єри у професіосфері за різними типами професійної самореалізації.

Формування комунікативно-раціоналізованих світоглядних уявлень успішної фахової діяльності та професійної кар'єри добре проглядається в процесах соціокультурної трансформації українського суспільства. Саме інноваційна професійно-комунікативна макроетика сучасного українського суспільства все виразніше приймає європейський інформаційно-фаховий світоглядний напрям. Але щоб подібний професійний розвиток суспільної життєдіяльності був успішним, необхідно створити відповідні громадянські структури та інституції «відкритого» соціокомунікативного суспільства, налагодити соціокомунікативні відносини відкритого національного діалогу у професійно-діяльній сфері, ефективного обміну інформацією на основі залучення та реалізації інтегрованого професійно-комунікативного досвіду і практичних професійно-комунікативних знань. Формування комунікативно-раціоналізованих і етично-репрезентованих

професійно-світоглядних уявлень є першою складовою сучасного професійного світогляду молодих фахівців. За нею формується друга складова професійного світогляду в якості нового структурного формотворення в його духовно-практичній площині – це *професійно-світоглядні уявлення ціннісно-сміслового фахового самовизначення*. Вони й складають основу *професійно-аксіологічного світогляду ціннісної детермінації*.

2.3. Професійно-світоглядні уявлення ціннісно-сміслового фахового самовизначення: професійно-аксіологічний світогляд ціннісної детермінації

У професіосфері фахової діяльності, що охоплює вимір професійних цінностей та ціннісно-детермінованих взаємодій друга складова суспільного світогляду набуває вигляду професійно-світоглядних уявлень *професійно-ціннісного самовизначення і фахового ціннісно-сміслового самоствердження в успішній діяльності*. Подібні професійно-ціннісні уявлення призводять до інтенсивного формування *ціннісно-нормативних професійних відносин успішної фахової діяльності*, котра розвивається і ефективно функціонує на регуляторах права і моралі. Це принципово нова професійна «ціннісна система», в якій домінують відносини комунікативно-ціннісного професійного вибору (комунікативно-ціннісні фахові відносини), де успішна фахова діяльність розвивається на смислово-ціннісних і ціннісно-нормативних засадах «правилах успішності». Тому в подібній ціннісно-орієнтованій професійній діяльності суспільства є можливість налагодити ефективну діяльність суспільного інституту успішної професійної життєдіяльності та фахового договірною узгодження на основі їх функціонування у професіосфері аксіологічно-фахового світогляду ціннісної детермінації [20, с. 114-116]. Важливо підкреслити, що подібна професійно-нормативна «згода-узгодженість» досягається тільки *на світоглядному базисі професійно-ціннісного самовизначення і фахового ціннісно-сміслового самоствердження* завдяки «ціннісному обміну» смислами і значеннями у професіосфері суспільної життєдіяльності. А саме – *вільної циркуляції професійно-ціннісних детермінантів у професіосфері успішної фахової діяльності*. Саме подібним чином і заповнюється «етичний вакуум» техноцентризму сучасного суспільства високопрофесійними фаховими «знаннями цінностей» [19, с. 20-21, 44-45]. Подібне професійне «знання цінностей» є фахово-практичним в тому сенсі, що воно професійно-ціннісно орієнтує на фахово-успішне освоєння і втілення професійно-ціннісного знання в успішну професійну кар'єру на основі фахової «етики відповідальності». Тоді професійно-ціннісне знання приймає реальний онтологічний статус і перетворюється на фахово-діяльнісні «онтологічні цінності» успішної професійної самореалізації молодого фахівця [19, с. 386].

На здатність професійно-ціннісних уявлень перетворюватися на

фахову онтологічну реальність успішної життєдіяльності у вигляді **аксіологічної професіосфери** звертають увагу багато дослідників. Так, Н.І. Молчанова вважає, що зараз вже постали реальні «проблеми трансформації ціннісних орієнтацій у сучасному суспільстві», котрі необхідно предметно вирішувати. Ці проблеми поки що знаходяться в «основному колі цінностей, що виконують сенсоутворювальну роль в житті». А саме: «перше коло – це «цінності-цілі», за якими виникає «прагнення людини реалізувати ці цінності у своєму житті», «друге коло» цінностей – це «цінності-засоби», які починають ставати пріоритетними у сучасному суспільстві [31, с. 64]. Подібна «зміна ціннісних установок», якщо не задіюються механізми професійно-світоглядної трансформації може переростати в «професійно-ціннісний конфлікт». Подібний «конфлікт у системі цінностей відбувається між цінностями-цінностями і цінностями-засобами» у конкурентній боротьбі за професійний успіх у фаховій діяльності та при здійсненні успішної професійної кар'єри [31 с. 68]. Як вважає А. Ю. Цофнас з цього приводу, світоглядно-ціннісна трансформація не вирішується в межах «трьохмірної аксіології» і треба вводити «чотирихмірну» аксіологічну систему координат цінностей. Так, до «трьохмірної аксіології» в професіосфері сучасного суспільства входять такі структурні складові як «змагальність» (конкурентноздатність), «практичність» (прагматизм), духовність (субкультура) і до них необхідно додати «четверту координату», що встановлює «ціннісні пріоритети» на професійно-ціннісній основі [58, с. 107-108,111-112]. Це перш за все професійна «ціннісна свобода», свобода професійного «ціннісного вибору», коли фахівець діє самостійно і поводить, як «вільний художник», що вибирає «свій рід занять не з корисливих» або «спортивних уявлень», а діє на свій «професійно-ціннісний розсуд», навіть виходячи за межі «вільних професій», що не мають фахово-ціннісного виміру. Якщо на Заході «ціннісні зрушення» пов'язуються з «чинником його переходу до постіндустріальної стадії», то в пострадянських країнах (таких, наприклад, як Росія і Україна) подібними чинниками є: 1) «втрата людиною контролю над соціальними процесами сприйняття їх як квазіприродних»; 2) «нездатність людини і суспільства контролювати зміни, ситуації невизначеності»; 3) «нездатність людини до планування і досягнення довготривалих цілей, життєвих стратегій» [51, с. 18]. Тобто це суто антропогенні, професійно-ціннісні, ціннісно-сміслові чинники професійно-аксіологічного світогляду успішних фахівців.

Подібні професійні ціннісно-сміслові світоглядні уявлення виникають тільки тоді, коли в професіосфері фахової діяльності сформовано певну «комунікативну культуру» і створені відповідні комунікативно-ціннісні підстави фахової успішності. Це «поняття ... логічно пов'язує такі ознаки спілкування, як взаємодія, стосунки, відносини, контакти, обмін, взаєморозуміння, в певну систему» успішної професійної діяльності. Поняття професійно-діяльної «комунікативної культури» дозволяє, наприклад, усунути «ціннісно-нейтральне» розуміння

інформації, коли вона в технічному аспекті «розглядається як мережа каналів передачі інформації, як повна абстракція, безособистісна, перетворена форма людських взаємин» [43, с. 3]. «Олюднене» трактування комунікацій покликане «повернути» особистість у світ її професійної життєдіяльності, тобто у професіосферу «людського суспільства», щоб подібним чином надати фаховій життєдіяльності смислове означення, ціннісно-смисловий характер. Ж. Бодріяр називав подібну трансформацію актом повернення до «першопричин реального», до відродження «живої комунікації» як «живої етики», повернення реальних життєвих і професійних цінностей. Зараз світоглядно-ціннісні уявлення спотворені симулятивними псевдоціннісними конструкціями, маніпулятивними «позаціннісними побудовами», що засновані на модельних симуляторах і «кібернетичній грі», є «тотальною операційністю, гіперреальністю, прагненням до тотального контролю», перетворює професійну життєдіяльність на симулякр і артефакт [7, с. 175].

У сучасній професіосфері дійсна фахова «ціннісно-детермінована самореалізація» успішних спеціалістів може йти трьома основними «способами участі людини в цінностях» [17, с. 153-155]. Перший спосіб – це «об’єктивне посідання цінностей, тобто надання ціннісному світогляду» професійно-онтологічного дійсного статусу. Другий спосіб – «свідоме поєднання з благами, які є носіями цінностей», що є «найтіснішим об’єктивним контактом з цінностями». В нашому контексті подібним «благом» виступає «успішність», успішна фахова діяльність, успішна кар’єра як об’єктивна професійна цінність. Третій спосіб – це «авторство стосовно наділених цінністю благ», поза зв’язку «засіб – мета», а на підґрунті «авторського зв’язку з добром» [17, с. 155, 160, 164-167]. Подібний «авторський зв’язок» і створює безпосередня фахова діяльність як успішна у своїй «наділеності» професійною цінністю як «фахового блага». У професійно-світоглядному відношенні мова йде про «ціннісну доцільність», що представляє собою оволодіння молодими фахівцями, «автентичними цінностями», що є професійно адекватними [17, с. 176]. Тоді «ціннісні цілі» презентуються як «духовні смисли» і репрезентуються у світогляді професійної життєтворчості вже на рівні загальносуспільної світоглядної професіосфери. Тобто в ціннісних макросмислах професійно-життєдіяльнісного «аксіологічного буття». У системно-структурних форматвореннях подібне можна представити наступним чином:

- професіосфера фахової діяльності у вимірі «простих» духовно-ціннісних виборів («проста» ціннісна детермінація) професійно-світоглядні уявлення приймають *модус духовно-ціннісного фахового самовизначення*;
- на ціннісно-герменевтичному рівні «складної» професійно-ціннісної інтерсуб’єктивності світоглядні уявлення приймають *модус ціннісно-смислового самоствердження* в успішній професійній діяльності;
- функціональне визначення в якості «змінюючи-операційних» професійно-світоглядних уявлень: вони презентуються у *модусі циркуляції професійно-ціннісних детермінантів*, що зумовлюють успішну фахову

самодетермінацію у професійному успіху – у першу чергу в успішній професійній кар’єрі молодих фахівців;

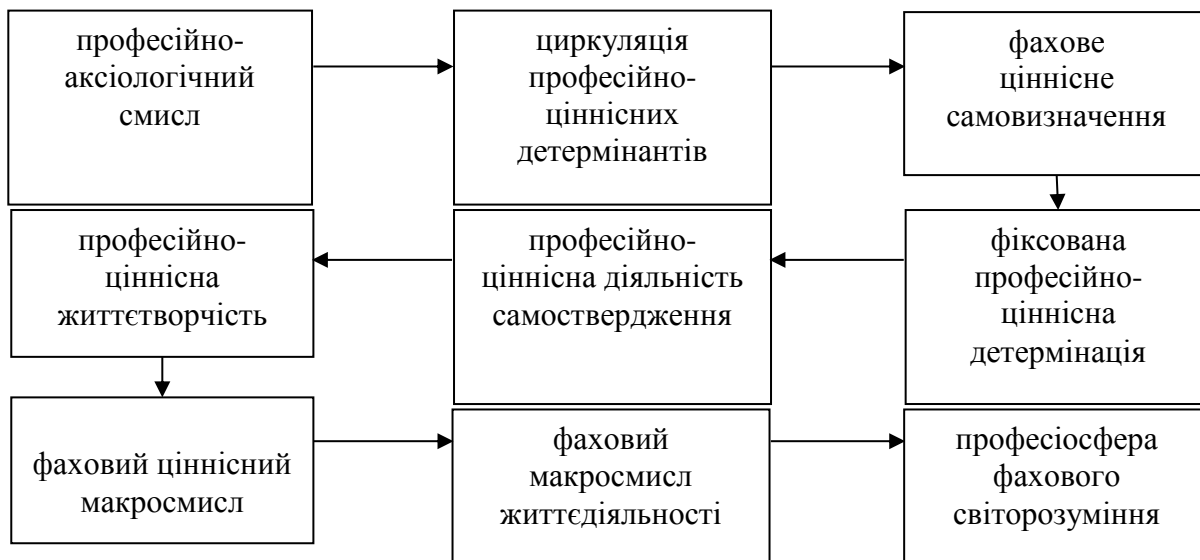
- структурна репрезентація в якості «підтримуючо-стабілізуючих» професійно-світоглядних уявлень: їх можна визначити у *модусі ціннісно-детермінованих світоглядних уявлень на фаховий успіх*;

- структурно-функціональне визначення: це професійно-світоглядні уявлення *духовно-ціннісної доцільності або зросту смислів професійної життєтворчості за вектором успішності і фахових досягнень*;

- системно-світоглядне визначення: воно фіксується у вигляді *професійно-світоглядних уявлень життєтворчості і життєдіяльного макросмислу в успішній фаховій діяльності*.

Подібний фаховий «*життєдіяльний макросмисл*» можна представити на професійно-світоглядному підґрунті у відповідній «ціннісній суперпозиції» суспільної професіосфери.

Світоглядно-ціннісна суперпозиція фахового життєдіяльного макросмислу на успішну професійну реалізацію



Таким чином, за раніше визначеною професійною «комунікативною макроетикою» невідступно йдуть у певній детермінуючій послідовності (й синхронізовано з нею) професійні «макросмисли» фахової життєдіяльності у суспільній професіосфері, в котрій починають свій «професійний рух» до успішності молоді фахівці. В цій професіосфері успішної фахової діяльності ***макросмисли фахової життєтворчості*** з рівня суспільних професійних цінностей феноменологічно трансформуються на професійно-світоглядні макросмисли особистої фахової діяльності в напрямі здійснення не тільки успішної, але й ціннісно-осмисленої професійної кар’єри. Саме тільки внаслідок її ціннісного осмислення вона й може відбутись як успішна професійна кар’єра молодого фахівця. Проте перед цим повинні бути сформовані світоглядні уявлення когнітивно-практичної раціональності, що опредмечують професійно-ціннісні фахові вибори і

ціннісні макросмисли в практично-орієнтований професійно-когнітивний світогляд ідентифікованої життєдіяльності ціннісного самоствердження у фаховому успіху.

2.4. Професійно-світоглядні уявлення когнітивної раціональності і когнітивно-фахової ідентифікації (професійно-когнітивний світогляд)

У професіосфері ціннісно-детермінованого знання, що має практичний сенс когнітивних практик, формуються *професійно-світоглядні уявлення когнітивної раціональності, когнітивно-фахової ідентифікації і професійної досконалості*. Сам «феномен відкритості» професіосфери сучасних високорозвинених суспільств насамперед потребує «наявності відкритості» цього феномену у фаховому відношенні та виявлення того, в чому він себе об'єктивно і практично засвідчує [5, с. 97]. Подібна «наявність відкритості» представлена в першу чергу «професійною інтерсуб'єктивністю» і через її призму фіксується сам феномен «професійної відкритості» і засвідчує реальність «буття взаємоузгодженого досвіду» на підґрунті професійно-комунікативного досвіду [5, с. 102]. Мова йде про таку онтологічну «професійну реальність», котра актуально існує в практично-пізнавальному аспекті не тільки в якості комунікативного досвіду, але й може перетворюватись на практично-предметне знання, приймати «реальний характер взаємоузгодженості конститутивної діяльності багатьох суб'єктів» в професійно-когнітивному сенсі [5, с. 103]. За нашою концепцією подібна «когнітивна реальність» (когнітодійсність) репрезентує себе у фаховому відношенні як «*когнітивна професіосфера*» успішної фахової діяльності на основі «фактичного» управління знаннями.

У західній суспільній професіосфері «суверенітет факту» як практичної даності зараз є «найважливішою ідеєю», котра потребує своєї реалізації в «когнітивній перебудові... світу» [12, с. 221]. В такому «*когнітивному світі*» йому відповідний *професійно-когнітивний світогляд* предстає предметною «раціональністю як способу життя» [12, с. 205]. За Е. Левінасом, це «нова раціональність, нове поняття духу», що маніфестує себе через «свою досконалість» у професійно-предметному вираженні. Подібне «досконале походить від системи», яка здатна «репрезентувати духовну цінність», в першу чергу у її предметно-когнітивному вигляді *когнітивно-фахової цінності* [27, с. 74-75]. Але в цьому відношенні мова не повинна йти про фаховий «інструментальний розум» чи професійне «інструментальне мислення», котре встановлює «панівне місце технології» і, замість виявлення професійно-когнітивного знання (фахово-практичного), «змушує нас вважати, що нам слід шукати технологічних рішень навіть тоді, коли потрібно щось зовсім інше» [47, с. 8-9]. Виходячи з цих позицій, Ч. Тейлор пов'язує головні «хвороби сучасного суспільства» зі «втратою смислу, нівелюванням моральних

горизонтів» професійної діяльності, що загрожує повною «втратою свободи» у фаховому виборі, бо «інституції й структури індустріально-технологічного суспільства суворо обмежують наш вибір» успішної фахової діяльності у суспільній професіосфері [47, с. 11, 13]. Тому «нова раціональність», що орієнтує не на техногенний «інструменталізм», а на професійно-ціннісну «досконалість», потребує нової фахової «етики автентичності». У контексті нашої концепції – **фахової когнітивно-етичної автентичності**. Вона принципово необхідна у тому сенсі, щоб не виникало «сміслової суперечності» навколо когнітивно-етичних понять фахової досконалості і професійної «етики успіху». Для цього М. Горкхаймер вважає необхідним здійснити «соціальні зміни інтелектуалів» у їх суспільному статусі, а саме – зміни «раціоналістичного управління» професійно-когнітивними механізмами у суспільстві. Для цього необхідний цілеспрямований «розвиток суб'єктів у відповідно різних вимірах» когнітивності, в яких практично здійснюється «автономія суб'єкта» у високопрофесійній діяльності і фаховій досконалості. Тоді «автономний суб'єкт» отримує можливість фахово-практично «відстоювати своє право відповідно до потреб суспільства» в успішній професійній діяльності [13, с. 238-239, 240-241].

На думку нашого вітчизняного дослідника В. В. Кизими, подібна «автентичність – автономія» особистості повинна бути такою, щоб «будь-яка індивідуалізація мала місце за наявності відповідної тотальності», в якій «зберігається нерозривність дискретів і тотальності при будь-яких їх трансформаціях». Тоді досягається самоідентичність особистості, а, за нашою концепцією, **«когнітивно-фахова самоідентифікація»**. Вона виникає як «особлива форма детермінації – самодетермінації», коли «компоненти цілого впливають на самих себе» і тоді єдність зберігається завдяки дії **«механізмів самодетермінації»**, котрі спрямовують «постійне оновлююче самовідтворення» [23, с. 36]. На нашу думку, це є **когнітивно-фахова самоідентифікація через постійне особистісне професійне самовідтворення в успішній фаховій діяльності**. Конкретно, подібна професійно-когнітивна самоідентифікація представлена в певному «когнітивному продукті», що «трансформує суспільний контекст» у фаховому відношенні [41, с. 106]. Подібна професійно-когнітивна трансформація «суспільного контексту» відбувається таким чином, що в інформаційному суспільстві він одночасно зобумовлює «когнітивні трансформації предметної області в сучасній інформатиці», та спрямовує суспільний рух до «інформаційної цивілізації» і «суспільства знань», суб'єктами-носіями котрих є успішні «інформаційні спеціалісти». «Основою суспільства знань в контексті становлення когнітивного вектору інформаційної цивілізації стають дослідження предметної області», в першу чергу – **когнітивної професіосфери інформаційного суспільства**. Мова йде про перехід від «індивідуальної когніції» до професійно-інформаційного «життя суспільства», що охоплює «весь спектр соціальної функціональності» у суспільній професіосфері [41, с. 132-133]. Подібним

чином «суспільство знань», за нашою концепцією, через когнітивно-трансформативні механізми успішної фахової діяльності у суспільній професійній сфері перетворюється на культурно-інформаційну суспільну систему (цивілізацію), в якій розвиваються *професійно-світоглядні уявлення когнітивної раціональності і когнітивно-фахової ідентифікації*.

Саме в такому аспекті опредмечення професійно-світоглядних уявлень когнітивної раціональності, автентичності і фахової досконалості в процесах когнітивної самоідентифікації формуються *когнітивно-ціннісні суспільні відносини комунікативно-когнітивних практик*. Конкретно, – через механізми фахово-особистісного «когнітивного самовідтворення» суб'єктів, котрі таким чином перетворюються на *«когнітивних суб'єктів»*. Їх соціо професійна якість виявляється через практичне знання-досвід професійної життєдіяльності в новому культурно-інформаційному середовищі, у практично-фаховому вмінні оперувати і управляти своїми когнітивно-світоглядними знаннями та їх предметно реалізовувати. Суспільно-професійні відносини соціокомунікативного обміну й комунікативно-ціннісної самодетермінації-визначення трансформуються на когнітивно-фаховий «обмін знаннями», що на організаційному рівні є «пошуком способів вбудувати навчання в робочий процес» із формуванням *пізнавально-технологічних суспільних відносин професійної успішності* [8, с. 190]. У професійно-світоглядному визначенні технологія як спосіб техно-опредмечення знань таким чином позбавляється «технологічного детермінізму» і презентується у своєму природно-людському стані за формулою, яку виявив наш вітчизняний філософ М. Ф. Тарасенко: «технологія є предметний синтез природи і культури» [46, с. 154]. Проте подібне професійно-світоглядне бачення потребує певної фахової «функціональної стратегії», що спрямована не стільки на підтримку загальної стратегії когнітивно-світоглядного розвитку, скільки «на підтримку і зміцнення специфічних компетенцій, забезпечення функціональних цілей і місій» в успішній фаховій діяльності. Це специфічна *когнітивно-фахова «операційна стратегія»* з «елементами організаційної структури» в самому процесі виробничої діяльності. В подібних професійно-організаційних «структурних елементах і виникають специфічні когнітивні практики у формах відображення локальних життєвих фрагментів суспільного буття» в матеріально-опредмечених видах фахової діяльності [48, с. 83]. На цій основі відбувається *професійно-світоглядна трансформація професійної «комунікативної компетенції» на фахову «когнітивну компетенцію»*, котра потребує здійснення професійної життєдіяльності у вигляді фахово-когнітивних практик і професійно-когнітивного світогляду [10, с. 35].

На цій основі виникають «вдосконаленні» *професійно-компетенційні уявлення*, в першу чергу, у вигляді *фахових когнітивних інформаційно-комунікативних технологій «управління знаннями»*. Як вже практично доведено, саме *когнітивні технології успішної фахової діяльності* при їх застосуванні у комунікативних взаємодіях з передачі

практичних фахових знань та управління ними на основі комунікативного обміну стає «найкращим засобом передачі прихованого досвіду й майстерності», тобто «безпосереднє спілкування, а не база даних» [8, с. 274-275]. Саме професійна інтерсуб'єктивність комунікацій фахово-когнітивно формує «герменевтичні регіони передрозуміння». Згодом воно перетворюється на «сферу спільного усім суб'єктам досвіду» та на праксеологічно-когнітивне, професійне «буття взаємоузгодженого досвіду» [5, с. 102, 107]. Створюється можливість «когнітивної концептуалізації» інтегрованих фахових «когнітивних компетенцій» з розробкою відповідних професійно-опредмечених «когнітивних моделей» [3, с. 33-34]. М. К. Мамардашвілі продемонстрував подібну трансформацію когнітивної контекстуалізації на когнітивну модель через знаково-сміслові конструкти «станів свідомості» й «рекуренції свідомості» в знаково-сміслові поняттєві інтерпретації «структурної свідомості» [29, с. 22]. Вона й зумовлює структуру професійно-світоглядних уявлень, на основі фахово-когнітивних практик, а також професійно-світоглядний розвиток людини і суспільства на «когнітивно-фаховому підґрунті» компетенційно-практичних знань. Відповідні «стани свідомості» як «світоглядні передуювання» робляться «рекурентними» або «структурно усвідомленими» та осмисленими в професійно-циркуляційній рекурсії автентичних смислів і значень *когнітивно-предметної фахової самоідентифікації* в такому процесі:

– «стани свідомості» як «факти думання», «факти рефлексії» людини «вводять» її в «структуру свідомості», вона «вставляє різні факти... в структуру свідомості, що розвивається рекуренцією» [29, с. 40];

– це є «перш за все, знаком нашого знання про структуру свідомості, рекуренцію»: знак «певним чином інтерпретується в сенсі свідомості» як «образ інтерпретації», і цей образ потім входить до «структури свідомості, рекуренції»;

– «структура свідомості і образно-знакова смислова інтерпретація» виявляються настільки міцно пов'язаними, що їх неможливо розділити навіть в принципі і можна «уподібнити гігантському депозитарію «кінокадрів свідомості», в якому кожний окремих кадр є таким самим фактом свідомості, як ціла плівка або група кадрів із різних плівок»;

– формуються «універсалії свідомості», що мають культурно-історичний (Ф. Ніцше), психогенетичний (З. Фрейд), психоісторичний (Е. Еріксон) характер [29, с. 41-42]; ці універсалії в такій мірі відповідають дійсності, в якій її можна переформулювати за універсальними смисловими «знаками – формами» та «смисловими інтерпретаціями» когнітивної свідомості; а з цим виникає особливий спосіб фахового моделювання дійсності, як «надреалізація логічного закону» в науці і технології, в професіосфері фахової діяльності, та у формі міфу або «символічного знакового дуалізму» (симулякрів і артефактів)[29, с. 42-43].

Загальну когнітивно-ідентифікаційну схему-конструкт у визначеній моделі можна представити у такому процесному вигляді формування

професійно-когнітивного світогляду за принципом «когнітивної рекурсії» фахового вдосконалення:

Когнітивно-ідентифікаційна схема-конструкт формування професійного когнітивного світогляду («когнітивна рекурсія» світоглядного фахового вдосконалення)



Інша концептуальна когнітивна модель, котра функціонує як «модель Б. Вальденфельса», подібний процес визначає як перехід «від повсякденності до експертності» через когнітивно-фахову «ідентифікацію...», яка означає, що я стаю собою через залучення інших» (когнітивного досвіду «інших» як успішних фахівців – ред.). У відношенні фахового вдосконалення вона «може сягати над ідентифікацією, в якій я стаю майже нічим, а соціальна самість стає всім» [9, с. 47-49]. Тобто тут фактично представлена фахово-когнітивна «макроідентифікація» високоуспішного спеціаліста в професіосфері суспільства, коли когнітивний досвід «чужого» через суспільні комунікації стає «своїм», а індивідуальні когнітивно-світоглядні уявлення стають професійно-когнітивним світоглядом внаслідок практичного освоєння когнітивних знань «інших» суб'єктів – вже в якості успішних «когнітивних інтерсуб'єктів» та «полісуб'єктів». Тобто когнітивно-ціннісно детермінованих і селектованих практичних знань всієї професіосфери суспільства. А якщо когнітивними суб'єктами як успішними фахівцями обирається наукова сфера, то тоді формується **науково-когнітивний світогляд** успішної науково-практичної діяльності.

Когнітивно-ідентифікаційна схема-конструкт формування професійно-когнітивного світогляду на основі «когнітивної рекурсії» світоглядного фахового вдосконалення, за М. Мамардашвілі, практично реалізується шляхом її когнітивно-предметного **«компетенційно-**

фахового самоздійснення» (Дж. Андерсон). Подібне представляє, з однієї сторони, «просторо-часове» розширення дійсності, конкретно, суспільної професіосфери через її фахове когнітивно-предметне освоєння, а з другої – розвиток професійно-світоглядних уявлень у когнітивної предметності у вигляді **«компетенційно-успішного самоздійснення»** молодого фахівця в успішній професійній кар'єрі. Подібне відбувається як поступове «підняття рівня» фахових компетенційних світоглядних уявлень із виміру «професійно-когнітивної ідентифікації» до виміру **предметно-творчого самоздійснення** в успішній фаховій діяльності. Це відбувається постадійно і проходить, за Дж. Андерсоном, 3 основні стадії [1, с.275]:

– когнітивна стадія декларативного (вербального) кодування професійного знання з формуванням релевантних фахово-практичних навичок: це рівень *кодувально-релевантних професійно-світоглядних уявлень*;

– асоціативна стадія успішної реалізації фахово-практичного знання у відповідних психічних та предметних операціях: це рівень *асоціативно-операційних професійно-світоглядних уявлень*;

– автономна стадія вирішення перцептивно-моторних задач професійної свідомості успішного фахівця з високою точністю їх вирішення: це рівень *автономно-декреторних професійно-світоглядних уявлень*, які потребують підняття професійно-когнітивного світогляду з рівня вирішення тактичних завдань на рівень вирішення стратегічних задач через здійснення «стратегічного навчання»; тут діє «ступеневий закон навчання» (професійного) і фахової реалізації набутих знань [1, с. 275, 282-283].

Згідно з «доктриною Дж. Келлі», в подібному процесі починає проявлятися феномен фахового «конструктивного альтернативізму», коли формуються різні «типи конструктів» професійно-когнітивного реалізаційного опредмечення. Це «особистісні конструкти» в циклі «орієнтировка – вибір – виконання» [57, с. 434, 441, 448]. Предметно актуалізовані професійно-світоглядні уявлення («актуалізований професійний світогляд») у вигляді особистісних «фахових конструктів» формуються у наступній послідовності [57, с. 453-456]:

1) на конструктивно-фаховій альтернативі **«свобода-детермінація»** формуються *професійно-світоглядні уявлення «волютивного самовизначення»* в успішній фаховій діяльності, які стверджуються у такому виборі, що протистоїть «інтерпретаційній невизначеності»;

2) фаховий конструкт **«раціональність-ірраціональність»** формує *професійно-світоглядні уявлення «інтелектуальної свідомості»* взаємопов'язаних суб'єктивно-об'єктивних «потоків буття» у різних моделях успішної фахової діяльності;

3) у вигляді фахового конструкту **«холізм-елементаризм»** формуються *професійно-світоглядні уявлення «духовно-предметної системи»* або «системоутворюючий світогляд» успішної фахової діяльності;

4) конструктивно-фахова альтернатива **«конституалізм-інвайроменталізм»** веде до формування на основі професійного досвіду

світоглядних уявлень «кінцевої функції конструктивної системи» успішного фахівця – це успішне здійснення його професійної кар'єри;

5) фаховий конструкт «змінність-незмінність» формує професійно-світоглядні уявлення «гнучкої ментальності» або «модуляторного світогляду» на успішну професійну кар'єру;

6) конструктивно-фахова альтернативність «суб'єктивності-об'єктивності» породжує професійно-світоглядні уявлення фахової ідентифікації, й на їх основі – ідентифіковану світоглядну автентичність в успішній професійній кар'єрі;

7) у межах фахового конструкту «реактивність-проактивність» виникають професійно-світоглядні уявлення безпосередньої фахової актуалізації в альтернативі практичних дій чи пасивного споглядання в режимі «успіх-невдача»;

8) фаховий конструкт «гомеостаз-гетеростаз» формує в своїх межах професійно-світоглядні уявлення внутрішньої гармонії, що веде до успіху в професійній кар'єрі; це синтетично представлено як фахово-компетенційний «гармонізаційний світогляд» екзистенційно збалансованого «професійного буття»;

9) невирішена фахова «конструктивна альтернатива» «пізнаваємість-непізнаваємість» веде до формування професійно-світоглядних уявлень позитивного реалізму, емпірико-реалістичного професійного світогляду, котрий постійно потребує аналогових підтверджень в успішній фаховій діяльності і професійній кар'єрі.

У системно-структурній репрезентації процес практично-фахової «когнітизації» ціннісного знання у відповідних професійно-світоглядних уявленнях відбувається як послідовний перехід від професійно-ціннісної самодетермінації до смисло-значенової інтерпретації й подальшої когнітивно-фахової ідентифікації. Це такі основні системно-структурні **формотворення професійно-когнітивного світогляду:**

- у професіосфері фахової когнітивно-практичної раціоналізації («просте» когнітивне опрідечення) професійно-світоглядні уявлення приймають модус когнітивно-раціоналізованого світогляду фахових досягнень;

- на когнітивно-герменевтичному рівні «складної» професійно-когнітивної об'єктивації світоглядні уявлення приймають модус когнітивної автентичності в успішній професійній діяльності;

- функціональне визначення професійно-світоглядних уявлень презентується в модусі знакових інтерпретацій та «знакової рекуренції» світогляду за вектором здійснення успішної професійної кар'єри;

- структурне визначення професійно-світоглядних уявлень визначається в модусі смисло-значеневих інтерпретацій або «сислової рекуренції» професійного світогляду на фаховий успіх;

- структурно-функціональне визначення репрезентується в якості компетенційних професійно-світоглядних уявлень або когнітивно-фахового зросту досконалості, фахово-рівневого зросту технологічності

когніцій в успішній професійній діяльності;

- системно-світоглядне визначення стає професійним *світоглядом когнітивно-фахової ідентифікації* на підґрунті суспільної «макроінтерпретації».

Когнітивно-фахова ідентифікація як інтеграція-злиття особистих професійних поглядів молодих фахівців на успішну кар'єру в цілісній світоглядній макроінтерпретації та в межах всієї професіосфери суспільства відбувається через синтез життєво-творчих професійно-ціннісних макросмислів успішної фахової діяльності. Професіосфера українського суспільства також потребує своєї **предметно-когнітивної макроідентифікації** у досконалій фаховій діяльності. Воно повинно стати успішним і передовим у продукуванні практичного когнітивного знання та в здатності перетворювати наукові досягнення на передові технології. Перш за все, інформаційно-когнітивного опрідечення і компетентно-фахового відтворення у дедалі більш досконалих професійних витворах. Професіосфера сучасного українського суспільства світоглядно, інформаційно-когнітивно це певним чином засвідчує прискореним мобільним громадянським розвитком. Але світ і Європа потребують дедалі більш переконливих доказів в умовах жорсткої «професійно-світоглядної конкуренції» різних культур, що інтегруються у єдиний глобалізований соціум з намаганням ствердити свою національну професійно-світоглядну культуру як пріоритетну у світі. Її когнітивно-фахова ідентифікація у глобалізованому «інформаційному світі» буде відбуватись на культурно-інформаційній основі і може компетенційно ствердитись як ідентифіковане культурно-інформаційне світорозуміння успішних когнітивних та «інформаційних спеціалістів». Але щоб подібне практично сталося необхідний професійно-світоглядний розвиток ще однієї форми фахових уявлень, котрі відносяться до *професійно-креативного світогляду предметно-творчої самореалізації в успішній фаховій діяльності*. Вони представлені інтенцією на досягнення тотожності власної професійної ідентичності фахівця з його об'єктивно-предметним втіленням у творчих здобутках в успішній професійній кар'єрі.

Макропринципи професійно-творчої самореалізації дуже характерні для професіосфери українського суспільства. Подібний «принциповий світогляд» історичного національного самоздійснення і дозволив українському народу не загубити в процесі націогенезу свою ментальність, працездатність, професіоналізм і своє давнє етно-культурне коріння. А з іншого боку – відкриває перспективу українському суспільству стати визнаним у світі громадянським суспільством розвиненої демократії, що здатне до сприйняття і творчого опрідечення культурно-інформаційних принципів успішного професійно-діяльнісного буття. Насамперед, європейських професійно-світоглядних принципів, що реалізуються в культурно-інформаційній суспільній системі з високою світоглядною культурою фахової діяльності успішних «інформаційних спеціалістів».

2.5. Розвиток світоглядних уявлень професійно-творчої самореалізації (професійно-креативний світогляд успішної фахової діяльності)

У професіосфері фахової діяльності, що охоплює креативні процеси успішної реалізації професійної кар'єри формуються світоглядні уявлення фахової творчої самореалізації молодого фахівця в якості індивідуальної і суспільної **«креативної цінності»**. В професіосфері суспільної життєдіяльності креативні цінності у двох основних фахових модусах успішності – як в модусі **професійно-креативної функціональності**, так і **професійно-інтегрований креативності**. Фахові креативні світоглядні уявлення представляють собою «діяльнісне переживання культури», – вже як «професійної культури», коли професійне «культурне буття розглядається як діяльнісне покладання людиною себе в навколишньому світі» в значенні успішно-творчого «опредмечення» зовнішньої дійсності або навпаки – «відчуження» «у випадках спотворених соціальних умов життєдіяльності», коли не можна здійснити успішну професійну самореалізацію [6, с. 70]. За М. Хайдеггером, творчий суб'єкт тоді нібито предметно-реалізаційно переживає «повтори буття», котрі постають як «спроба слідувати думкою за повнотою перетворення буття» у безпосередній професійно-творчій діяльності, та його «виведення з потаємності» і «введення у відкритість» всієї професіосфери суспільства як «креативного контініуму». Подібне світоглядно розуміється у різновидах професійно-креативної трансформації буття, коли онтологічно-світоглядно (предметно-реалізаційно) «буття має місце як вихід присутності з потаємності... Щоб подібне вдалося, ми повинні звернути увагу на повноту перетворень того, що іменується буттям» [56, с. 273-274]. Подібну **«повноту перетворень»**, а з нею і **«повноту буття»** забезпечує і розвиває **світоглядна культура професійно-творчої самореалізації**. Вона розвивається по 4-м основним напрямам успішної фахової діяльності через ФТСП (функціонально-творчу самореалізацію) у відповідній **«креативній професіосфері»** успішної фахової діяльності молодих фахівців. А саме:

а) фахова спрямованість на «професійно-творчу самоактуалізацію» в «особистісно-фахових конструктах», що відбувається у «креативній професіосфері» або «фаховій креатосфері», а потім ототожнюються в *креативних діях повної «реалізаційної відповідності» суб'єкта і об'єкта у релевантних креативно-професійних відносинах;*

б) «предметно-фахове злиття» творчо-реалізаційних професійно-світоглядних уявлень, котре актуалізує креативно-професійні **відносини релевантно-праксеологічної регуляторності** [21, с.67];

в) процес фахового когнітивно-реалізаційного опредмечення продукує креативні дії на *професійно-творчу самореалізацію*, з переходом *успішного фахівця* з «когнітивної професіосфери» у «креативну професіосферу» з появою особливих **трансформативних відносин суспільно-реалізаційних практик**; вони орієнтовані на перетворення «соціально-професійної

дійсності» шляхом *опредмечення професійних комунікацій і фахових когніцій в креативно-реалізаційні успішні «фахові практики»;*

г) в контексті культурно-інформаційних трансформацій сучасної суспільної системи і становлення комунікативно-когнітивної та креативно-інформаційної професіосфери принципово нового виду – ноосфери, – в котрій формуються і принципово нові професійно-креативні суспільні відносини; це ***креативно-синергетичні відносини творчо-інтелектуальної діяльності успішних «інформаційних спеціалістів»***, що носять ***соцієтальний характер синергетичної самоорганізації і професійної самовпорядкованості;***

д) подібна креативно-синергетична якість сучасної професіосфери, інформомісткість і ноосферність фахової творчо-інтелектуальної діяльності, її високорівнева ***«креативно-синергетична успішність»*** (найвищий коефіцієнт корисної дії – ККД ФТСР) зобумовлює розвиток і відповідних ***професійних відносин «фахової понадуспішності»*** – це ***творчо-реалізаційні відносини професійно-суспільних перетворень***, котрі створюють предметно-фахову основу професійно-креативного світогляду і креативно-синергетичного світорозуміння [20, с.99].

У своїй останній репрезентації в суспільних відносинах представлена, дійсно, нова ***соцієтальна якість суспільних відносин професійно-креативних практик, що постає як здатність до креативно-предметних перетворень у професіосфері суспільства з виявленням синергетичного ефекту***. В подібних відносинах ***механізм «професіосферної дії» представлений процесами соцієтальної впорядкованості та фахової самоорганізації на основі професійно-креативної синергетики, що діяльнісно самоврівноважуються в резонансному автоколиванні прогресії-регресії та їх соцієтальної авторегуляції в успішній професійній самоорганізації та здійсненні успішної професійної кар'єри***.

Відомий вчений зі проблем смислу життя, життєтворчості та професійно-діяльнісної творчої самореалізації людини Л. М. Коган репрезентував процес переходу від актуалізованого практичного знання до особистісної і соціальної професійної самореалізації людських сутнісних сил у відповідній процесуальній послідовності. За його концепцією вона видобувається наступним чином [24, с. 127-147]:

– перший крок – це «підсумок процесу самопізнання» на основі попереднього професійно-діяльнісного досвіду;

– другий крок є «не тільки завершенням одного циклу самопізнання, але й початком нового» когнітивно-діяльнісного процесу;

– далі з'являється осмислене розуміння того, що це «не тільки підсумок самопізнання і самооцінки, знання людини самої себе, але, насамперед і головним чином, результат її практичної діяльності» в конкретній фаховій сфері, коли «особистість усвідомила свої інтереси, потреби і здібності, які вона і втілює, опредмечує в практичній діяльності» в певній професіосфері фахової діяльності;

– на створеній подібним чином фахово-практичній основі

відбувається професійно-творче самоздійснення людини, що переживається та оцінюється нею як професійно-діяльнісна самореалізація; «самореалізація – це вільна діяльність, самодіяльність індивіда», котра «передбачає опредмечення сутнісних сил людини в речах, предметах та інших результатах її діяльності» в певній фаховій сфері;

– енергетичним джерелом, «витоком самореалізації є внутрішньо-присутні особистості протиріччя між її життєвою метою (сенсом життя) та її реальним буттям, реальним ступенем наближення до цієї мети» шляхом успішної професійної діяльності;

– професійно-творча самореалізація може здійснюватися в найрізноманітніших сферах: «в сферах **матеріально-практичної діяльності** (перетворення природи), в **соціальной** (перетворення суспільних відносин) і в **духовній** сферах (перетворення духовного світу людей)»;

– основні показники професійно-діяльнісної самореалізації: «можна виділити самореалізацію і за її суспільною значимістю, ... масштаб самореалізації, її суспільна цінність залежить від ступеня новизни кожного акту творчої діяльності» при здійсненні успішної професійної кар'єри.

Виходячи з подібного креативно-світоглядного розуміння професійно-творчої самореалізації у фаховій діяльності (в матеріальній, соціальній і духовній сферах), Л. М. Коган не погоджується з іншим відомим спеціалістом у цій сфері А. Маслоу. Останній зводив творчу самореалізацію людини до «теорії самоактуалізації», де «суспільству і колективності відводиться мало місця», а потім йшов до конкретної практики – індивідуальної практично-фахової самоактуалізації особистості. Проте А. Маслоу світоглядно розглядає індивідуально-фахову самоактуалізацію з позиції «інтегрованої креативності»: як в професійно-творчому, так і в онтологічно-ціннісному аспектах. А саме – креативно-психологічно, виходячи з особливостей професійної діяльності та рівня фахової успішності, де чітко розділяв значення фахової «психології цінностей» (психологію потреб дефіцитарних цінностей «Д-цінностей»), а також в онтологічному аспекті наявності професійно-діяльнісних «цінностей Буття» («Б-цінностей»). Якщо перші виступають як фахово «захоплюючі та забавні в Буттєвому сенсі», то другі несуть в собі саму професійно-діялісну «цінність Буття». «Б-цінності» і «Д-цінності» в об'єктивно-суб'єктивному плані співвідносяться як «цілісність» і «частина», загальна професіосфера і конкретний фах, або психологічно – як «пік-переживання» і «сурогат світу» (ілюзорна реальність). Загалом, діяльнісні «цінності Буття» – це ті, що актуалізуються, реалізуються і стверджуються як професійно-фахова «ціннісна ієрархія» вже за межами «базових потреб» [30, с. 76-77]. Вони мають таку структуру:

«Цілісність» або професійно-діялісна єдність, інтеграція, організація, структура і порядок у фаховій діяльності.

«Вдосконаленість»: вона представлена у формах професійної відповідальності, справедливості, завершеності, повноти буття та збільшення цієї буттєвісної повноти в успішній фаховій діяльності;

«Завершеність» – це професійна досконалість, фахова «призваність», граничність в досконалості, фахове ствердження, високопрофесійне виконання, а також «доля», «рок» в розумінні «доленосності» у здійсненні успішної професійної кар'єри.

«Справедливість»: професійна незаплямованість, порядність, законність, фахова обов'язковість у «конкурентному змаганні» за успіх.

«Активність» або рухливість, спонтанність, професійне саморегулювання, повноцінне фахове функціонування у боротьбі за довготривалий успіх при здійсненні успішної професійної кар'єри.

«Багатство», під котрим розуміється заплутаність, складність, диференціація (без інтеграції), а в нашому контексті – «професійна складність», «фахова диференціація», «інтелектуально-творче багатство», «багаторівневість фахового успіху» тощо.

«Простота» у формах професійної чесності, відкритості (в передачі професійного досвіду), суттєвості, монадності («фахової монадності»), відданості обраному фаху тощо.

«Краса»: професійна досконалість, фахова унікальність, творча форма, життєдайність у професійному успіху та життєтворчість при здійсненні успішної професійної кар'єри тощо.

«Унікальність» в різновидах професійної особливості, фахової незрівнянності, новизни, інновації, наприклад, при здійсненні інноваційної професійної кар'єри, що веде до «унікального успіху».

«Ненапруженість»: легкість (у здійсненні професійного задуму), відсутність боротьби з труднощами (видимої конкуренції), «прекрасне функціонування» у фаховій діяльності, що приносить успіх.

«Гра», під якою розуміється забава, розвага, радість, гумор, жартування, задоволення, а в нашому контексті – «професійна гра» при здійсненні фахової «діяльності як гри», «фахова радість» при досягненні досконалості і віртуозності у професійному витворі як мистецькому, «професійне задоволення» при досягненні фахового успіху тощо.

«Істина» або професійна чесність, реальність, чистота, фахова краса, ясність, професійна завершеність (наприклад, в успішній професійній кар'єрі), сутність, що виявляється у професійній самореалізації тощо [30, с. 77-78].

«Автономність» як професійна незалежність, самостійність, фахове самовизначення, віддільність (від середовища), відсутність необхідності (у вільному творчому пошуку), життя за власними правилами «професійної етики», наприклад, при здійсненні успішної професійної кар'єри тощо.

«Буттєвісні цінності» в професійно-світоглядному відношенні «відкриваються» суб'єкту в стані «під-переживання» успіху у фаховій діяльності, коли успішного фахівця охоплюють «емоції здивування, страху, захоплення, шанування, сумісності та глибокої поваги до переживання...». Подібне професійно-діяльнісно розглядається як «повнота Буття», що почуттєво приходить, коли знімаються всі страхи і загрози, зазнається суб'єктом як «втрата страху, тривоги, напруги, захист і контроль, зняття затримок і обмежень» в успішній фаховій діяльності. Це

також професійна різноманітність, в якій «особистість переживає прагнення до інтеграції» в таких емоціях, як «спонтанність, виразність, легкість, відвага в силі», насамперед, у «фаховій силі» до здійснення успішної професійної кар'єри [30, с. 87].

Можна бачити, що професійно-діяльнісна самоактуалізація фахівця до рівня «креативної інтегрованості» та фахової успішності – це не самоціль, а здобуття **«професійно-реалізаційної холотропності»**, «фахової цілісності», коли інтелектуально-творча «логіка голови», «логіка серця» і «логіка цілого» співпадають в **професійному «реалізаційному холізмі»** (за А. Адлером). В такому співпадаючому аспекті професійно-творча енергія успішного фахівця стверджується в професіосфері соціальних інтересів суспільства (соціо професійних «суспільних почуттях») та в професійно-діяльнісних солідарних відношеннях із суспільством [52, с. 128-129]. Воля успішного фахівця спрацьовує як «прагнення до переваги у втіленні життєвих цілей», коли «професійні емоції» спрямовані на «досягнення позитивних змін» і призначені «мобілізувати сили індивідуума на те, щоб зробити ще одну спробу» у здійсненні успішної кар'єри, якщо поставлені життєві цілі повністю не реалізовані. Цілі уявляються досягнутими, коли стверджується професійно-діяльнісний «життєвий стиль» успішного фахівця та реалізується його професійне «Я». Подібне «Я» (self) – це стиль життя індивідуума ... всі його особисті характеристики, котрі розглядаються як єдине ціле, ... це динамічний, **єдиний принцип**, в не якась структура, такий «принцип», в котрому особистість знаходить звуки «мелодії цільного Я», що втілюється в успішній професійній діяльності [30, с. 135-137]. Професійна самореалізація успішного фахівця в його цільності як «холотропного суб'єкта», **«холістичного фахівця» у стані його «професійної самоактуалізації»** може приймати трансперсональний характер, коли «зріст потреб і цінностей» призводить до такої професійно-діяльної «буттєвої мотивації», коли вона зростає і розширюється до рівня «метамотивації» і пробуджує у «креативного спеціаліста» могутню «синергію ідентифікації себе з іншими людьми у співпраці» [52, с. 500-501]. На цій основі, за нашою концепцією, може сформуватись **професійне креативно-синергетичне світорозуміння** в разі здійснення успішної професійної кар'єри на основі «всеєдності суб'єкта і об'єкта» у творчо-інтелектуальній діяльності [62, с. 88].

Таким чином, виходячи з можливості «професійної з'єдності» суб'єкта і об'єкта у творчо-інтелектуальній діяльності, професійно-творчого самоздійснення суб'єкта і об'єкта в макрототожності буття і мислення у відповідній «креативній професіосфері», можна зробити цілком конкретні системно-структурні визначення в аспекті розвитку світоглядних уявлень професійно-творчої самореалізації. В суспільній професіосфері вони й репрезентують себе в якості **професійно-креативного світогляду успішної фахової діяльності**. А саме:

- у професіосфері фахової «простої» реалізаційної відповідності (релевантності) світоглядні уявлення приймають модус фахової

креативної актуалізації, функціональної професійно-творчої самореалізації – ФТСР;

- на рівні «складної» професійно-реалізаційної релевантності (вже актуалізованого професійного світогляду) світоглядні уявлення постають у модусі *фахово-інтегрованого світогляду*, здатного до креативної дії у всій професіосфері суспільства;

- функціональне визначення професійно-світоглядних уявлень постає у вигляді *емпірично-орієнтованого світогляду*, представленого в фахових емпірико-реалістичних світоглядних уявленнях;

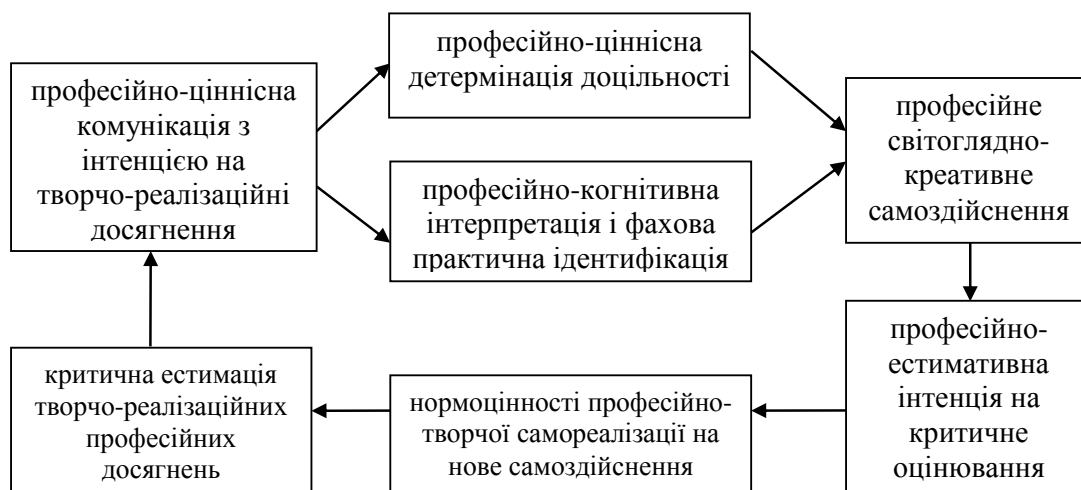
- структурне визначення набуває вигляду *креативно-холістичних світоглядних уявлень* в їх цілісній структурній інтенції на професійно-творчу самореалізацію в успішній фаховій діяльності;

- структурно-функціональна репрезентація професійно-світоглядних уявлень постає в якості *професійних креативно-рівневих реалізаційних фахових практик* зорієнтованих на здійснення успішної професійної кар'єри;

- системно-світоглядна репрезентація набуває якості *професійно-світоглядних уявлень предметно-творчого самоздійснення* буттєвісних макропринципів.

2.6. Професійні критично-оцінювальні професійно-світоглядні уявлення: професійно-естимативний світогляд успішної фахової діяльності

Формується ще одна професіосфера фахової діяльності, де відбувається інтенсивний розвиток професійного світогляду та формування професійно-світоглядної культури інформаційного суспільства. Це суспільна професіосфера успішної фахової діяльності у модусі *критично-оцінювальних (естимативних) професійно-світоглядних уявлень*. В цій *«естимативній професіосфері»* встановлюється зворотний зв'язок між креативними процесами реалізаційного самоздійснення в успішній фаховій діяльності та новими інтенціями на професійні досягнення. Тобто відбувається не тільки креативне самоздійснення професійно-світоглядних уявлень, але й формування *інноваційних нормоцінностей творчої самореалізації в успішній фаховій діяльності* як передумови нового циклу професійно-світоглядного саморозвитку. В цьому новому циклі відбувається трансформаційний процес трансмісії-трансляції фахових креативних практик і професійно-реалізаційних досягнень в інноваційну сферу фахової діяльності в наступних циклах професійної життєдіяльності. Подібний процес здійснюється в разі «запуску» відповідного критично-оцінювального «естимативного» механізму, який репрезентується наступним чином:



Критично-оцінювальний механізм формування інноваційних нормоцінностей професійно-творчої самореалізації

На основі здійсненої професійної нормоціннісної оцінки фахових досягнень надалі формується інноваційна інтенція з новим *контрольно-ціннісним моделюванням професійних комунікацій і нормо-оцінювальними когніціями для їх фахово-предметної реалізації*. Через подібний естимативний механізм перш за все реалізується ***принцип свободи професійної творчості*** за формулою: «Творчість є свобода обмежувати власну свободу і свободу іншого» [33, с. 206]. В такому розумінні «свободи творчості» Б. В. Новіков вважає, що здійснюється другий принцип творчості – професійний «розподіл самодіяльності» як історично вищий тип взаємодії соціальної форми та характеру людської творчої життєдіяльності [33, с. 135]. А на цій основі реалізується третій принцип «всезагальності творчості» у фаховій діяльності, коли виникають професійно-ціннісні «детермінанти здійснення творчості у формі практичної всезагальності» [33, с. 198]. Цей принцип у свій час аналізувався ще Г. Ріккертом. Згідно з традиціями німецької класичної філософії, у своїй «філософії життя» проблему культурно-нормоціннісного самоздійснення творчого суб'єкта переводив у план трансцендентального «емпіричного реалізму». За його думкою, коли творчий суб'єкт реалізує себе, він як фахівець своєї творчої життєдіяльності досягає суміщення внутрішньої «даності трансцендентального ідеалізму» із «зовнішньою даністю емпіричного реалізму». Або збігу «трансцендентальної форми людського ідеального судження» з «предметною нормою» об'єктивно належного у творчій життєдіяльності. Подібним чином трансцендентально і реально об'єднуються «форми і норми індивідуального» у вишуканій фаховій діяльності [38, с. 126]. Тобто з боку *зовнішньо-об'єктивного* збігається «норма і форма належного або предмета» у фахово-досконалій діяльності, а з боку *внутрішньо-суб'єктивного* синтезуються «форми і норми індивідуального» творчого успіху [38, с. 123, 126]. ***Професійно-діяльнісна єдність «форми і норми»*** потребує не тільки злиття творчо-реалізаційного світогляду у відповідних фахово-актуалізованих креативних відносинах

релевантно-праксеологічної регуляторності, але й *формування критично-оцінювальних професійних відносин, що мають фаховий ціннісно-нормативний характер, а також нормативно-інтенційну спрямованість* в оцінці професійно-творчих досягнень як окремого фахівця, так і всієї професіосфери суспільства. При цьому «спрацьовують» відповідні регуляторні механізми своєрідного творчо-інтенційного змагання «за успіх» у професійній кар'єрі, – у повноті професійно-творчої самореалізації, у фаховому успіху, в екзистенційному самоздійсненні за векторами життєдіяльнісних цілей тощо. Вони є різними в різні періоди життя, а саме – в успішності професійного саморозвитку своїх здібностей і талантів, їх фаховому прогресуванні, постановці нових престижних цілей успішності, в інноваційному випередженні конкурентів при здійсненні успішної професійної кар'єри. Подібна «векторно-життєдіяльнісна самореалізація» в успішній професійній діяльності потребує «конверсії критичної теорії», котра раніше здійснювала тільки загальну критику суспільства та управління ним, а не в конкретній професійній життєдіяльності, і тому була «нормативно недостатня». В ній як «традиційній класичній теорії не було ціннісної оцінки» рівня успішності професійної діяльності, і вона тільки абстрактно «критикує утилітаризм», бо в ній відсутній критично-нормативний аспект та інтенція досягнення професійних цілей в успішній фаховій діяльності [15, с. 124, 126, 128].

На подібних методологічних засадах критично-оцінювальні світоглядні уявлення про успішну фахову діяльність, що функціонують в якості професійно-естимативного світогляду, набуває позитивної аспектації і подальший розвиток професіосфери сучасного суспільства. В ній вже на більш високому рівні здійснюється **світоглядно-інтенційне програмування успішної професійної життєдіяльності**. Тобто відбувається свого роду «критична інверсія» професійного світогляду, внаслідок якої вона стає «професійно-світоглядною інверсією» з позитивною «**світоглядною дією**» в напрямі розвитку культурно-інформаційного світорозуміння професійно-реалізованих успішних фахівців у їх кар'єрному зрості. Вони стають «холістичними фахівцями», головна якісна ознака котрих полягає в тому, що «*холістичний фахівець*» набуває ментальної здібності до **інтенційного програмування свого професійно-світоглядного розвитку**. Подібна ментальна здібність не є абстрактною, а має професійно-творчу і фахово-практичну основу. Це й надає успішному фахівцю творчу і практичну здатність розвивати креативно-синергетичне світорозуміння вискоєфективної фахової діяльності. Практично це означає вміння на креативно-синергетичній основі «візуалізувати» інші можливі професіосфери, *вміння інформаційно (інфосферно) «охопити» їх інтенціональними програмами «проявлення-актуалізації» багатовекторності шляхів у досягненні професійного успіху*, різних реальних можливостей здійснення успішних професійних кар'єр. Це й буде багатовекторний «професійних рух» до успіху зі зворотнім «естимативно-оцінювальним зв'язком», котрий дозволяє професійно

спрограмувати професійну кар'єру успішного фахівця за різними моделями здійснення успішної діяльності.

2.7. Професійно-світоглядні уявлення естимативно-інтенційного програмування: інтенційно-програмуючий світогляд успішної професійної кар'єри молодого фахівця

У професіосфері суспільства «критична інверсія» фахових досягнень та її світоглядна трансформація необхідна, тому що «не всі соціальні позиції є релевантними» у молодих фахівців, що стоять «на позиції певних репрезентативних індивідів». Це безліч позицій, і тому дати адекватну «оцінку стільком конкуруючим преференціям неможливо» при здійсненні успішної фахової діяльності на основі професійної конкуренції [39, с. 143]. Тому й потрібні *відповідні оцінювальні норми і механізм оцінювального нормування*, що будуються на фіксованих професійних нормоцінностях та їх фаховому естимативно-інтенційному програмуванні (по типу інформаційно-технологічного ІТ-програмування). Подібне естимативно-інтенційне програмування розвитку професійних нормоцінностей дозволяє первинні *комунікативно-ціннісні модули трансформувати в когнітивні моделі практичних дій, в яких зливається-синтезується форма і норма*. А вже на цій нормативно оформленій основі – здійснити повноцінну і «впорядковану» професійну самореалізацію творчих суб'єктів в інтенційно-програмуючому модусі культурогенної «інформоціннісної самореалізації» в системі культурно-інформаційного суспільства [65, с.222]. Саме на таких підставах, на думку Дж. Ролза, «можна ідентифікувати певні позиції» як «більш чи менш основні», котрі відповідають нормам соціальної справедливості (у професійній життєдіяльності), нормативно реалізують «принцип рівної свободи і принцип чесної рівності можливостей» у конкурентному фаховому змаганні за успішність у професійній кар'єрі [39, с. 143-144]. Тобто змодельовати нормо-оціночні когніції фахово-практичних дій і досягти шляхом їх опредмечення *нормативно-креативної професійної самореалізації*. А вже на її основі здійснити *критично-інтенційне програмування професійно-світоглядного розвитку* молодих фахівців в професіосфері суспільства *в нормах і нормоцінностях естимативних професійно-світоглядних уявлень*. Вони мають інноваційний характер і по лінії зворотного зв'язку мають інтенцію на нормативно-комунікативні взаємодії більш високого рівня, що постають в якості *професійної нормоціннісної комунікації*. По суті починають функціонувати *нормоцінності фахового самовдосконалення молодих фахівців*, коли вони не втрачають власної професійної автентичності. Більш того, «намагається знайти соціальне визнання своєї автентичності» в успішній професійній кар'єрі при збереженні критичної фахової самооцінки [2, с. 203-204]. Цей феномен зафіксовано у вигляді «переконуючої комунікації», котра «може викликати зміну установок» молодого фахівця на «центральному шляху

переконання, коли людина бажає і здатна прислухатися до аргументів в комунікації», до «логіки аргументів», що мають здатність світоглядно переконувати як «логічно обґрунтовані аргументи» у своєму професійно-світоглядному статусі. Саме на цьому шляху на Заході й сформувалась *професіосфера «критично-раціоналізованого» суспільства з високим нормоціннісним рівнем критично-естимативних світоглядних уявлень та зі здатністю професійно-світоглядно програмувати професіосферу діяльнісно-фахового суспільного розвитку, виходячи з високої професійно-діяльнісної культури «нормоціннісного соціуму».*

У системно-світоглядному вимірі професійних нормативно-оцінювальних світоглядних уявлень і фахового «критичного контролю» за рівнем креативних досягнень та їх подальшого фахово-інтенційного програмування цей процес зворотного «системного зв'язку» можна подати таким чином:

- у професіосфері фахового «простого» критичного оцінювання формуються *критично-раціоналізовані світоглядні уявлення* на підґрунті збігання-злиття фахових предметних форм креативного самоздійснення й оціночних норм реалізаційних практик в *професійно-естимативному світогляді*;

- на рівні «складного» професійно-оцінювального нормування формуються *нормоціннісні світоглядні уявлення* на підґрунті «критично-ціннісної інверсії» у світоглядному розумінні фахового успіху;

- функціональне визначення критично-ціннісної трансформації професійних самооцінок постає у вигляді *нормо-оцінювальних світоглядних уявлень* в їх новій «інверсійній адекватності» (трансформаційній релевантності) до здійснення успішної професійної діяльності;

- структурне визначення нових нормо-оцінювальних світоглядних уявлень постає в різноманітному контрольно-ціннісному моделюванні, яке набуває модусу *нормоціннісно-моделюючого професійного світогляду*, котрий оціночно нормує критично-раціоналізовані світоглядні моделі за різними «постінверсійними» мірами і критеріями фахового успіху;

- структурно-функціональна репрезентація постає у формотворенні світоглядного *критично-інтенційального програмування* за рівнем професійних досягнень і фахової самооцінки в предметній самореалізації – це *критично-інтенційно-програмуючі світоглядні уявлення про успішну професійну кар'єру*;

- системно-світоглядне визначення представлено у формотворенні *інноваційних нормо-оціночних світоглядних переконань*, які набувають інтегративного модусу програмуючої *професійно-світоглядної макроінтенції* на майбутній, більш вищій рівень життєтворчості в зрості нормоціннісної досконалості професіосфери суспільства і фахового самовдосконалення молодих спеціалістів як креативних інтерсуб'єктів.

Для професіосфери українського суспільства подібна програмуюча

критично-оцінювальна макроінтенція також в певній мірі є характерною. Більш того, бажання збудувати все більш досконале суспільство іноді навіть заважає суспільному національному прогресу. Так, Україна за час демократичних перетворень пройшла більш ніж за два десятиліття шлях до становлення громадянського суспільства, на який західноєвропейському суспільству знадобилося кількасот років. Але, на жаль, українське суспільство дуже мало з цього скористалося, тому на даному напрямі громадянського розвитку треба робити якнайрішучіші кроки – вже не в політично-правовій сфері, а в професіосфері та інфосфері суспільного життя. Перш за все у цілеспрямованому становленні професійно-світоглядних уявлень, **програмування розвитку професіосфери громадянського суспільства**, виходячи з української національної культури, ментальності, фахово-діяльнісних традицій. А на цій основі – *прогресувати розвиток світоглядних макроінтенцій професійної діяльнісної культури українського суспільства в єдиній соціокультурній професіосфері передових зразків фахової діяльності суспільств Східної і Західної Європи*. Світоглядні трансформації, що здійснюються в українському суспільстві в процесі демократичних перетворень, відкривають реальні можливості для того, щоб Україна у професійно-світоглядному відношенні стала однією з найбільш розвинених держав світу, зайняла провідне місце в культурно-інформаційному розвитку та в професійно-світоглядних надбаннях досконалої і високоуспішної фахової діяльності у всіх інноваційних професіосферах.

Використана література (до р.2)

1. *Андерсон Дж.* Когнитивная психология. – М., СПб.: «Питер», 2002. – 496 с.
2. *Аронсон Э., Уилсон Т., Эйкерт Р.* Психологические законы поведения человека в социуме. – СПб: Прайм-Еврознак, 2002. – 560 с.
3. *Бек Дж.* Когнитивная терапия. – М., СПб., К.: «И. Д. Вильямс», 2006. – 400 с.
4. *Библер В. С.* От наукоучения к логике культуры. – М.: ИПЛ, 1991.
5. *Бистрицький Є. К., Пролеев С. В., Кобець Р. В., Зимовець Р. В.* Ідея культури: виклики сучасної цивілізації. – К.: Альтепрес, 2003. – 192 с.
6. *Бистрицький Є. К.* Філософський образ культури та світ національного буття // Феномен української культури: методологічні засади осмислення. – К.: Фенікс, 1996. – С. 62-90.
7. *Бодріяр Ж.* Симулякри і симуляції. – К.: Основи, 2004. – 230 с.
8. *Букович У., Уилльямс Р.* Управление знаниями. – М.: ИНФРА, 2002. – 504 с.
9. *Вальденфельс Б.* Топографія чужого: студії до феноменології чужого. – К.: ППС-2002, 2004. – 206 с.
10. *Василенко В. О., Шостка В.І.* Ситуаційний менеджмент. – К.: МАУП, 2001. – 285 с.
11. *Гадамер Г.-Г.* Істина і метод. – Т.1. – К.: Юніверс, 2000. – 457 с.
12. *Гелнер Е.* Розум і культура. – К.: «Акта», 2004. – 295 с.
13. *Горкхаймер М.* Критика інструментального розуму. – К.: ППС, 2006. – 282 с.
14. *Горський В. С.* Ідея мультикультуралізму та історико-філософська наука // Концепція мультикультуралізму. – К.: Стилос, 2005. – С. 86-90 (144 с.)

15. *Гьофе О.* Розум і право. – К.: Альтерпрес, 2003. – 264 с.
16. *Димерець Р. Й.* Ідентичність і традиція в контексті ідеї громадянського суспільства (роздуми з приводу «Політики визнання» У. Тейлора) // Концепція мультикультуралізму. – К.: Стилос, 2005. – С. 132-143 (144 с.).
17. *Досвід людської особи.* Нариси з філософської антропології. – Львів: Свічадо, 2000. – 388 с.
18. *Єрмоленко А. М.* Комунікативна практична філософія. – К.: Лібра, 1999. – 488 с.
19. *Йонас Г.* Принцип відповідальності. – К.: Лібра, 2004. – 399 с.
20. *Капіца В. Ф.* Соціокультурні трансформації інформаційного суспільства. – Кривий Ріг: Мінерал, 2007. – 294 с.
21. *Капіца В. Ф.* Українська національна свідомість. – Кривий Ріг: Мінерал, 2005. – 336 с.
22. *Квіт С.* Основи герменевтики. – К.: Видав. дім «КМ Академія», 2005. – 192 с.
23. *Кизима В. В.* Тоталлогія (філософія оновлення). – К.: Парапан, 2005. – 272 с.
24. *Коган Л. Н.* Цель и смысл жизни человека. – М.: Мысль, 1984. – 252 с.
25. *Конецкая В. П.* Социология коммуникаций. – М.: Межд. ун-т бизнеса и права, 1997. – 304 с.
26. *Концепція мультикультуралізму.* – К.: Стилос, 2005. – 144 с.
27. *Левінас Е.* Між нами. Дослідження думки про-іншого. – К.: «Дух і Літера», 1999. – 312 с.
28. *Лук'янець В. С.* , Кравченко О. М., Озадовська Л. В. Сучасний науковий дискурс: оновлення методологічної культури. – К.: Центр практ. філос. , 2000. – 304 с.
29. *Мамардашвили М. К.,* Пятигорский А. М. Символ и сознание. Метафизические рассуждения о сознании, символическом и языке. – М.: Школа «Языки русской культуры», 1987.
30. *Маслоу А.* По направлению к психологии бытия. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2002. – 272 с.
31. *Молчанова Н.І.* Проблеми трансформації ціннісних орієнтацій у сучасному суспільстві // Актуальні філософські та культурологічні проблеми сучасності. – К., 2000.
32. *Національна ідея і соціальні трансформації в Україні.* – К.: Укр. Центр духовної культури, 2005. – 324 с.
33. *Новиков Б. В.* Творчість як спосіб здійснення гуманізму. – К.: Парапан, 2005.
34. *Нуйкин А. А.* Истинностная и ценностная компоненты познания // Вопросы философии. – 1988. – № 5.
35. *Парсонс Т.* О структуре социального действия. – М.: Академ. проект, 2002. – 880 с.
36. *Проблема теорії ментальності /* Відп. ред. М. В. Попович. – К.: Наукова думка, 2006. – 407 с.
37. *Пулен Ж.* Закон истины: прагматическая катастрофа речи и философская революция суждения // Хрестоматия по истории философии. Западная философия. – М.: ВЛАДОС, 1997. – 525 с.
38. *Риккерт Г.* Философия жизни. – К.: Ника-Центр, 1998. – 512 с.
39. *Ролз Дж.* Теорія справедливості. – К.: Основи, 2001. – 822 с.
40. *Рорти Р.* Прагматизм. Релятивизм и иррационализм // Хрестоматия по истории философии. Западная философия. – С. 477-497 (526 с.).
41. *Рубанець О. М.* Інформаційне суспільство: когнітивний креатив посткласичних досліджень. – К.: Парапан, 2006. – 420 с.

42. *Рябчик Н.* Від Малоросії до України: парадокси запізнілого націотворення. – К.: Критика, 2000. – 304 с.
43. *Сарновська С. О.* Сучасна соціальна комунікативна культура (філософсько-методологічний аналіз): Автореф. ... канд. філософ. наук. – К., 2000. – 16 с.
44. *Свобода: сучасні виміри та альтернативи.* – К.: Укр. Центр духовної культури, 2004. – 486 с.
45. *Стетин В. С.* Научное познание и ценности техногенной цивилизации // Вопросы философии. – 1989. – № 10.
46. *Тарасенко Н. Ф.* Природа, технология, культура. Философско-мировоззренческий анализ. – К.: Наукова думка, 1986. – 256 с.
47. *Тейлор Ч.* Етика автентичності. – К.: «Дух і Літера», 2002. – 128 с.
48. *Томпсон-мл. А., Стрикленд Ш. А.* Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации для анализа. – М.: Изд-во «Вильямс», 2002. – 928 с.
49. *Турен А.* От обмена к коммуникации: становление программированного общества // Новая технократическая волна на Западе. – М.: Прогресс, 1986. – С. 410-430 (451 с.).
50. *Турен А.* Повернення дівця. – К.: Альтерпрес, 2003. – 320 с.
51. *Федотова В. Г.* Факторы ценностных изменений на Западе и в России // Вопросы философии. – 2005. – № 11. – С. 3-23.
52. *Фрейдджер Р., Фейдимен Дж.* Личность: теории, эксперименты, упражнения. – СПб: Еврознак, 2002. – 864 с.
53. *Фролов И. Т., Юдин Б. Г.* Этика науки. Проблемы и дискуссии. – М.: Политиздат, 1986.
54. *Хабермас Ю.* Структурні перетворення у сфері відкритості. – Львів: Літопис, 2000. – 318 с.
55. *Хабермас Ю.* Філософський дискурс модерну. – К.: Четверта хвиля, 2001. – 424 с.
56. *Хайдеггер М.* Время и бытие. – М.: Республика, 1997. – С. 273-274.
57. *Хьелл Л., Зиглер Д.* Теории личности. – СПб.: «Питер», 1999. – 608 с.
58. *Цофнас А. Ю.* Печаль Фукуямы в пространстве аксиологических координат // Вопросы философии. – 2005. – № 11. – С. 106-119.
59. *Apel K.-O.* Die Situation des Menschen als ethisches Problem // Apel K.-O. Diskurs und Verantwortung. – Frankfurt A. M. Suhrkamp, 1988.
60. *Habermas J.* Nachmetaphysisches Denken. – Frankfurt, 1988.
61. *Hosle V.* Transzendentia pragmatika // Zeitschrift Philosophische Forschung. – Stuttgart, 1988.
62. *Каница В. Ф.* Синергетика ноосфери і метафізика знання. – Кривий Ріг: Видав. центр, 2010 – 304 с.
63. *Каница В. Ф.* Гносеологія ноогенезису знань і філософія ноонауки. – Кривий Ріг: Видав. центр, 2012 – 372 с.
64. *Каница В. Ф.* Онтологічні виміри буття і філософія онтогенезису. – Кривий Ріг: Видав. центр, 2012 – 491 с.
65. *Каница В. Ф.* Національна світоглядна культура. – Кривий Ріг: Видав. центр, 2013 – 564с.

РОЗДІЛ 3.

СОЦІАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ УСПІШНИХ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ

ПИТАННЯ:

1. Становлення молодого фахівця у динамічному соціальному середовищі як світоглядно-методологічна проблема.
2. Моделі успішного фахівця: складові та напрями реалізації в умовах конкурентних відносин.
3. Світоглядне і когнітивне осмислення ролі та значення професійної кар'єри у циклах життєтворчості успішного фахівця.

3.1. Становлення молодого фахівця у динамічному соціальному середовищі як світоглядно-методологічна проблема.

Визначення основних понять. Треба розрізнити поняття «становлення», «формування» і «розвиток» особистості молодого фахівця. Так, термін «становлення» є, мабуть, одним з найбільш часто вживаних як у філософії, педагогіці, так і в психології, проте його семантична наповненість настільки ж часто розпливчата і невизначена. У сучасному загальноприйнятому науковому розумінні «становлення – філософська категорія, що виражає спонтанність, мінливість речей і явищ – їх безперервний перехід до іншого, придбання нових ознак і форм у процесі розвитку, наближення до певного стану» [2, с.5]. Цей термін привернув до себе увагу багатьох мислителів. Найбільш поширене розуміння становлення в історії філософії – це його трактування як переходу від однієї визначеності буття до іншої: все існуюче є таким, що стає і тому буття є становленням. Пізніше, в процесі розвитку філософії, поняття «становлення» отримує пріоритет перед поняттям «буття». На думку Гегеля, кожен має уявлення про становлення і при цьому кожен визнає, що «це є лише одне подання, кожен, хто далі визнає, що якщо проаналізувати це подання, то ми переконаємося, що в ньому міститься визначення буття, а також того, що йому повністю протилежно – це визначення ніщо; далі два ці визначення нероздільні в одному поданні, так що становлення є єдність буття і ніщо» [3, с. 8]. Саме становлення, за Гегелем, виступає в якості «першої істини», що є відправним пунктом всього подальшого розвитку, початковою точкою виникнення, породження речей і явищ. Дослідження проблем становлення і розвитку людини як суб'єкта діяльності, досягнення в ній вищого рівня професіоналізму та фаховості, вершин діяльнісного «розвитку», успішності і досконалості є однією з істотних завдань нової науки, що отримала назву акмеології (Б. Г. Ананьєв).

Найчастіше поняття «становлення» характеризується в нерозривному зв'язку з поняттями «розвитку» та «формування», об'єднуючи, і навіть

підмінюючи ці терміни один одним. Особливо, якщо мова йде про становлення, розвиток і формування особистості. Тому сутність категорії «професійне становлення» може бути виявлена в зіставленні її з категоріями «розвиток» і «формування». Розвиток визначається як об'єктивний процес внутрішнього послідовного кількісного та якісного зміни матеріальних і ідеальних об'єктів. Аналіз наукової літератури показав наявність багатьох визначень розвитку особистості, проте вони не дають чіткої відповіді на питання, що розуміється під «розвитком особистості». *В одному з них під розвитком особистості розуміється об'єктивний процес становлення і збагачення фізичних і духовних сил людини, які забезпечують реалізацію його внутрішнього потенціалу, його сутності і призначення, процес зміни індивіда в результаті його соціалізації. Розвиток особистості здійснюється через зміну її спрямованості.* **Спрямованість особистості** є результатом суперечливого єдності соціалізації, тобто засвоєння соціального досвіду та культури, а також індивідуалізації у процесі розвитку інтелекту, волі, естетичного смаку, творчих здібностей особистості. У ході розвитку особистості відбувається і становлення її цілісності. На думку К. М. Левітана, подібна цілісність полягає в спрямованості, яка забезпечує безперервність, наступність всіх періодів розвитку особистості, а також у набутті необхідних відсутніх якостей особистості [9, с.38].

Розвиток особистості у професійній діяльності відбувається шляхом якісних змін, що ведуть до нового рівня її цілісності. Воно передбачає зміни сутнісних сил особистості, перетворення сформованих установок, орієнтації, мотивів поведінки під впливом змінюються суспільних відносин. З точки зору Л.І. Анциферової, «розвиток – основний спосіб існування особистості, соціальне і психічне становлення якої не обмежена якимись певними відрізками часу. Воно здійснюється на всіх етапах життєвого шляху людини. Період зрілості не може розглядатися як кінцевий стан, до якого направлено розвиток і яким воно завершується. Навпаки, чим більше зрілою в соціальному і психологічному сенсі стає особистість, тим більше зростає її здатність до подальшого розвитку» [11, с.15]. Таким чином, постійна незавершеність, а, отже, нескінченність процесу становлення є характерною рисою соціально-психологічної організації особистості і одне з обов'язкових умов її здатності до постійного розвитку.

Коли особистість, розвивається, то вона «формується», тобто приймає певну форму. Подібна форма представляє собою цілісну систему соціальних властивостей, що дозволяє у суспільному житті функціонувати особистості не тільки в колективній, але й індивідуальній формі, конкретно, – у різноманітних формах професійної діяльності. У загальному визначенні під «формуванням» розуміється сукупність прийомів і способів соціального впливу на індивіда, що мають на меті створити у нього систему певних відносин, ціннісних орієнтацій, переконань, виховати професійно значущі якості, і, таким чином, перетворити індивіда на індивідуальність та особистість. Вона здатна сама себе надалі самостійно

формувати, насамперед, у професійному відношенні, прогножуючи своє бажане майбутнє, наприклад, в успішній професійній кар'єрі молодого фахівця. Для нього формування своєї «професійної особистості» у фаховому відношенні є процес становлення соціально та професійно значущих якостей, її поглядів і переконань, фахових здібностей, професійних рис характеру. В процесі фахового становлення особистості зростає цілісність її світоглядної організації, накопичується професійний потенціал для розвитку тощо.

Але, як зазначають у своєму дослідженні Е. Н. Гусинський і Ю.І. Турчанінова, при намаганні точно вказати момент «народження» особистості в процесі індивідуального розвитку, ми обов'язково наштовхуємося на важковизначений період своєрідною «підготовки» до появи особистості як суб'єкта та об'єкта власного саморозвитку. Подібне і визначається як процес і феномен особистісного «становлення». Відокремити становлення від розвитку нелегко: розмірковуючи про становлення і розвиток особистості, ми розглядаємо, як правило, саме той період, коли особистість формується, але ще не виявилася цілком. Коли ми говоримо про розвиток якогось об'єкта, ми зазвичай маємо на увазі, що цей об'єкт як-то вдосконалюється, ускладнюється, розвивається [4, с.21]. Говорячи про особистість професіонала взагалі, як про сформовану цілісну систему професійних знань, умінь, навичок і, головне, наповненні їх особистісним сенсом, ми розглядаємо підготовку майбутніх професіоналів саме як період професійного становлення. Це індивідуалізоване становлення професійно значущих якостей та здібностей, професійних знань і умінь, активне якісне перетворення особистістю свого внутрішнього світу, що приводить до принципово нового ладу і способу життєдіяльності – творчої самореалізації в професії.

У психолого-педагогічній літературі широко використовується термін «професійне становлення» особистості. Сучасні дослідники розглядають його з різних позицій. Наприклад, Т. В. Кудрявцев розглядає «професійне становлення» як тривалий процес розвитку особистості з початку формування професійних намірів до повної реалізації себе в професійній діяльності. Центральна ланка цього процесу – професійне самовизначення [8, с.67]. Т. В. Зеєр трактує «професійне становлення» як формоутворення особистості, адекватне вимогам професійної діяльності [5, с.51]. К. М. Левітан досліджує цей термін як рішення професійно значущих, все більше ускладнюються, – пізнавальних, морально-етичних і комунікативних, в процесі чого професіонал оволодіває необхідним комплексом пов'язаних з його професією ділових і моральних якостей [9, с.34]. Важливо підкреслити, що майже всіма вченими, що займаються проблемою професійного розвитку, визнається, що людина досягає вершини свого професійного розвитку на стадії здійснення самостійної професійної діяльності. Тому професійний розвиток залежить від особливостей діяльності та індивідуальних можливостей конкретної людини. З цього випливає, що процес професійного становлення є

індивідуальним і неповторним для кожної людини.

Визначення етапів становлення особистості молодих фахівців. Сучасний етап розвитку суспільства характеризується автоматизацією і комп'ютеризацією виробництва, впровадженням нових технічних засобів і технологій, зміною монопрофесіоналізму на поліпрофесіоналізм. Це призводить до того, що професійний і діловий світ потребує фахівців, здатних успішно і ефективно знаходити і реалізовувати себе в мінливих соціально-економічних умовах в зв'язку з плануванням і облаштуванні своєї кар'єри. Таким чином, проблема професійного становлення особистості відноситься до активно розробляються психологічних проблем.

Розглядаючи професійне становлення особистості, багато дослідників виділяють стадії, рівні, етапи, які проходить фахівець у своєму професійному просуванні. В даний час у науці немає загальноприйнятого розбиття життєвого шляху професіонала на етапи або фази. Скористаємося одним з варіантів, запропонованих Є. А. Клімовим:

-Оптанти – первинна фаза вибору професії.

-Адепт – людина, що вже став на шлях прихильності до професії, успішно освоює її та досягає професійного самоствердження.

-Адаптанти – звикання молодого фахівця до роботи, входження в тонкощі професійної діяльності до рівня професійної ідентифікації.

-Інтернали – досвідчений працівник, який вже може самостійно і успішно справлятися з основними професійними функціями.

-Майстри, авторитети, наставники, що досягає вершини професійної досконалості.

К. М. Левітан виділяє три основні стадії: підготовча (довузівська) стадія, пов'язана з вибором професії; початкова (вузівська) етап, під час якої формуються основи професійно важливих умінь і властивостей особистості професіонала; основна (післявузівська) стадія. Це період розвитку всіх сутнісних сил особистості з метою її повної самореалізації у професійній діяльності. Саме на цьому етапі відбувається становлення особистості професіонала [9, с. 37].

У вузівський період професійного становлення особистості, за концепцією В. О. Сластеніна виділяється кілька рівнів. А саме:

1. Рівень становлення – адаптивний. Це пристосовницька стадія до професійної діяльності, котра має наступні головні ознаки:

- адаптація до нових життєвих соціокультурним реаліям;
- професійна діяльність відбувається за відпрацьованою схемою, творча активність слабка, на побутовому рівні;
- стимулювання різних форм самостійності та активності;
- формування навичок самовладання емоційної саморегуляції;
- прийняття суб'єкт-суб'єктних взаємин;
- знаходження прямих та альтернативних способів вирішення життєвих і професійних проблем.

2. Рівень становлення – професійно-репродуктивний. Подібна стадія

освоєння професійних знань та умінь охоплює такі процеси:

- розвиток потреби у професійній реалізації;
- актуалізація пізнавальної рефлексії;
- оволодіння цінностями і смислами професійної діяльності;
- розвиток початкових умінь створювати проекти життєвого шляху;
- розвиток мислення, розуміння.

3. Рівень становлення – особистісно-продуктивний. Це стадія прийняття особистісного смислу своєї професійної діяльності:

- розвиток регулятивних механізмів діяльності, спілкування, творчості;
- пошук і стимулювання індивідуального стилю професійної діяльності;
- готовність до професійного вирішення теоретичних і практичних проблем;
- вироблення адекватного комунікативної поведінки майбутнього фахівця у професійній діяльності життєвому шляху.

4. Рівень становлення – суб'єктно-креативний. Ця стадія практичної реалізації професійного потенціалу майбутнього спеціаліста:

- суб'єктна реалізація особистісно-професійного становлення фахівця;
- вміння здійснювати необхідну корекцію на основі самоаналізу професійної і життєвої діяльності;
- посилення ролі професійних знань в особистісному, життєвий і професійному плані;
- систематизація поглядів і установок щодо життєвого і професійного шляхів, формування професійного світогляду;
- знаходження свого власного індивідуального стилю професійної діяльності і фахового самовираження;
- повна готовність до професійної діяльності [10, с. 59].

Т. В. Кудрявцев і Т. В. Зеєр виділяють слідуючі чотири стадії професійного становлення особистості успішного фахівця:

1. Формування професійних намірів: усвідомлений вибір особистістю професії на основі врахування своїх індивідуально-психологічних особливостей. Професійне становлення починається з формування професійних намірів, які є рівнодіючої багатьох факторів: престижу професії, потреби суспільства, впливу сім'ї, засобів інформації і т. д. Важливу роль у виборі професії відіграє спрямованість особистості на певний предмет праці, яка виявляється в інтереси, захоплення.

2. Професійна підготовка або навчання: освоєння системи професійних знань, умінь і навичок, формування професійно важливих якостей особистості, схильність та інтереси до майбутньої професії. Друга стадія – це перш за все навчання у вищому навчальному закладі. Основними психологічними новоутвореннями на цьому етапі є професійна спрямованість, професійно-етичні ціннісні орієнтації, духовна зрілість, готовність до професійної діяльності.

3. Професіоналізація або професійна адаптація: входження й освоєння

професії, професійне самовизначення, придбання професійного досвіду, розвиток властивостей і якостей особистості, необхідних для кваліфікованого виконання професійної діяльності.

4. Майстерність, часткова або повна реалізація особистості в професійній діяльності: якісне, творче виконання професійної діяльності, інтеграція сформованих професійно важливих якостей особистості в індивідуальний стиль діяльності. У міру оволодіння професійною майстерністю все більшу привабливість набуває сама діяльність [5, с. 16].

У психологічній літературі досить добре вивчений початковий етап професійного самовизначення – етап формування професійних намірів та вибору професії випускниками загальноосвітньої школи. Як показують численні дослідження, прагнення знайти своє місце в житті, у професійній діяльності, потреба у професійному самовизначенні є одним з важливих психологічних новоутворень старшого шкільного віку. Відповідаючи на нові очікування суспільства, старші школярі активізують пошук професії, здатної задовольнити ці очікування, а також і їх особисті потреби, в значній мірі визначаються рівнем розвитку мотиваційної сфери. З цією метою вони аналізують свої можливості з точки зору розвитку у себе професійно значущих якостей, формує самооцінку власної професійної придатності. Змістом наступних етапів професійного самовизначення особистості, які збігаються в часі з відповідними стадіями професійного становлення, є формування її ставлення до себе як до суб'єкта власної професійної діяльності.

Професійно важливі якості особистості успішних фахівців. Професійне становлення особистості – це цілісний процес, що динамічно розгортається у часі і просторі від формування професійних намірів до повної реалізації себе у фаховій діяльності. Основним протиріччям професійного становлення є протиріччя між сформованими властивостями особистості та об'єктивними вимогами провідної діяльності, значення якої полягає в тому, що вона зумовлює подальший розвиток особистості. Здійснюючи себе у провідній діяльності, особистість поступово змінюється, що приводить до перебудови мотивів провідної діяльності, формуванню нових властивостей особистості.

Професійне становлення передбачає використання сукупності прийомів соціального впливу на особистість, її включення в різні види діяльності, що мають на меті формувати систему професійно важливих якостей. В освіті комплексів професійно важливих якостей особистості беруть участь не тільки сукупності властивостей особистості, пов'язані з видом діяльності, але особистісні якості, професійно важливі для будь-якого виду професійної діяльності. Це перш за все відповідальність, самоконтроль, професійна самооцінка, яка є важливим компонентом професійної самосвідомості, і дещо специфічні емоційна стійкість, тривожність, ставлення до ризику. Серед власне особистісних властивостей найчастіше згадується в якості універсального професійно важливої якості відповідальність. Відповідальність розглядається рядом

авторів як одне з властивостей, що характеризують спрямованість особистості, впливає на процес і результати професійної діяльності насамперед через ставлення до своїх робочих обов'язків і до своїх професійних якостей.

«Професійне становлення супроводжується професійними кризами, які відповідають віковим періодам. Під кризою розуміються труднощі професіоналізації особистості, суперечливість професійному житті і реалізації кар'єри. Кризи професійного становлення – нетривалі за часом періоди (до року) кардинальної перебудови особистості, зміни вектора її професійного розвитку. Ці кризи протікають, як правило, без яскраво виражених змін професійної поведінки. Однак відбувається перебудова смислових структур професійної свідомості, переорієнтація на нові цілі, корекція і ревізія індивідуально-професійної позиції готують зміну способів виконання діяльності, ведуть до зміни взаємин з оточуючими людьми, а в окремих випадках – зміни професії [6, с. 36].

Розглянемо чинники, які ініціюють кризи професійного розвитку. Перш за все ними можуть виступати поступові якісні зміни (вдосконалення) способів виконання діяльності. На стадії професіоналізації настає момент, коли подальше еволюційний розвиток діяльності, формування її індивідуального стилю неможливі без корінної ломки нормативно-схвалюваної діяльності. Особистість повинна зробити професійний вчинок, проявити наднормативну активність, яка може виразитися в переході на новий освітньо-кваліфікаційний, або на якісно новий інноваційний рівень виконання діяльності. Іншим фактором, що ініціює кризи професійного становлення може стати зростаюча соціально-професійна активність особистості. Незадоволеність своїм соціальним та професійно-освітнім статусом нерідко призводить до пошуку нових способів виконання професійної діяльності, її вдосконалення, а також до зміни професій або місця роботи.

Факторами, що породжують професійні кризи, можуть виступити соціально-економічні умови життєдіяльності людини: ліквідація підприємства, скорочення робочих місць, незадовільна зарплата, переїзд на нове місце проживання та ін. Кризи професійного розвитку нерідко пов'язані зі зростаючими змінами: погіршенням здоров'я, зниженням працездатності, ослабленням психічних процесів, професійної втому, інтелектуальної безпорадністю, синдромом «емоційного згоряння» і т. д. Професійні кризи нерідко виникають при вступі на нову посаду, участі в конкурсах на заміщення вакантної посади, атестації фахівців. Нарешті, фактором тривалого кризового явища може стати повне поглинання професійною діяльністю. Фахівці-фанати, одержимі роботою як засобом досягнення визнання і успіху, іноді серйозно порушують професійну етику, стають конфліктними, виявляють жорсткість у взаєминах. Кризові явища можуть супроводжуватися нечітким усвідомленням недостатнього рівня компетентності та професійної безпорадністю. Іноді спостерігаються кризові явища при рівні професійної компетентності, більш високому, ніж

потрібно для виконання нормативної роботи. Як наслідок, виникає стан професійної апатії і пасивності [6, с. 40]. Тому під професіоналізмом ми будемо розуміти не як просто вищий рівень знань, умінь і результатів людини в конкретній діяльності, а як певну системну організацію свідомості, психіки людини, що включає наступні властивості людини як особистості, суб'єкта діяльності:

1. Образ світу, що є професійна спрямованість, соціально орієнтовані мотиви, відношення до зовнішнього світу, до людей, до діяльності; ставлення до себе, особливості саморегуляції; інтелектуальні риси індивідуальності; емоційність, її особливості та прояви; уявлення про своє місце у професійній спільності.

2. Практис професіонала: моторика; вміння навички, дії, орієнтовані на предметну область праці; вміння, навички дії комунікативні, соціально-воздейственная; вміння, навички, дії саморегуляційні.

3. Гнозис професіонала: приймання інформації, професійна специфіка уваги, відчуття і сприйняття, переробка інформації і прийняття рішень, пам'ять, мислення, уява, їхня професійна специфіка.

4. Інформованість, досвід і культура професіонала.

5. Психодинаміка, інтенсивність переживань, швидкість їх зміни та відповідна направленість цих змін [7, с. 30].

Професіоналізм може бути описаний через співвідношення мотиваційної сфери людини праці (професійні цінності, професійні домагання і мотиви, професійне цілепокладання і т. д.) і операціональної сфери (професійна самосвідомість, професійні здібності, здатність до навчання, прийоми і технології як складові професійної майстерності і творчості та ін.). Таким чином, професіоналізм – це інтегральна характеристика діяльності, спілкування і особистості людини праці.

Професіоналізм є невід'ємний щабель до вищої фахової якості – професійної компетентності у конкретній діяльності. Ідею професіоналізму не слід зводити тільки до подання про високий рівень вмілості професіонала. Робота професіонала не зводиться до того, що видно сторонньому спостерігачеві; професіонала треба розглядати як складну систему, що має не тільки зовнішні функції, але й складні, різноманітні внутрішні, зокрема, психічні функції. Професіоналізм співвідноситься з різними аспектами зрілості працівника, у зв'язку з чим у людини розрізняють кілька видів професійної компетентності:

– спеціальну або діяльнісну, яка передбачає володіння на високому рівні професійною діяльністю;

– соціальну, яка передбачає володіння способами спільної професійної діяльності і співпраці;

– особистісну (володіння способами самовираження і саморозвитку);

– індивідуальну (володіння прийомами самореалізації і саморозвитку індивідуальності в рамках професії, здатність до творчого прояву своєї індивідуальності) [5, с. 40].

Наявність всіх видів компетентності означає досягнення людиною

зрілості у своїй професійній діяльності, спілкуванні та співпраці, характеризують становлення особистості та індивідуальності професіонала. Компетентність – це певний психологічний фактор, до якого входять: вичерпні знання предмета й об'єкта діяльності; уміння розібратися в будь-якому нестандартному питанні (яке стосується цієї діяльності); вміння і здатність пояснити будь-які явища, пов'язані з професійною діяльністю; здатність точно оцінювати якість роботи та її наслідки тощо. Компетентність означає вищу майстерність не стільки в сенсі виконання, скільки в сенсі організації і системного розуміння всіх проблем, пов'язаних з діяльністю, вміння поставити завдання і здатність організувати вирішення конкретних проблем, що відносяться до виду діяльності, в якій дана людина компетентний.

Компетентність включає в себе такі характеристики, як інтегральне відповідність особистості важливості справ, кількість і якість вирішених завдань, результативність та успіх у проблемних ситуаціях. У різних професіях у одного і того ж людини на різних етапах його розвитку компетентність може бути представлена різними комплексом вищеназваних якостей. *Джерелом професійного становлення є* протиріччя між досягнутим рівнем розвитку особистості і вимогами, які пред'являють колектив, суспільство, навчальна діяльність до системи вже сформованих знань, навичок, а також до індивідуально-психологічним властивостям особистості. Тому професійне становлення особистості має власну освітню траєкторію і траєкторію особистісного зростання.

За К. Юнгом, кожен індивідуум має тенденцією до індивідуалізації, або саморозвитку. *Індивідуалізація* – це процес «становлення собою» безпосередньо пов'язаний з поняттям особистісного зростання. К. Юнг вважав, що особистісне зростання – це розширення знань про світ і про саму себе, свідомої поінформованості. Автор індивідуальної психології А. Адлер розглядав особистісне зростання як рух від центрування на самому собі і цілей особистісного переваги до конструктивного оволодіння середовищем і соціально корисного розвитку. А. Маслоу розглядав особистісний ріст як послідовне задоволення «вищих» потреб на підставі досягнутих базових. Тому особистісний зріст, за Маслоу, це значить не залишатися в потенційності, а бути актуалізованим. «Кращий вибір життя» завжди знаходиться в нас. Особистісний ріст не полягає в одиничному досягненні, це особливе взаємини зі світом і самим собою. К. Роджерс вважав, що особистісний ріст виражається в прагненні стає все більш компетентним і здатним настільки, наскільки це можливо біологічно.

Таким чином, особистісне зростання – це якісні зміни особистісного розвитку, що зачіпають основні життєві відносини, «ядро» особистості. Ставлення до свого минулого життя як до минулого і спрямованість у майбутнє дозволяють говорити про такі якісні зміни в особистісному зростанні. Будь-яка зупинка в цій безперервності може вести до застою з подальшою деградацією особистості.

В постіндустріальному соціумі нестримно зростає роль людського

фактора: професійності, освіченості, майстерності робітника як важливої умови розвитку трудових відносин на етапі подальшого розгортання технологічної революції. В Україні, навпаки, відбувається звуження потенціалу трудової активності для значної маси населення в силу її бідності та відчуження від власності, влади, втрати соціальної поваги та істотного падіння авторитету чесної професійної праці, що унеможлиблює повсюдний прояв особистісного, творчого, зацікавленого ставлення до праці. Подальше розгортання процесу глобалізації докорінно змінює всі традиційні уявлення про місце і роль особистості у всіх сферах суспільного буття і насамперед у трудових відносинах, оскільки бачення сутності праці та трудового суспільства, яке панувало ще в середині минулого століття зазнало кардинальних змін відповідно тим трансформаційним зрушенням, які мають місце в світі, зокрема в постсоціалістичних країнах. Дана обставина не може не актуалізувати проблему пошуку оптимальних шляхів активізації творчого потенціалу працюючих, можливостей використання потужностей соціологізації особистості, здатної творче, відповідально, небайдуже ставитись до своєї праці, яка вже не вписується у жорстку регламентацію робочого часу, що є однією із суттєвих ознак доіндустріального та індустріального суспільств.

Актуальність питання про осмислення особистісного виміру трудових відносин постіндустріального суспільства обумовлена насамперед тим, що, по-перше, на сьогоднішній день нема нестачі публікацій, в котрих йдеться про «трудове суспільство», в якому «закінчилась робота» [1, с. 44-45]. Увага в них концентрується до теми праці, визначення ціннісно-мотиваційних чинників ставлення до неї тощо. По-друге, питання про особистісний вимір трудових відносин постіндустріального суспільства безпосередньо пов'язане з визначенням ефективних шляхів управління трудовими відносинами саме на етапі здійснення трансформаційних зрушень сучасного українського суспільства, поза якими вкрай проблематичною є подальша інтеграція українського соціуму у загальноєвропейський економічний, соціальний, політичний та духовний простір.

Ось чому подальше дослідження проблеми особистісного виміру трудових відносин постіндустріального суспільства не може не ускладнюватись тим, що «у вітчизняній науковій літературі, так і за кордоном, практично відсутній аналіз управління трудовими відносинами під час трансформаційних процесів» [2, с. 35]. Комплексне осмислення питання про особистісний вимір трудових відносин постіндустріального суспільства має базуватися на всебічному аналізі ставлення до праці як визначального компонента соціального механізму трудових відносин. Ставлення до праці (зацікавлене, творче чи пасивне, байдуже) багато в чому, з одного боку, детермінує саме імпульс розвитку трудових відносин суспільства, а з іншого – рівень мотивації працюючих, а врешті-решт і темпи розвитку продуктивних що відповідного соціуму. Щодо цього слід пам'ятати, що якраз низька мотивація праці, відсутність дієвого механізму залучення до неї, насамперед молоді, послужила однією з важливих

причин краху радянської моделі соціалізму.

Проблема трудової мотивації в явному вигляді була поставлена в науковій літературі тільки в ХХ в., хоча інтерес до питання про те, як людина ставиться до своєї праці, виникає в науковій думці набагато раніше. Вчення Аристотеля, розподілила поняття «економіка» (праця з метою задоволення потреб) і «хрематистика» (праця з метою накопичення багатства), поклало початок розробки проблеми ставлення людини до праці [2]. У середньовічній філософії ставлення до праці осмислювалось в рамках християнської моралі, в якій праця сприймався як покарання за первородний гріх [4]. Розвиток механістичної філософії Нового Часу призвело до утвердження в західній культурі політекономічних доктрин А. Сміта і Д. Рікардо [9]. Значний внесок в аналіз проблеми ставлення до праці вніс К. Маркс. Він детально проаналізував специфіку ставлення до праці в умовах особистої залежності докапіталістичного суспільства та економічної залежності при капіталізмі. К. Маркс висловив думку про те, що із знищенням експлуатації людини людиною праця перетвориться в першу життєву потребу [9]. У ХХ в. у зв'язку з бурхливим розвитком психології особливу значущість набуває проблема мотивації діяльності, велика увага приділяється вивченню механізму спонукання відповідно з потребами, інтересами, цілями. Тема мотиву отримала широке висвітлення в роботах психологів Дж. Аткинсона, К. Левіна, К. Мадсена, А. Маслоу, В. Г. Асєєва, А. Н. Леонтьєва, М. Ш. Магомед-Емінова, В. С. Мерліна, Д. Н. Узнадзе та інших.

В кінці ХІХ – початку ХХ в. проблема трудової мотивації потрапила в поле зору фахівців з соціології праці та наукового менеджменту. Названі дисципліни ставили перед собою завдання досліджувати на практиці закономірності трудової мотивації і створити на основі отриманих результатів систему способів підвищення цієї мотивації. Піонером у цій галузі є Ф. Тейлор, який почав аналіз власне трудової діяльності та психології праці. Соціологічна концепція бюрократії М. Вебера стала продовженням теорії Ф. Тейлора. Концепції Ф. Тейлора, М. Вебера, а також теорія А. Файоля стали класикою теорії менеджменту [8]. Паралельно в соціології праці розвивалося і інший напрямок – «концепції людських відносин», в яких розглядаються такі фактори відношення до праці, як задоволеність роботою, лідерство, згуртованість колективу [8]. В рамках соціології праці та наукового менеджменту було створено кілька теорій трудової мотивації (А. Маслоу, У. Рейф, Ф. Херцберг, Д. Мак Грегор). Цим теоріям при всіх їх достоїнствах була властива деяка обмеженість. Всі вони були підпорядковані єдиній меті – виробити систему способів заохочення працівників підприємства з метою підвищення продуктивності їхньої праці та трудової дисципліни. Величезний інтерес до проблеми трудової мотивації виникає у другій половині ХХ в. в радянському суспільствознавстві [10]. З'являється цілий ряд робіт з етики, соціології, психології і філософії, в тій чи іншій мірі зачіпають проблеми трудової мотивації. Необхідно відзначити, що дані роботи розглядали, в першу чергу, питання про характер праці,

розвиваючи ідеї К. Маркса про розходження між працею в умовах експлуатації та працею в соціалістичному суспільстві [9].

У сучасному суспільствознавстві дослідженню соціально-філософських проблем трудових відносин та трудової мотивації приділяється недостатньо уваги. І якщо інтерес до власне трудової діяльності останнім часом починає зростати, то в відношенні вивчення практичної сторони трудової мотивації значущих зрушень не спостерігається. В сучасній соціально-філософській літературі публікації, в яких досліджується проблема особистісного виміру трудових відносин постіндустріального суспільства майже відсутні, що не може не ускладнювати її подальший комплексний аналіз. На національному підґрунті подібна проблема, наприклад, розглядається у змістовній розробці О. П. Полісаєва та Шедякова В.Є. [2]. В ній автори досліджують тенденції змін у соціальних відносинах в Україні, можливості та межі їх ефективного регулювання саме на прикладі організації трудових відносин З Разом з тим слід зазначити, що в працях Арсеєнка А. Г., Буряка П. Ю., Грішньої О. А., Жукова В.І., Лукашевича М. П., Мімандусової Г.І., Привалова Ю. О., Сокур Н. В, Червінської Л. П. всебічно розглядаються основні напрямки розвитку трудових відносин постіндустріального суспільства.

Цілком закономірно, що в контексті дослідження конкретних шляхів входження українського соціуму в загальноєвропейський економічний, соціальний, політичний, духовний простір вкрай актуальним є питання про напрямки розвитку цивілізаційних і громадянських структур суспільства європейського типу. Вони детерміновані багато в чому наявністю у широких верств працюючих, насамперед у молоді, творчого, особистісного ставлення до праці як основи функціонування соціального механізму трудових відносин. Тому аналіз сутності особистісного виміру трудових відносин постіндустріального суспільства, в якому праця все далі набуває рис творчості, пошуку, самоствердження особистості як важливої умови подальшого функціонування соціального механізму трудових відносин. Конкретним проявом особистісного виміру трудових відносин будь-якого суспільства є ставлення до праці, яке залежно від соціально-економічних умов останньої може бути творчим, пошуковим, відповідальним та байдужим, безініціативним, незацікавленим. І якщо постіндустріальні, інформаційні суспільства мають позитивні результати у створенні сприятливих умов відтворення у значних масштабах інтелектуальної творчої робочої сили, завдяки багато в чому застосуванню гнучких систем організації робочого часу, що сприяє керованості структурованого виробництва, то в Україні затримка у структурних зрушеннях, загрозливі обсяги тіньової економіки, призвели до відсутності здорової конкуренції, яка обумовлює творче ставлення кожного працюючого до праці та його здатність визначати ефективно зростання її продукції.

Слід зазначити, що класична форма найму та оплати праці – це вчорашній день, який уособлює традиційні, індустріальні соціуми. Саме постіндустріальне, інформаційне суспільство передбачає, з одного боку,

збільшення кількості працівників, які є співвласниками і беруть активну участь в розподілі прибутків, що, безумовно, підсилює їх творчий потенціал, особистісне, зацікавлене ставлення до праці. З іншого боку, активна участь працівників у розподілі прибутків через акціювання, паювання сприяє зростанню насамперед психологічної готовності працюючих до результативної праці саме в умовах гнучких систем робочого часу, які врешті-решт істотно змінюють традиційну сутність трудових відносин, притаманну саме доіндустріальним, індустріальним суспільства, по багатьом параметрам до яких відноситься сучасний український соціум. Відомо, що фахівець, котрий працює в умовах жорсткої регламентації трудового процесу (що притаманне доіндустріальним та індустріальним суспільствам), має обмежені можливості для самореалізації у всіх сферах суспільного життя і, насамперед, у трудовій професіосфері, і тому спеціаліст нерідко ставиться до своєї праці безініціативно, байдуже, пасивно. В цьому плані варто сказати, що істотним деструктивним чинником, який унеможливує широкомасштабний прояв особистісного, творчого ставлення до праці є бідність значних верств працюючих в Україні, оскільки майже 80 % мешканців країни бачать себе на трьох нижчих шаблях соціальної драбини. В середині цих трьох верств спостерігаються негативні тенденції; масовішою стає верства «соціальних низів», тих хто вважає себе капітально відчуженими і від власності, і від влади, і від соціальної поваги [4, с. 15].

Наявність величезної маси людей, відчужених від власності, влади та соціальної поваги є, з одного боку, об'єктивною умовою, що унеможливує повсюдний прояв творчого потенціалу особистості саме в сфері трудових відносин, можливостей самореалізації працюючих, розкриття її здібностей, нахилів та уподобань. А з другого – відсутність в українському соціумі значних самодостатніх в соціально-економічному і політичному плані верств, які є фундаментом якраз постіндустріального суспільства, свідчить про локальний прояв творчого потенціалу особистості, обмежені можливості її впливу на функціонування усіх сфер суспільного життя і насамперед трудової. Слід пам'ятати, що саме відсутність особистісного, зацікавленого, творчого ставлення до праці значних верств працездатного населення обумовила те, що за даними соціологічних досліджень, здійснених у 80-х, а потім у 90 роках минулого століття, в повну міру працювала лине третина працівників [5, с. 395], що в значній мірі обумовило крах радянської моделі соціалізму. При цьому необхідно звернути увагу на те, що серед молоді, в тому числі й студентської ще з початку 90-х років ХХ ст. спостерігається стійка тенденція зневажливого, переважно негативного ставлення до праці, «оскільки близько 70 % студентів 18 вищих навчальних закладів України серед своїх «ненависних слів» назвали слова «праця», «честь» та «порядок» [6, с. 176]. Подібні вкрай негативні тенденції в українському суспільстві, які мають глибоке історичне коріння, не можуть не гальмувати подальший розвиток трудових відносин саме в європейському,

цивілізованому і постіндустріальному вимірах, що надає особистості широкі можливості для повсюдного прояву її талантів, здібностей та вмінь.

Аналізуючи питання про особистісний вимір трудових відносин постіндустріального суспільства, необхідно сказати, що саме наявність широкого прояву в українському суспільстві негативного ставлення до праці значних верств працездатних, які в своїй переважній більшості капітально відчужені від влади, власності та соціальної поваги, не може не віддаляти нас від цінностей і стандартів цивілізованого євроамериканського ринку, в основі якого лежить шанобливе ставлення до праці, авторитет працюючих та ефективні механізми стимулювання останньої, що безпосередньо знаходить своє втілення у випуску конкурентоспроможної продукції та наданні якісних послуг. Повсюдний прояв негативного ставлення до праці в сучасному українському соціумі детермінований, багато в чому, гримасами квазікапіталістичного стилю життя, які почали себе наочно проявляти ще у перше постсоціалістичне десятиліття. В цьому зв'язку відомий вчений В. Г. Табачковський слушно наголошував, що на початку трансформаційних процесів в українському суспільстві «з'явився прошарок людей, котрі стрімко багатіли без будь-якого «онтологічного підґрунття». Це не могло не спричинити деформацію масової свідомості зі світоорієнтації чималої кількості громадян працездатного віку випала така суттєва екзистенціальія, як праця» [7, с. 9-83]. Безумовно, випадання зі світоглядних орієнтирів значної маси громадян працездатного віку, насамперед молоді, такої істотної екзистенції, як праця є свідченням суттєвої деформації масової свідомості постсоціалістичного українського суспільства, яка в значній мірі обмежує можливості широкомасштабного прояву особистісного, творчого, хазяйського ставлення до праці як визначального компонента функціонування соціального механізму трудових відносин.

Разом з тим необхідно зазначити, що на аналізовану деформацію масової свідомості сучасного українського суспільства накладається така негативна тенденція розвитку трудових відносин, як звужування можливостей розширення потенціалу творчої активності значних верств працездатних. У цьому плані мають рацію дослідники, які наголошують, що сучасний досвід реформування українського суспільства на ринкових засадах свідчить про те, що «оскільки можливості розширення потенціалу трудової активності для основної маси населення в останні роки взагалі весь час звужуються..., то звужуватиметься і соціальна база реформ» [8, с. 7]. Отже, звужування соціальної бази ринкових реформ є вкрай негативним процесом, який виступає в значній мірі наслідком деформацій, як масової свідомості сучасного українського суспільства, в якій випала така суттєва екзистенція, як праця, так і соціального механізму функціонування трудових відносин, якому притаманна наявність, як ми зазначали вище, значних верств «соціальних низів», тих хто вважає себе капітально відчуженим від влади, власності та соціальної поваги, що врешті-решт, унеможливорює повсюдний прояв, насамперед серед молоді, особистісного,

творчого, зацікавленого ставлення до праці, як важливої умови самореалізації особистості.

При цьому слід зазначити, що не будь-яка праця, а лише та, яка позбавлена рис одноманітності, рутинності, низької кваліфікації, обтяжливого, часто-густо отупляючого тягаря, «ліпить», творить людину як особистість. У даному випадку праця виконує таку важливу функцію, як людинотворчу, на основі якої відбувається процес самовираження особистості. «Праця, – не без підстав пишуть у цьому зв'язку В. П. Андрущенко та М.І. Михальченко, – що позбавлена людинотворчої функції, перетворюється на силу, яка незалежно від суб'єктивних прагнень людини повертається проти неї, протистоїть її власній життєдіяльності, знеособлює природну і соціальну індивідуальність особистості» [9, с. 223]. Людинотворча функція праці має і такі свої показники, як позитивне, хазяйське, небайдуже, пошукове ставлення до неї, потреба в останній, трудова активність. Треба наголосити, що трудової активності нема і бути не може поза ставленням до праці, яке є суб'єктивно-особистісним проявом трудової активності, яка і знаходить свій широкий прояв саме у постіндустріальному суспільстві. Разом з тим, якщо сам процес праці належним чином матеріально і морально стимулюється у працюючого як правило, формується позитивне ставлення до праці, бажання того, щоб продукт праці мав не тільки споживну, але і естетичну цінність. В даному випадку виникає серйозна соціально-економічна проблема інвестування трудової діяльності, яка є досить актуальною в умовах запуску ринкових механізмів та падіння авторитету чесної професійної праці, вкрай низького її матеріального стимулювання, нерідко хронічних невивплат зарплат. «При цьому не можна не згадати про існування інвестування в саму працю, – зазначає видатний французький соціолог П'єр Бурдьє, – що приводить до того, що праця стає здатною приносити специфічний прибуток, що не зводиться до грошового прибутку: цей «інтерес» до праці, який частково створює «інтерес» факту працювати, і який є почасти наслідком ілюзії...сприяє тому, що праця, не дивлячись на експлуатацію стає прийнятною для працівника» [10, с. 289]. Така змістовна праця творить людину як особистість, стимулює ініціативу і заповзятливість, сприяє тому, що мільйони працівників відчують свою запитанність у сфері суспільних і зокрема трудових відносин.

Ось чому, досліджуючи питання про особистісний вимір трудових відносин постіндустріального суспільства слід сказати, що праця творча, насичена високим інтелектуальним, освітньо-кваліфікаційним рівнем постійно, практично впродовж усього трудового життя працівника «ліпить», творить людину як особистість. І саме цей процес необхідно розглядати не як одноразовий, одномоментний, а як перманентний, тривалий, розтягнутий в просторі і часі, який себе наочно проявляє саме в умовах розгортання технологічної революції, становлення й розвитку постіндустріального суспільства, головним багатством якого є не стільки матеріальні цінності, скільки інтелект, інформація. В цьому плані «праця

як поняття, яке містить широкий зміст, зазначає відома польська дослідниця Єва Сікора, має вимір не лише соціальний, але також індивідуальний. Вона не лише становить природну потребу індивіда, але й визначає можливості розвитку особистості в різні періоди життя» [Sikora Ewa Kryteria wartościowania pracy w perspektywie planow migracyjnych młodzieży \\\ Homo kreator czy homo ludenz? Nowe formy aktywności i spędzania czasu wolnego. Redakcja naukowa Wojciech Muszyński, Marek Sokołowski.- Toruń,; Wydawnictwo Adam Marszałek, 2008.- S.67. стаття с. 67-75]. Досліджуючи питання про особистісний вимір трудових відносин постіндустріального суспільства, слід звернути особливу увагу на думку А. Маслоу, згідно з якою майже всі люди мають потребу у внутрішньому вдосконаленні та прагнуть його. Водночас. лише незначна частина населення (менше 1 %) в змозі досягнути цієї внутрішньої досконалості, тобто стану, коли особистість настільки зливається з притаманною їй діяльністю, що для неї вже не існує межі «праця-радість» Гуманистическое направление в теории личности: Абрахам Маслоу /ХьелЛ., Зиглер Д. Теории личности.- СПб.: Питер,2001.-С. 495. розділ с. 479-527.

Разом з тим, слід сказати, що основою трудових відносин постіндустріального суспільства, що має місце в до індустріальну та індустріальну епоху розвитку капіталізму. Скільки участь робітника у розподілі прибутків, що значною мірою і детермінує процес формування творчого, зацікавленого, особистісного ставлення до праці. В умовах постіндустріального суспільства, коли творча, висококваліфікована праця не може бути реалізована у жорстких рамках традиційної системи робочого часу, яка і передбачає саме відносини праці за наймом, тобто раба і господаря» [Див.: Гегель Г. Феноменологія духа. – соч. Т.4.- М..1959.- С. 58]. Нестримно зростає роль людського фактора: професійності, освіченості, майстерності робітника, як важливої умови розвитку трудових відносин на етапі подальшого розгортання технологічної революції. Уся дожовтнева історія українського народу переконливо свідчить, що відносини раба і господаря, говорячи словами Г. Гегеля, найшли своє яскраве втілення в системі кріпосного права, яке утвердилося після розгрому царськими військами у 1775 р. Запорізької Січі, яка встановила систему вільної праці вільного трударя на своїй землі-годувальниці. При чому кріпосне право, хоч і існувало в Україні значно менше часу ніж в Росії, але все ж таки сформувало та удосконалило саме систему відчуженої праці не на себе, а на пана, котра згодом була поширена та розвинута як в умовах капіталістичного розвитку суспільства з лютого 1861 р. по жовтень 1917 р., так і в процесі побудови так званого казармового соціалізму до серпня 1991 р.

Найважливішою або активною загрозою усіх цивілізованих ринкових перетворень в Україні виступають не стільки політичні сили, які кличуть усіх нас у соціалістичне минуле у радянському виконанні, скільки настрої соціального утриманства та паразитизму, безвідповідальності, розхлябаності, бажання мільйонів людей одержувати заробітну плату лише

за перебування на роботі. Ці настрої, почуття, емоції знаходять своє яскраве втілення у байдужому, незацікавленому ставленні до праці мільйонів людей на етапі реформування українського соціуму, його трансформації до громадянських структур, які передбачають наявність особи високого соціального статусу, яка і формується багато в чому в сфері трудових відносин. Ось чому ахіллесовою п'ятою процесу переходу українського суспільства на постіндустріальну стадію розвитку, утвердження громадянських структур соціуму є пасивність, розмитість особистості, яка несе в собі тягар псевдоколективістських традицій, які відкидають приватну власність – цей фундамент ринкових перетворень. Не випадково, ще у ХІХ ст. видатний російський філософ К. Кавелін влучно зазначив, що в суспільстві «має бути вироблена теорія особистісного, індивідуального, особистої самодіяльності і волі» [Кавелін К. Собр соч. В 4 т. – Санкт-Петербург, 1897. – 1907 – Т.3.- Стлб.884-885]. Треба визнати, що увесь розвиток українського, як і російського суспільства до серпня 1991 р. переконливо свідчить про те, що у нас не було ні теорії ні практики особистої самодіяльності і волі, насамперед у сфері трудових відносин, які нині через відсутність реального і працюючого власника, здатного задовольняти свої матеріальні і духовні потреби, функціонують в режимі формування не стільки соціально-орієнтовані економіки, скільки корпоративної моделі розвитку, котра не лише консервує, а й генерує відносини раба і господаря.

Отже особа яка позбавлена реальної власності та участі у розподілі прибутків не може бути суб'єктом самовизначення та активним учасником розвитку трудових відносин. Вона, як правило, не з впевненістю дивиться у завтрашній день та нерідко демонструє споживацькі, утриманські настрої, безвідповідальне, незацікавлене, байдуже ставлення до праці, що унеможлиблює повсюдний перехід українського суспільства на постіндустріальну стадію розвитку, утвердження громадянських структур соціуму. Безумовно усвідомлення особистістю смислу свого життя, яке багато в чому передбачає наявність творчого, зацікавленого, хазяйського ставлення до праці, можливо лише тоді коли вона відчуває свою запитаність як в сфері праці так і вільного часу, що, як відомо має місце в умовах постіндустріального суспільства, Про досить високий рівень запитаності особистості у сфері трудових відносин говорить те, що 80 % американців вказали на те, що вони хотіли б продовжувати працювати навіть за відсутності будь-яких подальших потреб заробляти на життя [Raphael Snir, Itzhak Harpas To work or not to work non –financial employment commitment and the Social desirability bias\\ Work and Behavior in an Era of Transformation The 8h Bi – annual Conferense of the International Society for the Study of Work and Organizational Values 24-27 th June 2002 Warsaw Edited by prof. Makary Stasiak Co – organized by Akademy of Humanities and Ekonomics in Łodz, Poland Łodz 2002 – P.147]. Подібне є свідченням про ставлення до праці більшості американців як до істотної, самостійної цінності, що є під собою відповідне історичне підґрунття.

Якщо ж взяти до уваги реалії трудових відносин сучасної пострадянської України, то необхідно сказати, що соціологічні дослідження останніх років показують, «що праця має самостійну цінність для відносно невеликої частки робітників, натомість інструментальну цінність – для більшості: відповідно 27,9 % і 72,1 % [Дрожанова О. Ціннісно-мотиваційні чинники ставлення до праці робітників промислових підприємств // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2007.- № 4.-С. 94.]. Це є свідченням того, що український соціум перебуває на початковому етапі становлення й розвитку постіндустріального суспільства, в якому праця має самостійну цінність для переважної більшості працюючих.

Разом з тим треба підкреслити, що у «чистому» вигляді розуміння праці лише як самоцінності та орієнтації на працю лише як засіб існування майже не існує. В даному випадку мова має йти лише про ті чи інші домінанти у ставленні до праці, які врешті-решт визначають як творче, пошукове, так і байдуже, незацікавлене ставлення до неї. Більш ніж очевидно, що при невисокому рівні запитанності особистості в суспільстві, що притаманно до індустріальним, індустріальним соціумам, розуміння праці лише як самоцінності притаманно вкрай обмеженій у кількісному плані частини працездатних. При цьому слід не забувати про те, що в суспільстві може мати місце незапитанність творчого потенціалу саме творчих особистостей. Така ситуація є вкрай небезпечною для суспільства, оскільки незапитанність творчого потенціалу творчих особистостей, їх енергії не лише обмежують суспільство необхідних йому для розвитку сил, але при збігу певних обставин може негативно вплинути на процес нормального існування та функціонування усього соціума. Так, 70 % українських громадян відчувають свою незапитанність, лише 7 % жінок і 10 % чоловіків задоволені своїм становищем у суспільстві [Кисельова О. Бідність в Україні \ інформаційно-аналітичний розгляд \ Політична думка.- 2000.- № 3.- С. 7.]. Подібне може бути одночасно і показником локального прояву творчого ставлення до праці, високого рівня задоволеності трудовою діяльністю. При цьому варто зазначити, що навіть у «високорозвинутих країнах донедавна завдання задоволеності працею та її продуктивності нерідко розглядались як паралельні» [Грішнова О. економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник.- К.: Знання, 2006.-С. 42. (559 с.)]. Подальші дослідження проблем особистісного виміру трудових відносин постіндустріального суспільства, осмислення шляхів прояву творчого ставлення до праці в немалій мірі сприяють подоланню зазначеної «паралельності», вивченню механізмів реалізації потенційних сил особистості в умовах функціонування інноваційної економіки глобалізованого суспільства. Тому в багатогранну структуру творчого ставлення до праці слід включати як задоволення змістом праці і її результатами, так і почуття нового, здібність до подолання труднощів тощо. При чому за межами потреби в праці не можна вести мову про творче ставлення до праці і навпаки. Разом з тим слід сказати, що задоволеність змістом праці, а отже і її результатами не завжди є

показником творчого ставлення до праці, так як вона може виступати і наслідком пасивності, безініціативності, стимулювати робітника до небажання йти в ногу з зростаючими вимогами технологічної революції в умовах становлення ринку. І, навпаки, при певних умовах стан незадоволеністю працею може спонукати особистість до пошуку, до творення, творчості, самовдосконалення і самовираження.

Таким чином, задоволеність особистості своєю працею не завжди пов'язана з творчим ставленням до неї, а незадоволеність працею може, в певній мірі, виражати потяг особистості до творчості. При цьому, задоволеність потреби в праці, по-перше, не веде до її затухання, зняття, і, по-друге, не означає породження якоїсь зовсім нової потреби, а є її самозростання і піднесення. Засобом задоволення потреби в праці виступає не всяка праця, а лише професійна праця, виконання якої передбачає наявність у робітника певних спеціальних знань, отриманих, як правило, в процесі навчання, а також трудового досвіду і відповідних навичок трудової діяльності. Задоволення фахівця своєю працею – це свого роду форма враження тих чи інших оцінок і ставлення працюючого до своєї трудової діяльності. Крім того, задоволеність чи незадоволеність працею аналізується на теоретичному рівні не тільки як результат певної діяльності, але і як один із важливих механізмів регуляції цієї діяльності, як істотний засіб контролю та управління, поза яким ускладнено осмислення соціального механізму функціонування трудових відносин. У задоволенні працею знаходить своє відображення суб'єктивний момент ставлення фахівця до своєї трудової діяльності як показник розвитку потреби в успішній професійній діяльності. Окрім того, розглядаючи задоволеність працею як конкретний випадок ставлення до неї, як соціально-психологічне явище, котре не може бути локалізоване в будь-якій одній предметній сфері, необхідно наголосити, що задоволення потреби в праці разом з тим виступає процесом її розвитку і творення. В свою чергу одним з надійних механізмів реалізації творчих, потенційних сил працюючих є стимулювання праці її змістовністю, творчістю, вищим соціальним статусом. В цьому плані заслуговує на увагу зміст терміну «аванс», який сприяє підвищенню ефективності управління потенціалом кадрів на внутрішньому ринку. Так, однією із складових самого поняття «аванс» є так званий «посадовий аванс» [Przybyszewski Roman *Polityka kadrowa w procesie humanizacji stosunkow pracy*. Wydawnictwo Uniwersytetu Warminsko-Mazurskiego w Olsztynie. – 2004.- S 49. (211 с.)]. Він передбачає заохочення працівника такою роботою, яка по своєму статусу знаходиться в вищій ієрархії службового становища працюючого і якого він прагне досягнути завдяки сумлінню, творчості, освіченості, що і притаманно трудовим відносинам постіндустріального суспільства.

Таким чином, постіндустріальне суспільство стверджує активну взаємодію працівника з виробничим середовищем, котре вже виступає для людини не як відчужений простір, а як бажаний і доцільний, в межах якого і здійснюється самореалізація всебічно розвиненої творчої особистості.

Вона сприймає працю не як «кару за гріхи Господні», а як сферу розкриття її талантів, нахилів, уподобань та досягнення такого соціального статусу, що забезпечує успіх на життєвому шляху. Результат професійного становлення успішного фахівця протягом періоду професійної адаптації залежить, перш за все, від глибини професійних знань, умінь, навичок, закладених і сформованих під час навчання у базовому вищому навчальному закладі. А по-друге – від ефективності функціонування системи освіти як фактору впливу на профадаптацію фахівця. Потреби і запити, які виникають з початком професійної діяльності молодих фахівців мають задовольнятися також в ході післядипломної освіти та самоосвіти, забезпечуючи їх постійний загальний і професійний розвиток. Розвиток особистості успішного фахівця відбувається через виникнення у їх житті протиріч, які зумовлюються ставленням до навколишнього середовища, успіхів і невдач, порушенням рівноваги між індивідом і суспільством. Основними внутрішніми протиріччями, котрі виникають у молодих фахівців з початком професійної діяльності є розходження між потребами, що з'являються, та досягнутим рівнем володіння засобами, необхідними для їхнього задоволення. При цьому задоволення потреб виступає у формах оволодіння знаннями, вміннями і навичками, необхідними для професійної діяльності, підвищення рівня володіння самими засобами задоволення професійних потреб, що призводить до розв'язання наявних протиріч і виникнення протиріч вищого рівня. Впевненість фахівця в задоволенні потреб у процесі післядипломної освіти та самоосвіти періоду професійної адаптації призводить до виникнення емоцій, які виступають аналогом каталізатора трансформації потреб. І навпаки – низька ймовірність задоволення останніх викликає негативні емоції, гальмуючи розв'язання протиріч і, відповідно, процес розвитку особистості і становлення її як фахівця.

Отже, саме вивчення потреб молодих фахівців з метою конкретизації змісту їхньої освіти на кожному адаптаційному етапі і створення високої ймовірності задоволення потреб є необхідною умовою для забезпечення розвитку особистості взагалі та його професіоналізму зокрема. Слід зауважити, що у психології розвиток особистості розглядається не тільки як інтелектуальний, але й як розвиток вищих психічних функцій особистості, соціальної і фахової поведінки тощо. Для забезпечення неперервності професійного зростання є вивчення фахових потреб на різних адаптаційних етапах, засобів виявлення рівня професійного розвитку та можливостей перспективного зростання через «систему зон» найближчого розвитку, визначення змісту післядипломної освіти та самоосвіти на кожному етапі. Зміст освітньої системи у професійному відношенні повинен цілеспрямовано озброїти молодих фахівців необхідними знаннями, сприяти трансформації раніше набутих знань у певну систему. При цьому необхідне безперервне поповнення базових професійних знань: ознайомлення з системою роботи колег, літературою, періодичними виданнями, вивчення актуальних проблем своєї галузі, а

також розвиток професійних умінь, навичок, здібностей до розробки (моделювання) стилів поведінки, самоорганізації фахової діяльності, методів планування професійної кар'єри тощо.

Вивчення професійних потреб молодих фахівців на кожному етапі професійної адаптації показує, що з розвитком особистості молодого фахівця та її професіоналізму відбувається перехід до наступного адаптаційного етапу з виходом на творчість. Тут мають місце закони діалектики: закон єдності і боротьби протилежностей виражається зв'язком і взаємообумовленістю «протилежних» потреб молодих фахівців на різних етапах профадаптації та єдністю потреб на певному адаптаційному етапі. Закон переходу кількісних змін у якісні, що пов'язаний з задоволенням потреб молодих людей на певному адаптаційному етапі, коли відбувається їх професійний розвиток, проявляється у переході до наступного етапу професійної адаптації та появі потреб вищого рівня. Закон заперечення заперечень, коли процес пізнання періодично повертається від однієї професійної потреби до іншої, але на вищому рівні, що відповідає наступному етапу профадаптації. Наприклад, якщо на початковому адаптаційному етапі для молодих фахівців актуальною є потреба у засвоєнні певних базових професійних знань, то на етапі моделювання її місце займає інша – потреба у поповненні цих знань, яка, у свою чергу, породжується задоволенням першої і є її вираженням на вищому рівні. З цього можна зробити наступний висновок: оскільки розвиток особистості та процес фахової адаптації відбуваються відповідно до законів діалектики, у вигляді руху по спіралі, то реалізація змісту освіти молодих фахівців з метою їхнього розвитку на кожному адаптаційному етапі вимагає структурування змістового насичення у вигляді дидактичної спіралі. Цим буде забезпечуватися задоволення професійних потреб, що призведе до розв'язання наявних протиріч і виникнення протиріч вищого рівня, сприяючи їхньому поступовому розвитку протягом періоду профадаптації.

Використана література (до р. 3.1)

1. Дарендорф Ральф. У пошуках нового устрою: Лекції на тему політики свободи у ХХІ ст./Пер. з нім. А. Орган. – К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2006. – С. 1, с. 44-45. книга 109 с.

2. Полисаєв О. П, Шедяков В.Є. Тенденції змін у соціальних відносинах в Україні, можливості та межі їх ефективного регулювання (на прикладі організації трудових стосунків). Вісник Національного авіаційного університету. Філософія. Культурологія: Зб. нак. праць. – К.: НАУ, 2005. – № 1.- С. 35-42

3. Соколова Г. Соціологія труда: Учебник. – Минск.: Высш. шк.. 2002. – 316с.

4. Черноволенко В., Іванешенко О., Симончук О. Проблеми статусної легітимізації політичних і господарських еліт сучасного українського суспільства//Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 1999. № 4. – С. 5-28.

5. Соціологія: Підручник / За загальною ред. проф. В. П. Андрущенка, проф. М. І. Горлача. – Харків-Київ: Вид. центр «Єдинорог» – 1998. – 624 с.

6. Степико М. Буття етносу: витоки, сучасність, перспективи (філософсько-

методологічний аналіз). – К.; Товариство «Знання», КОО, 1998. – 251 с.

7. Табачковський В. Образ людини: «від родової всезагальності» до «тотальності індивідуальної екзистенції»//Людина в есенційних та екзистенційних вимірах. Колективна монографія / За ред. В. Г. Табачковського. – К.: Наук. думка, 2004. – С. 9-83.

8. Геєць В. Соціогуманітарні складові перспектив переходу до соціально орієнтованої економіки в Україні\\ Економіка України. –2000.-№ 2. – С. 4-12.

9. Андрущенко В., Михальченко М. Сучасна соціальна філософія Т.2. – Курс лекцій. К.: «Генеза», 1993 – 317 с.

10. Бурдьє П. Социология политики: Пер. с фр./Сост., общ. ред. и предисл. Н. А. Шматко. /– М.: Socio-Logos, 1993. – 336 с.

11. Аристотель. Метафизика: соч. в 4-х томах. – Т.1. – М.: Мысль, 1995.

12. Аристотель. Сочинения в 4-х т. – Т.4. Филос. наследие. –Т.90. – Пер. с древнегреч. / Общ. ред. А. И. Доватура. – М.: Мысль, 1983.– 830 с.

13. Баєва О. Біологічні засади мотивації: класифікація потреб і мотивацій // Персонал. – 2007. – № 9. – С. 76–80.

14. Беккер В. Сообщество и общество. – М.: Мысль, 1995. –350 с.

15. Демченко В. Мотиваційні аспекти стимулювання трудової діяльності // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. –2007. – № 2 (7). – С. 80–83.

16. Зиммель Георг. Философия труда. – Т. 2. – М.: Юрист, 1996. – 607 с.

17. Корецька С. Еволюція наукових поглядів на потреби у трудовій діяльності та мотивації // Держава та регіони. – 2006. – № 5. – С. 147–150.

18. Лазаревич А. А. Наука и технология как факторы глобализации // Философия науки. – 2006. –№ 9. – С.45–49.

19. Маркс К. Капитал. – Т.1. – М.: Политиздат, 1983. – 3883 с.

20. Овсянникова И. А. Очерки истории русской социальной философии XVIII-XX вв.: Монография. – М., 1998.

21. Пригожин И. Философия нестабильности // Вопросы философии. – 1991. – № 6. – С.46–57.

3.2. Моделі успішного фахівця: складові та напрями реалізації в умовах конкурентних відносин

На теперішній час розвиток становлення української держави у великій мірі залежить від підготовки висококваліфікованого персоналу в різних сферах економіки. Основним завданням нашої держави є прагнення до інтеграції в європейський освітній простір, в центрі уваги якого перебуває концепція якості системи вищої освіти. Одним з шляхів становлення України, як держави – лідера, є вирішення науково-практичної проблеми з підготовки в умовах швидкозмінних вимог сьогодення якісних висококваліфікованих інженерних кадрів. Одним з шляхів вирішення цієї проблеми є розробка рекомендацій щодо моделювання професійної та соціальної діяльності фахівців, розробка моделей молодих фахівців, відповідно до яких повинна бути організована вся діяльність ВНЗ. Тому одним з важливих завдань монографії є встановлення основних складових, що входять до моделі фахівця на основі проведення відповідних досліджень, застосування різних наукових підходів з розробки моделей молодого фахівця

та успішної професійної кар'єри. В поняття «модель фахівця» повинен входити опис того, до чого має бути придатний фахівець, до виконання яких функцій він повинен бути підготовлений, які професійні здібності повинен мати. Виходячи з цього поняття, модель фахівця виступає, як певний перелік всіх тих вимог, які висуває практика до випускника вузу з інженерної спеціальності. Така модель безпосередньо впливає на структуру навчального процесу та на процеси управління якістю навчального процесу при підготовці конкурентоспроможних випускників вузу.

В ході проведених досліджень встановлено, що модель фахівця можна представити трьома окремими моделями (підмоделями), взаємодоповнюючих одна одну: модель діяльності фахівця, модель особистості фахівця, модель підготовки фахівця. Фактори, що найбільше впливають на кожну з них це: ринок праці (запити роботодавців), вимоги до кваліфікації (на нормативному рівні), прогноз на майбутнє (зона найближчого розвитку кваліфікації), можливості освітньої установи (наявність необхідної технічної бази і педагогічних кадрів), фактори зовнішнього середовища – економічні, соціальні, політичні, культурні, технологічні тощо. Під впливом цих факторів формуються основні складові моделі фахівця: знання, уміння, навички та детальний опис усіх особистісних якостей спеціаліста, котрі необхідні для вирішення складних професійних завдань в реальних економічних, екологічних і соціокультурних умовах. Встановлено, що для здійснення високоякісної підготовки фахівців в сучасних умовах необхідно використовувати відповідний інструментарій моделювання його професійної, соціальної та особистої діяльності. На основі експертних оцінок запропонована система факторів, що впливають на моделі фахівця та встановлено ступень їх впливу при реалізації моделювання конкретної діяльності фахівця. Серед них один з найважливіших – це фактор соціально-економічної зайнятості в умовах ринку.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УМОВАХ РОЗВИТКУ РИНКОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

У сучасних умовах молодь, котра закінчила навчальні заклади все частіше відчуває себе зайвою на ринку праці. Брак вільних робочих місць, відсутність роботи за спеціальністю, низька територіальна мобільність як наслідок нерозвиненості соціальної інфраструктури призводять до невпевненості молоді в завтрашньому дні. Нині проблема безробіття молоді є однією з найактуальніших. Закінчення навчального закладу несе за собою невизначеність з місцем роботи за фахом, або взагалі її відсутність. Роботодавці часто висувають умови, які не може задовольнити молодь. Це пояснюється тим, що потрібні досвідчені працівники, а досвіду роботи у молоді, яка нещодавно закінчила навчальний заклад, ще не має. Саме це і зумовлює значне безробіття молоді віком 15-24 років. Регулювання зайнятості молоді має важливе значення для соціально-економічного розвитку будь-якої держави, особливо в умовах, коли стоїть завдання досягнути стійкого, довготривалого піднесення в усіх сферах

суспільного життя. Залучення молоді до розвитку економіки та інших галузей суспільного виробництва – це шлях до забезпечення гідного існування не лише окремої людини, а й усієї держави [1, с. 129].

Молодь належить до категорії вразливих верств населення, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Серед них і молді люди, що закінчили або припинили навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилась зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), що залишилися без піклування батьків. Серед них і молоді особи, яким виповнилося п'ятнадцять років і котрі за згодою одного із батьків (або особи, що їх замінює), можуть, за винятком, прийматися на роботу [2]. Визначальним та всезагальним для молоді є її входження у сферу виробничо-трудова діяльності. Саме на цьому етапі свого життя молоді люди зіштовхуються з труднощами і потребують розуміння і допомоги як зі сторони старшого покоління, так і з боку держави. Водночас тривалі соціально-економічні трансформації на шляху до стабільного розвитку в Україні породили безліч нових і посилили дію старих соціальних проблем, зокрема пов'язаних із зайнятістю.

Проблема працевлаштування молоді полягає сьогодні не стільки у відсутності робочих місць, як у нездатності держави, роботодавців та самих молодих спеціалістів знайти спільну мову. Роботодавці, зазвичай, бажають відразу мати відданого професіонала, який був би готовий працювати за середню зарплату 12 годин на день без вихідних. Натомість молодь, яка ще не адаптувалась на ринку праці і не звикла до важких робочих днів, бажає здебільшого протилежного. Збалансувати цей очевидний конфлікт інтересів мала б насамперед держава, представники якої не втомлюються проголошувати, що молодь це її майбутнє. Звідси постає доконечна необхідність напрацювання ефективної державної політики щодо працевлаштування молоді. Особливо з огляду на ті негативні тенденції, які потягом тривалого часу спостерігаються в економіці України.

Понад те, загострення проблеми молодіжного безробіття тягне за собою цілу низку соціальних небезпек для суспільства загалом. При цьому масштаб та глибина останніх перебувають мало не у геометричній прогресії до кількості молодих осіб, які втратили або не можуть знайти роботу [6]. Невирішені проблеми працевлаштування молоді призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя, поширення пасивних (утриманство), нерегламентованих (тіньова зайнятість) і деструктивних (кримінальних) моделей поведінки, спонукають до зовнішніх трудових міграцій і спричиняють психологічні зміни: втрату мотивації до праці, зміну структури ціннісних орієнтацій, падіння престижності легальної зайнятості тощо. Незайнятість молодих людей веде до негативних проявів, як у сфері економіки, так і в сфері соціального життя суспільства. З ростом числа незайнятих складається «нераціональна структура зайнятості».

Також молодіжне середовище стає небезпечною «кримінальною зоною». Проблеми наркоманії, алкоголізму й проституції почасти є похідними безробіття. Відсутність перспектив на майбутнє в молодому віці особливо небезпечно. Саме із цієї верстви поповнюються ряди злочинців, наркоманів, членів екстремістських політичних планів [3, с. 180].

Таким чином, проблема зайнятості молоді є актуальною соціальною проблемою, тому вимагає особливої уваги, як з боку державної влади, так і з боку суспільства в цілому. На нашу думку, низька конкурентоспроможність молоді на ринку праці, обумовлена такими факторами:

- відсутність у молоді досвіду роботи професійних знань, кваліфікації й навичок, у результаті чого перевага при прийманні на роботу віддається кваліфікованим працівникам;

- відсутність централізованого розподілу випускників установ вищого, середнього й початкового професійного утворення;

- трудова нестабільність молоді (молоді люди частіше змушені переривати свою трудову діяльність у зв'язку із закликком в армію, вступом на навчання, відпустками у зв'язку з народженням і вихованням дітей та ін.);

- необхідність надання пільг, передбачених Трудовим кодексом України відносно молоді [4, с. 197].

Основним заходом зі сприяння працевлаштуванню молоді є відпрацювання порядку надання профорієнтаційних та профдіагностичних послуг як в навчальних закладах різного рівня, так і в центрах зайнятості та громадських організаціях. З метою формування у молоді зважених підходів до вибору професій, необхідно проводити інформаційно-роз'яснювальні заходи. Для усунення дисбалансу між попитом і пропозицією на ринку праці центри зайнятості почали проводити семінари, на яких розглядаються основні шляхи інформування молоді, що є рушійним важелем у виборі професії (починаючи з 2008 р.). Актуальним залишається й проведення перенавчання, оскільки молодь є більш відкритою до освоєння нової спеціальності. Ринок праці перенасичений юристами, економістами, менеджерами та подібними фахівцями. Тому молодь, яка обрала ці спеціальності, після закінчення навчального закладу, змушена масово перекваліфікуватись. Причому перенавчання повинно проводитися тільки після аналізу кон'юнктури ринку праці та професійної придатності молодої людини. Держава поки що неспроможна вирішувати всі проблеми самотужки. Тому всім громадським об'єднанням варто працювати над цими питаннями та проблемами і шукати ефективні форми їх вирішення і лише створивши в Україні сприятливе підприємницьке середовище ми вирішимо багато важливих проблем, у тому числі і для розвитку економічної активності молоді, та реалізації свого трудового потенціалу [5]. На державному рівні необхідно запропонувати ряд заходів, щодо створення умов для підготовки кваліфікованих фахівців і робітників відповідно до умов сучасного виробництва. Держава, в свою чергу,

повинна виконувати задекларовані у молодіжному законодавстві гарантії, приймати та реалізовувати регіональні молодіжні програми.

Таким чином, сама реалізація ефективної молодіжної політики, можлива лише завдяки співпраці між державою, роботодавцями, навчальними закладами і самою молоддю. Основними заходами щодо зменшення безробіття серед молоді є:

- створення молодіжної біржі праці;
- розроблення проектів, орієнтованих на фінансування активних заходів сприяння зайнятості серед молоді;
- проведення дослідження з метою визначення спеціальностей, професійних навиків та рівня кваліфікації, якими повинні володіти випускники, та урахування результатів цих досліджень у навчальних програмах. До проведення даних досліджень можуть залучатися соціологічні лабораторії вищих навчальних закладів областей;
- включення до навчальних програм обов'язкового стажування студентів останніх курсів на підприємствах, в установах та організаціях для набуття випускниками практичного досвіду роботи; розроблення механізму пропагування серед студентів та учнів роботи за сумісництвом у вільний від навчання час та організація експериментальних підприємств у навчальних закладах;
- розроблення та впровадження механізму фінансової та іншої підтримки підприємств, установ та організацій, які беруть участь у реалізації цієї програми;
- проведення навчання з техніки пошуку роботи та розповсюдження матеріалів щодо проблем зайнятості, розширення інформаційного поля про стан на локальному ринку праці, потенційних роботодавців тощо з метою створення умов для самовизначення особи;
- проведення інформативних та навчальних семінарів і тренінгів щодо можливостей працевлаштування, активізації власних зусиль у вирішенні проблем зайнятості та підвищенні самооцінки;
- організація зустрічей з роботодавцями та з колишніми безробітними, які успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес; забезпечення широкого висвітлення позитивного досвіду засобами масової інформації;
- запровадження в програмах навчальних закладів курсів з техніки пошуку роботи та факультативних занять з організації власної справи;
- провадження координації міжнародної діяльності (обмін студентами з метою стажування, виконання волонтерських та тимчасових робіт тощо) [5].

На нашу думку, можна запропонувати наступні головні напрями удосконалення державного регулювання зайнятості молоді в Україні:

- планування кваліфікаційно-освітньої структури робочої сили молоді і окремо – професійної структури молодих фахівців;
- проведення якісного моніторингу ринку праці з метою прогнозування попиту на робочу силу молоді у розрізі професій та у сегменті молодих фахівців;
- запровадження механізму державного замовлення кадрів для

подолання дисбалансу попиту та пропозиції в молодіжному сегменті ринку праці та в інших сегментах;

- мотивування роботодавців до працевлаштування молоді шляхом надання їм додаткових соціальних та економічних гарантій;
- створення відповідних умов розвитку молодіжного підприємництва;
- співпраця з відповідними міжнародними організаціями.

Розглянувши проблеми зайнятості молоді було встановлено, що в державі не використовується значна частина трудового потенціалу молоді. Ми дійшли висновку, що розв'язання проблеми конкурентоспроможності молоді на ринку праці потребує здійснення двох груп заходів:

1) виробничо-технічних, що полягають у підвищенні професійно-технічних якостей працівника, його здатності освоювати новітні технічні засоби та устаткування;

2) організаційно-економічних, які передбачають формування навичок праці з урахуванням вимог її наукової організації, раціоналізації трудового процесу.

В українському суспільстві молодь є найактивнішою частиною населення. Її чисельність – це не просто одна з характеристик вікового складу населення держави, а по-перше, молодь визначає рівень народжуваності (тобто демографічні перспективи держави), а по-друге – завдяки збільшенню чисельності молодого населення в останні роки молодь стала значно активніше брати участь у суспільно-політичному житті країни. Сьогодні в умовах розвитку ринкової економіки в Україні спостерігаються певні деформації в механізмі ринку праці. Особливо страждають від цього найбільш незахищені верстви населення. До таких відносять таку соціальну верству як студенти і випускники. Існує ряд проблем, з якими стикаються представники студентства після закінчення вищих навчальних закладів. До основних з них відносяться:

- відсутність у випускників вузів необхідного роботодавцями стажу та досвіду роботи, а також складнощі щодо отримання цього досвіду;
- проблема дискримінації жінок при прийомі на роботу;
- проблеми дисбалансу між попиту і пропозицією на певні спеціальності та їх спеціалізації;
- проблема адаптації на ринку праці випускників вузів, які є рядовими запасу української армії;
- інфантильність, притаманна молоді щодо пошуку роботи;
- проблеми необізнаності населення про свої права та можливості в пошуку роботи, насамперед, працевлаштування молоді.

Наявність досвіду роботи і стажу роботи спеціальності на сьогоднішній день є одним з істотних вимог до кандидатів на вакансії. Таким чином, людей, котрі не мають досвіду роботи і стажу, в цьому випадку на роботу якщо і беруть, то з великою неохотою. Отже, випускники не мають не тільки досвіду роботи, але і можливості отримання такого досвіду. Проблема дискримінації жінок при прийомі на роботу. Проблема полягає в тому, що під час прийому на роботу

роботодавці воліють брати швидше чоловіків, ніж жінок. Найменш бажаним кандидатом при прийомі на роботу виявляється молода заміжня жінка, в особливості не має дітей. Доречно припустити можливість вагітності такої жінки, що призведе в свою чергу до небажаних додаткових витрат. Роботодавець це чітко розуміє, а значить, вибір робиться на користь кандидатів іншої статі. Проблема дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці. Проблема полягає в тому, що існує невідповідність між тим, які спеціальності на конкретний момент потрібні на ринку праці та виготовленими вузами фахівцями. Проблема в тому, що прогнозування тенденцій на ринку праці в даний час є складною справою, оскільки економічна ситуація в суспільстві нестабільна. Отримуючи досить престижну спеціальність, випускник ризикує виявитися незатребуваним після закінчення вузу. В даному випадку найбільш важливим представляється наявність у випускників навичок, що дозволяють швидко адаптуватися до змін ситуації. Ці навички повинні виховуватися в процесі соціалізації особистості як у сім'ї, так і під час навчання спеціальності.

Проблема адаптації на ринку праці випускників вузів, котрі є рядовими запасу української армії, десь нагадує проблему прийому на роботу жінок, бо наймання на роботу тягне певні часові та грошові витрати. У той же час закон зобов'язує чоловіків призовного віку служити. За час служби, окрім високого ризику втрати основного місця роботи, випускник ще додатково втрачає ті навички, які він придбав у ВНЗ. Знижується і рівень кваліфікації випускника. Після повернення зі служби ці громадяни найчастіше в силу різних причин не мають можливості відновити свою кваліфікацію. Як наслідок, ринок праці втрачає кваліфікованих фахівців, а молоді фахівці – можливість отримати гідну роботу. Молоді люди часто не мають активної позиції в пошуку роботи, а відповідно не використовують багато з існуючих можливостей знаходження роботи. У чималій мірі це пов'язано з небажанням потрапляти в некомфортні і жорсткі ситуації ринку праці.

В даний час рівень інформованості населення про можливості пошуку роботи дуже низький. При цьому значну роль відіграє як пасивна позиція у пошуку роботи, так і невірне розуміння молодими фахівцями свого становища. Більш того, кількість каналів інформації про рівень попиту на ринку праці достатньо низьке. У зв'язку з цим необхідною є робота з широкого і доступного інформування населення про існуючі на ринку вакансії. Також необхідно інформування про існуючі можливості отримати такого роду інформацію. Всі ці проблеми є досить значними, але не катастрофічними. Їх рішенням, в першу чергу, повинен займатися уряд України та державні центри зайнятості. Необхідна розробка заходів щодо нівелювання всіх вище перелічених проблем або максимальному зменшенню їх негативного впливу. Тим не менш, одних урядових заходів не достатньо. Молодь повинна усвідомити всю важливість проблеми, з якою вона зіткнулася. Тільки в результаті повного розуміння сутності цієї проблеми можливе подальше поетапне усунення тих чи інших факторів,

якими вона обумовлена.

ПРОБЛЕМИ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

У післякризовий період ринок праці характеризується певними негативними ознаками, зокрема проблемами щодо працевлаштування молоді. Сьогодні саме на молодь припадає майже 40 % світового безробіття. Як свідчать статистичні дані, загальний рівень економічної активності населення України за період з 2009 по 2012 роки зріс з 62,6 % до 63,7 %, що призводить до збільшення пропозиції робочої сили на ринку праці. При цьому проблемою є скорочення кількості економічно активної молоді у віковій категорії 15 – 24 роки та 25 – 29 років. Тому проблема працевлаштування молоді потребує уваги з боку науковців та держави. В умовах сьогодення суттєво обмежуються можливості вільного вибору життєвого шляху для жінок у сфері зайнятості. Відомо, що жінки мають більше проблем як при звільненні, так і при працевлаштуванні. За період з 2009 по 2012 роки скоротилась кількість економічно активного населення серед жінок, які належать до вікової категорії від 15 до 29 років, саме серед міського населення. У той час дещо зросла кількість економічно активного сільського населення. На фоні скорочення економічної активності молоді скорочення її зайнятості набуває загрозливих для країни наслідків. Так, за період з 2009 по 2012 роки рівень зайнятості серед молоді обох статей, особливо міського населення, скоротився. Молодь є представником соціально вразливої групи населення. Маючи певні переваги, наприклад наявність освіти та володіння новими технологіями, у віці до 24 років молоді люди вперше потрапляють на ринок праці, не маючи виробничого досвіду та відзначається низьким професійним рівнем. Це обумовлює її низьку конкурентоздатність. Вікова категорія до 29 років є більш конкурентоздатною. Вона, як правило, має певний досвід роботи. Молодь прагне отримати роботу за обраним фахом, є також певні вимоги і до рівня оплати праці. Молодь з освітою прагне отримувати високу заробітну плату. Майже кожен п'ятий українець (18,8 %) у віці від 15 до 24 років ніде не працює і не вчиться. Україна займає друге місце в Європі з падіння зайнятості серед молоді.

Великою проблемою є працевлаштування молодих фахівців після закінчення навчання. Не маючи першого робочого місця, високоосвічена молодь розпочинає пошуки за кордоном, що призводить до втрати Україною інтелектуального потенціалу. Молодь також відзначається більшою мобільністю, так як знаходиться у пошуку роботи, що більше подобається. Заниженими є показники офіційної статистики, бо не завжди молодь звертається до служби зайнятості у пошуках роботи. Прагнучи влаштуватися на роботу, молодь самостійно веде пошуки роботи за допомогою державних та молодіжних центрів та бірж праці, кадрових агенцій, служб зайнятості, створених при вищих навчальних закладах, знайомих або родичів, започаткування свого власного бізнесу. В Україні також ще не достатньо розроблена законодавча база, не реформовано цивільне і підприємницьке законодавство, не створено достатньо

сприятливого податкового клімату для того, щоб молодь реалізувала своє право на працевлаштування [1]. Багато шукають роботу за кордоном, котра не відповідає рівню отриманої освіти, але відзначається вищим рівнем оплати праці. Показники міграції диференційовані за регіонами. Так, за станом на кінець 2011 року Закарпатська та Рівненська області мали від'ємні показники приросту населення. Політика держави, на жаль, поки що не спрямована на забезпечення для молоді достатньої кількості робочих місць та створення можливостей для самореалізації в сучасних умовах розвитку України [2]. Тому вкрай необхідне втручання держави у вирішення проблеми молодіжного безробіття. Насамперед це:

- гарантія першого робочого місця по закінченні навчального закладу;
- орієнтація випускників шкіл на отримання професій, які є пріоритетними для країни і дають можливість працевлаштуватись;
- упровадження основ гендерної політики та досягнення гендерної рівності у країні, виходячи з цивілізаційних засад сучасного суспільства.

МОЛОДІЖНИЙ РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Забезпечення працевлаштування та зайнятості молоді є однією з найактуальніших проблем для сучасного суспільства. Криза 2008-2010 рр., що супроводжувалась масштабними змінами на ринку праці, значним спадом виробництва, збільшенням рівня безробіття та загостренням проблем прихованого безробіття призвела до утворення великої соціальної групи – безробітної молоді. Через специфіку своїх кваліфікаційних особливостей саме молодь є найбільш невідповідною за таких умов. Молодіжне безробіття має найбільш складні та загрозливі наслідки, адже молодь – це майбутнє будь-якого суспільства. Тому задля покращення ситуації на молодіжному ринку праці України, необхідним є виявлення основних проблем та перспектив його розвитку. Молодь остається найбільш нестійкою та вразливою категорією населення. Представники даної вікової групи знаходяться в тому віковому діапазоні, коли людина є морально, психічно та соціально не повністю сформованою. Тому зіткнувшись з життєвими складнощами вони досить швидко звертаються до незаконних та відносно «легких» способів одержання грошей. Найбільше занепокоєння викликає молодь віком 15-24 років, що є заручником кримінальної сфери і стає реальним кандидатом потрапити до лав злочинного світу [1]. Молодіжне безробіття може також призводити не тільки до підвищення злочинності, самогубства, а й до втрати віри у справедливість та життя. Досить негативним наслідком молодіжного безробіття є погіршення демографічної ситуації в країні, адже саме молодь – це та категорія населення, що перебуває у репродуктивному віці.

Рівень економічно активного населення досить відрізняється від рівня зайнятості та рівня безробіття, тому необхідно розглянути взаємозалежність даних показників протягом 2008-2010 рр. За досліджуваний період рівень економічної активності населення постійно

змінювався: у 2012 році – 63,7 % до загальної кількості населення, в той час як серед молоді даний показник набагато нижчий: у віці 15- 24 рр. – 40,5 %, а у віці 25-29 рр. – 79,6 % [3]; у 2011 р. Їх частка складала 43 % та 82,2 % відповідно [4, с. 364], а в 2010 р. – 41,9 та 80,6 % відповідно [5, с. 368]. Залежно від статі – рівень економічної активності серед чоловіків значно вищий, ніж серед жінок. Даний показник за досліджуваний період має тенденцію до зростання в порівнянні з попередніми роками, оскільки у 2010 р. і в 2011 р. рівень економічної активності складав у середньому 63,3 %. Рівень зайнятості населення значно нижчий рівня економічної активності населення. Особливо це відчутно серед молоді, що пов'язано з нестачею робочих місць, а також недостатньою їх кваліфікацією, бо у випадку приходу на роботу молодого фахівця час на його перепідготовку значно вищий ніж у спеціаліста, що працював за даним напрямом.

Слід зазначити, що протягом аналізованого періоду, найбільша зайнятість спостерігалась серед молоді віком 25-29 років. В цій віковій категорії (у 2010 році) більший рівень зайнятості був притаманний чоловічій частині населення (85,1 %) [4, с. 364]. Така тенденція постерігається в 2011 (78,1 %) [5, с. 368] та 2012 році (78,6 %) [3]. Рівень зайнятості серед жінок в 2010 році становив 67,5 %, в 2010 – 65,2 %, в 2012 – 37,4 %. Рівень зайнятості серед чоловіків є більшим, ніж серед жінок, оскільки роботодавці при працевлаштуванні віддають перевагу чоловікам, так як жінки в цьому віці беруть декретні відпустки і для підприємств не вигідно витратити грошові кошти на їх утримання. У сільській місцевості рівень зайнятості у віці 15-24 рр. значно вищий, ніж у міській і становить 42,3 %, тоді як у віці 25-29 даний показник починає переважати серед міського населення [3]. Серед усіх верств населення України найбільший рівень безробіття характерний для осіб віком 15-24 років.

Отже, виходячи з вищенаведеного, можна сформулювати наступні основні проблеми, з котрими стикається молодь при працевлаштуванні [2]:

- стихійне зменшення кількості робочих місць на українських підприємствах при фактичній відсутності управління людськими і кадровими ресурсами;

- відсутність підприємств, які могли б забезпечити погодинну оплату праці для молоді, включаючи молодих спеціалістів;

- недосконала розробка та непрофесійне впровадження програм зайнятості та перекваліфікації молоді.

Для покращення сучасного стану молодіжного ринку праці в Україні в першу чергу необхідно реалізувати наступні заходи:

- запровадити на українських підприємствах погодинну оплату праці;

- вдосконалити методи заохочення молоді до самозайнятості;

- розширити повноваження місцевих органів влади щодо заохочення підприємств до створення нових робочих місць для молоді;

- здійснити державне стимулювання молодіжної зайнятості на підприємствах реального сектору економіки шляхом застосування податкових інструментів;

– запровадити формування державного замовлення на підготовку фахівців вищими та спеціальними навчальними закладами, з урахуванням прогнозів потреб галузей народного господарства;

– здійснити впровадження гнучких форм зайнятості молоді задля вирішення проблем безробіття.

На нашу думку, лише за успішної реалізації вищенаведених положень можна створити висококонкурентний молодіжний ринок праці, орієнтований на працівника та на його добробут. У зв'язку з прагненням України приєднатися до європейського суспільства, з'явився перелік напрямків підготовки фахівців, спеціальностей та професійних рівнів, що відповідають як національним, так і Міжнародним стандартам класифікації професій (ISSO). Це принципово змінює вимоги до підготовки і роботи сучасних фахівців у всіх галузях і потребує нової моделі сучасного фахівця [7]. Як зазначають дослідники, модель фахівця є описовим аналогом його діяльності, в котрій відображаються відбиті її найважливіші характеристики. Цей опис дається у формі вимог до знань, навичок та особистих якостей, притаманних фахівцю, або на мові його діяльності, функцій та обов'язків. Ця модель призначена для того, щоб при відборі претендента на посаду роботодавці мали певні орієнтири, а сам претендент знав вимоги до своєї майбутньої діяльності. Виходячи з цього, у вищій професійній школі, у тому числі в інституті післядипломної освіти, викладач кожної дисципліни повинен готувати студентів і слухачів до певної професійної діяльності засобами своєї дисципліни, спираючись саме на модель спеціаліста.

Як правило, модель фахівця повинна відображати такі вимоги до нього, які обумовлені його початковою посадою, профілем вузу, професійно важливі уміння та знання у своїй галузі, а також обізнаність у тій галузі, до якої спеціаліста готує ВУЗ [12]. Морально-психологічні якості та властивості фахівця, насамперед, повинні відображати світоглядні характеристики, які орієнтують фахівця на розв'язання найважливіших завдань нашого суспільства та світового співтовариства. У моделі також повинен бути перелік специфічних соціальних і психофізіологічних властивостей і якостей, які забезпечують ефективну, успішну професійну діяльність випускника вищої професійної школи. Таким чином, вимоги до фахівця треба розглядати у функціональному аспекті, тобто через перелік професійних функцій та посадових обов'язків, які забезпечують його професіоналізм. У сучасній літературі, наприклад при акмеологічному підході, професіоналізм розуміється не лише як умова досягнення високих професійних результатів, але і в широкому сенсі – як успішність реалізації людини в житті [5]. Професіоналізм розуміється як своєрідність психологічної організації особистості фахівця, зокрема як ставлення спеціаліста до професійної діяльності і стану своїх професійно важливих якостей [5]. Тому можна розрізнити дві сторони професіоналізму: а) стан мотиваційної сфери людини: мотиви, сенси, цілі, задоволеність працею; б) стан операційної сфери: прийоми, засоби

діяльності, здібності, знання, уміння, навички тощо. Інтеграція вищезгаданих складових виражається в понятті «модель фахівця». Розрізняють модель фахівця і моделі підготовки фахівця, моделі початківця і моделі досвідченого та успішного фахівця.

Об'єм і структура професійних і соціально-психологічних якостей, знань, умінь і навичок людини відбиваються у моделі фахівця. Модель фахівця може включати компоненти:

– професіограму, тобто опис психологічних вимог до професії та до професійної діяльності і особистості фахівця;

– професійно-посадові вимоги: опис конкретного змісту діяльності спеціаліста, його професійних завдань в умовах конкретної посади – на даному робочому місці тощо;

– кваліфікаційний профіль: поєднання необхідних видів професійної діяльності і ступеня їх кваліфікації, визначення кваліфікаційних розрядів.

Типову схему моделі спеціаліста розробити складно, оскільки професії відповідно до існуючих класифікацій мають дуже великі відмінності. З професійною приналежністю фахівця пов'язані найзагальніші психологічні утворення: професійний образ світу і світогляд, смислові реальності, ціннісні орієнтації, спрямованість, способи психофізичної регуляції тощо. Все це необхідно враховувати викладачам вузів, а також наставникам, молодим спеціалістам, лінійним менеджерам і коучерам з питань успішної професійної кар'єри молодих фахівців.

ПРОФЕСІОГРАМИ «ЕКОНОМІСТ», «ЕКОЛОГ», «МЕНЕДЖЕР», «АРХІТЕКТОР»

При цілеспрямованому вивченні різних аспектів трудової діяльності людини з метою її раціоналізації і оптимізації необхідно мати комплекс знань про професію в цілому [8]. Це дозволяє вирішувати науково-практичні завдання у різних галузях знань. У психології праці вивчення професій здійснюється в основному в двох основних напрямках. Представники першого напрямку свої зусилля концентрують на описі і психофізіологічному аналізі професій для вирішення завдань профвідбору, профконсультації, профнавчання, раціоналізації робочого місця, профілактики стомлення. Дослідники, що представляють другий напрям, займаються класифікацією професій з метою їхнього проектування. В результаті спільних зусиль виділився новий науковий підхід, а саме – професіографію, під якою розуміється описово-технічна і психофізіологічна характеристика різних видів професійної діяльності [3]. Інтегрованим результатом є складання професіограми, котра, на думку А. К. Маркової, включає і психограму [13]. Так, у професіограмі містяться знання про професію і організацію праці. Це узагальнена модель успішного фахівця в даній області, в якій представлені науково обґрунтовані норми і вимоги до професії, фахових якостей спеціаліста, що дозволяють йому ефективно працювати. *Психограма є психологічним «портретом» професії.* Це психологічний аналіз структури професійної

діяльності людини, що відображає соціальну функцію професії. За визначенням Є. С. Романової, професіограма – це опис психофізіологічних вимог до професії і до професійної діяльності фахівця [11]. Вона повинна враховуватися у професійній підготовці у навчальних закладах різного рівня. Саме на неї повинні орієнтуватися викладачі, студенти, майбутні молоді фахівці при формуванні і розвитку необхідних для успішної кар'єри професійних якостей. З цією метою нижче представлені кілька професіограм.

Професіограма «Економіст»

Найменування професії – Економіст

Домінуючий спосіб мислення: адаптація – координація

Галузь базових знань № 1 та їх рівень: рівень 3, високий (теоретичний)

Галузь базових знань № 2 та їх рівень: рівень 2, середній (практичне використання професійних знань за обраним фахом)

Професійна область: політика і економіка, математика і статистика

Міжособистісна взаємодія – часте за типом «поряд» 1

Домінуючий інтерес – економіка

Додатковий інтерес – конвенціональний (2) і соціальний (3)

Умови роботи: у приміщенні, сидячий

Спосіб мислення у режимі «адаптація – координація». Мається декілька способів виходу з проблемної ситуації і необхідно вибрати оптимальний залежно від обставин. Спосіб вирішення професійних завдань передбачає пристосування наявних загальних знань до умов, контексту ситуації, що змінюється.

Галузь базових знань: № 1 – знання по загальноосвітніх предметах; № 2 – знання зі спеціальних предметів.

Рівні знань: високий – теоретичні знання; середній – практичне використання знань; низький – знання, отримане шляхом досвіду (навички).

Якості, що забезпечують успішність професійної діяльності. Це перш за все професійні здібності, серед котрих основні:

– розвиток концентрації і перемикання уваги, що є здатність працювати в умовах дефіциту часу і інформації;

– високий рівень фахової (спеціальної) підготовки;

– розвитку пам'яті: здатність тривалий час займатися одноманітним видом діяльності, схильність до роботи з документами, текстами і цифрами;

– високий рівень математичних (рахункових) здібностей, аналітичне і логічне мислення.

Особистісні якості, інтереси і схильності:

– посидючість, професійна працездатність, ерудованість;

– обов'язковість, заповзятливість, ділова хватка;

– відповідальність, комунікабельність;

– акуратність та упевненість в собі;

– старанність і добросовісність.

1. Міжособистісна взаємодія за типом «поряд» означає, що людина прагне знаходитися поряд з іншими людьми при вирішенні професійних завдань. Тут перевага віддається таким професійним ситуаціям, де люди обмінюються різноманітною інформацією, але роботу виконують незалежно один від одного. Така людина зберігає деяку самостійність в роботі, при тому що працює не поодиноці, а переважно у професійній групі.

2. Конвенціональний (стандартний) тип особи – посидючий, старанний, дисциплінований, акуратний. Віддає переваги ясним, чітко сформульованим розпорядженням. Любить вирішувати типові завдання. Віддає перевагу професіям, що мають відношення до канцелярських і розрахункових робіт (бухгалтер, економіст, секретар-референт, нотаріус, касир тощо).

3. Соціальний тип особи – активний, товариський, емоційний, чутливий. Володіє розвиненими словесними здібностями. Уміє встановлювати і підтримувати стосунки з людьми. Заняття, яким віддається перевага: навчання, інформування, обслуговування. Професії даного типу: це вчитель, вихователь, психолог священнослужитель, соціальний працівник та інші.

Концентрація і перемикання уваги – здатність протягом тривалого часу зосереджуватися на одному предметі, в тому числі: розумової роботи, швидко переходити з одного виду діяльності на іншій.

Якості, що перешкоджають ефективній професійній діяльності. Серед них: відсутність математичних здібностей, недостатність аналітичних здібностей, швидка стомлюваність, неухважність і забуткованість, недбалість, імпульсивність, запальність.

Сфери застосування професійних знань: державні установи, які займаються економічними проблемами – Міністерство фінансів, сфера банківської діяльності тощо; підприємства промислової і аграрної галузей; освітні установи (викладацька діяльність); готельний і ресторанний бізнес; організація і підприємства малого, середнього і крупного бізнесу; фінансові організації (податкові інспекції, пенсійні фонди, страхові агенції); науково-дослідні інститути, Академія наук й інші.

Професіограма «Еколог»

Найменування професії – Охорона навколишнього середовища

Домінуючий спосіб мислення – регуляція

Область базових знань № 1 та їх рівень: рівень 3, високий (теоретичний), природничі науки (біологія, фізика, хімія),

Область базових знань № 2 та їх рівень: рівень 2, середній (практичне Використання фахових знань).

Професійна галузь – екологія, біологія, хімія.

Міжособистісна взаємодія – часто за типом «рідкісна»

Домінуючий інтерес – дослідницький 2

Додатковий інтерес – реалістичний 3

Умови роботи – поза приміщенням, мобільний

Спосіб мислення за типом «регуляція»: це спосіб вирішення проблемної ситуації є чітко визначений, процедура рішення заздалегідь вивчена, є ясна внутрішня модель того, як повинно бути. Різновиди: додаток-процедура, додаток-діагностика, додаток-регуляція.

Область базових знань: № 1 – знання по загальноосвітніх предметах; № 2 – знання зі спеціальних предметів.

Рівні знань: високий – теоретичні знання; середній – практичне використання знань; низький – знання, отримане шляхом особистого досвіду, навички.

Міжособистісна взаємодія за типом «рідкісна»: означає, що людина не прагне діяти спільно з іншими, віддає перевагу незалежності. Такі люди добре переносять самоту під час діяльності, самі організують вирішення своїх професійних завдань і не вважають, що робота повинна відбуватися в групі, а переважно індивідуально.

Дослідницький (інтелектуальний) тип особистості – кмітливий і спостережливий, незалежний й оригінальний, має нестандартне мислення і творчий підхід до справи. Розвинені розумові здатності. З'ясовує безліч деталей, перш ніж дійти до висновку. Віддає перевагу науковим професіям: еколога, футуролога, філософа, хіміка, біолога.

Реалістичний (практичний) тип – любить займатися конкретними речами і їхнім використанням. Він орієнтований на практичну працю й швидкий результат діяльності. Віддає перевагу заняттям, що вимагають ручних умінь, спритності. Займається конкретними об'єктами (речами, тваринами, машинами) і їхнім практичним використанням. Добре розвинене практичне мислення. Охоче вибирає професії водія, ветеринара, фермера, лісничого, радіомонтажника, картографа, міліціонера.

Якості, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності. Серед них такі головні здібності:

– аналітичні здібності: гнучкість розуму, здатність змінювати плани, використання різних способів вирішення задач відповідно до обставин, що змінюються;

– математичні здібності: гарні математичні здібності, коротко-строкова і довгострокова пам'ять, логістичність;

– логіка мислення: здатність терпіти тривалу фізичну і психічну напругу в різноманітних погодних умовах.

Особистісні якості, інтереси і схильності: відповідальність, самостійність, емоційно-вольова стійкість, ініціативність, сумлінність, спостережливість, акуратність

Якості, що перешкоджають ефективній професійній діяльності: безвідповідальність, неухажливість, неорганізованість, недбалість, пасивність, ригідність мислення (нездатність змінювати рішення відповідно до вимог змін у навколишньому середовищі).

Області застосування професійних знань: науково-дослідні інститути; екологічна Академія наук; Green Peace (Національне відділення міжнародної організації); екологічні організації та служби; оперативна

міська екологічна інспекція; фонд охорони навколишнього середовища; заповідники, екологічна міліція, промислові підприємства.

Деякі професії, котрі можуть підійти фахівцям з даним типом особистості: анатом, антрополог, археолог, біохімік, астроном, ботанік, хімік, генетик, етнолог, геофізик, лікар, мікробіолог, географ, геолог, стоматолог, зоолог.

Професіограма «Менеджер»

Найменування професії – Менеджер

Домінуючий спосіб мислення: адаптація – координація, що дозволяє винайти декілька способів виходу з проблемної ситуації та вибрати оптимальний спосіб залежно від обставин.

Галузь базових знань – підприємництво, бізнес

Галузь базових знань № 1 та їх рівень: рівень 2 – знання з загальноосвітніх і фундаментальних предметів.

Галузь базових знань № 2 та їх рівень: рівень 2 – знання зі спеціальних предметів; рівень 3, високий (теоретичний)

Професійна область – фінансовий менеджмент, бухгалтерський облік середній (практичне використання) адміністрування (управління)

Міжособистісна взаємодія – часто за типом «разом»

Домінуючий інтерес – підприємницький 2

Додатковий інтерес – соціальний 3

Спосіб мислення – спосіб вирішення професійних завдань передбачає пристосування наявних загальних знань до умов, контексту ситуації, що змінюється.

Умови роботи – у приміщенні, мобільний

Рівні знань: високий – теоретичні знання; середній – практичне використання знань; низький – знання, отримане дослідним шляхом, навички.

1. Міжособистісна взаємодія часта за типом «разом»: означає, що людина прагне діяти разом з іншими людьми, для неї краще така робота, яка відбувається при постійних взаєминах з іншими. Тут перевага віддається виконанню загальної роботи «командою», маленькою спаяною групою. Така людина погоджується на деяку залежність від інших в роботі і не любить працювати поодиноці.

2. Підприємницький тип особи – винахідливий, рухомий, практичний, енергійний, ініціативний, азартний. Прагне до лідерства, любить бути повсюди на виду. Не любить занять, що вимагають посидючості, тривалої концентрації уваги. Добре справляється з роботою, що вимагає швидкого ухвалення рішення. Переважають словесні здібності. Контакти з людьми – численні. Вибирає професії комерсанта, підприємця, політика, страхового агента, менеджера.

3. Соціальний тип особи – активний, товариський, емоційний, чутливий. Володіє розвиненими словесними здібностями. Уміє встановлювати і підтримувати стосунки з людьми. Любить заняття, яким віддається перевага: навчання, інформування, обслуговування. Професії

даного типу: менеджер, вчитель, вихователь, психолог, священнослужитель, соціальний працівник.

Якості, що перешкоджають ефективній професійній діяльності. Серед них: відсутність організаторських здібностей, боязнь невдачі, невпевненість в собі, невміння управляти собою, неорганізованість, недисциплінованість, безініціативність, нездатність ухвалювати рішення, косність (невміння, небажання змінюватися, змінювати поведінку під впливом навколишнього середовища), схильність перекладати відповідальність на інших тощо.

Сфери застосування професійних знань: промислові фірми; сфера торгівлі (компанії з оптового і роздрібного продажу); сфера будівництва і добувної промисловості (агентства з продажу будинків, земельних ділянок, іншої нерухомості, нафтовидобувні і нафтопереробні компанії); транспортна сфера (компанії з логістики, автодоставки і автоперевезень); сфера медицини і охорони здоров'я (фармакологічні і фармацевтичні компанії); готельний і ресторанний бізнес; туристичні компанії; рекламні агентства і компанії; брокерські фірми.

Якості, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності. Серед них такі головні здібності:

- високорозвинені організаторські здібності, у тому числі такі якості, що передбачають цілеспрямованість, рішучість, творчий підхід тощо;
- здатність формувати і розвивати ефективні робочі групи;
- комунікативні здібності: уміння входити в контакт, налагоджувати взаємини, інтерактивність, комунікативна взаємодія;
- здатність вирішувати проблемні ситуації в короткі терміни;
- здатність управляти собою;
- добре розвинені аналітичні здібності;
- висока здатність впливати на оточуючих;
- високий рівень понятійного мислення.
- здатність керувати;

Особистісні якості, інтереси і схильності:

- уміння прогнозувати, передбачати ситуацію;
- уміння підкорятися вимогам, нормам організації;
- упевненість в собі, в ухвалених рішеннях;
- ерудованість;
- енергійність;
- прагнення до постійного особистісного зростання.
- чіткі особисті цілі (знає, чого хоче від своєї роботи);

Професіограма «Архітектор»

Найменування професії – Архітектор

Домінуючий спосіб мислення: адаптація – координація

Галузь базових знань № 1 та їх рівень: образотворче мистецтво, рівень 3, високий (теоретичний)

Галузь базових знань № 2 та їх рівень: креслення, рівень 2, середній (практичне використання)

Професійна область – архітектура

Міжособистісна взаємодія – часте за типом «поряд» 1

Домінуючий інтерес – артистичний 2

Додатковий інтерес – дослідницький 3

Умови роботи – у приміщенні, сидячий

Спосіб мислення: адаптація – координація, що передбачає розробку декілька способів виходу з проблемної ситуації і необхідно вибрати оптимальний залежно від обставин.

Спосіб вирішення професійних завдань: передбачає пристосування наявних загальних знань до умов, контексту ситуації, що змінюється.

Галузь базових знань: № 1 – знання з загальноосвітніх предметів; № 2 – знання з спеціальних предметів.

Рівні знань: високий – теоретичні знання; середній – практичне використання знань; низький – знання, отримане шляхом досвіду, навички.

1. Міжособистісна взаємодія часта за типом «поряд»: означає, що людина прагне знаходитися поряд з іншими людьми при вирішенні професійних завдань. Тут перевага віддається таким професійним ситуаціям, де люди обмінюються різноманітною інформацією, але роботу виконують незалежно один від одного. Така людина зберігає деяку самостійність в роботі, при тому працює не поодиноці.

2. Артистичний тип особистості – висока емоційна чутливість, творче уявлення, образне мислення, багата фантазія. Пластичний, гнучкий, проникливий. У стосунках з людьми спирається на свої відчуття, інтуїцію (розуміння без логічного обґрунтування). Розвинене сприйняття, ручні уміння і словесні здібності. Віддає перевагу заняттям, пов'язаним з образотворчою, музичною, літературно-художньою і акторсько-сценічною діяльністю (дизайнер, художник, музикант, актор).

3. Дослідницький (інтелектуальний) тип особистості – кмітливий і спостережливий, незалежний і оригінальний, володіє нестандартним мисленням і творчим підходом до справи. Розвинені розумові здібності. З'ясовує безліч деталей, перш ніж прийти до висновку. Віддає перевагу науковим професіям: еколога, футуролога, філософа, хіміка, біолога.

Якості, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності. Серед них наступні головні здібності:

- розвинене просторове мислення
- художні здібності
- творчі здібності: хороший окомір
- математичні та аналітичні здібності
- здібності до конструювання і проектування

Особистісні якості, інтереси і схильності:

- оригінальність і винахідливість
- відповідальність і самовіддача
- спостережливість: здатність помічати навіть незначні дрібниці
- реалістичність і практичність
- відчуття гармонії, художнього начала і смаку

Якості, що перешкоджають ефективній професійній діяльності:

відсутність художніх схильностей; відсутність естетичного начала і відчуття гармонії; недостатньо розвинене просторово-образне мислення.

Сфери застосування професійних знань: науково-дослідні інститути і установи; проектні інститути; архітектурні майстерні; конструкторські бюро при міністерствах і відомствах; архітектурні підрозділи на промислових підприємствах; освітні установи (коледжі, технікуми, вузи); архітектурні пам'ятники. Деякі професії, які можуть підійти людині з даним типом особистості (артистичний, дослідницький): загальний реставратор, реставратор з кераміки, реставратор живопису, ілюстратор, інженер з цивільного будівництва тощо.

Система національної вищої освіти в Україні передбачає трьохступеневу підготовку фахівців для народного господарства. Така система набула значного поширення в світі, стала звичною і сприймається як така, що забезпечує якість підготовки спеціалістів, спроможних працювати в умовах ринку. Подібна трьохступенева система включає поняття «бакалавр – спеціаліст – магістр».

Бакалавр (від лат. *baccalarius*) перекладається як підвасал, від *baccalaria* – помістя. В багатьох країнах це перший вчений ступінь. В середньовічних університетах Західної Європи він присвоювався студентам після завершення першого етапу навчання. Ступінь бакалавра в сучасних умовах надається випускникам університетів багатьох країн, в тому числі США, Великобританії, після здачі спеціальних іспитів або після захисту невеликої реферативної дисертації. А у Франції ступінь бакалавра свідчить про отримання середньої освіти і надає право вступу до університету. Українська вища школа готує бакалавра як молодого спеціаліста, котрий завершив перший етап навчання у вищому навчальному закладі (3-4 роки) і отримав загальну вищу освіту, а також професійну орієнтацію в одній з галузей народного господарства для подальшого навчання з метою отримання спеціальності.

Спеціаліст – це фахівець, що пройшов післябакалаврську підготовку на другому етапі навчання (1-2 роки) і отримав вищу спеціальну освіту. До категорії спеціалістів відносять інженерів, лікарів, юристів тощо.

Оскільки посібник розрахований на викладачів технічних вищих навчальних закладів, розглянемо термін «інженер». **Інженер** (від лат. *ingenium*) означає здібність, винахідливість. В сучасному розумінні інженер – це спеціаліст з вищою технічною освітою, який використовує науково-технічні знання для вирішення технічних проблем, управління процесом створення технічних систем, проектування, організації виробництва, впровадження в нього науково-технічних інновацій. Інженерна діяльність спрямована на створення різноманітних технічних об'єктів, споруд, будівель, машин, устаткування. Як і будь-яке суспільне явище, інженерна діяльність має визначені історичні рамки, окреслені основними етапами розвитку суспільства. Її витoki лежать в технічній діяльності періоду ремісничого виробництва. Перші навчальні заклади для

підготовки інженерів були створені в 17 ст. у Данії. В Росії перша інженерна школа була створена в 1712 р. у Москві. Найпершими і найбільшими центрами підготовки інженерних кадрів в Україні є політехнічні інститути: Львівський (1844р.), Харківський (1885р.), Київський (1898р.), Одеський (1918р.), Донецький (1921р.).

Виділяють три основні категорії інженерів: виробничник, який виконує функції технолога, експлуатаційника і організатора виробництва; дослідник, який поєднує функції винахідника, конструктора і проектувальника; системотехнік або інженер широкого профілю, який створює складні технічні системи. Як провідник передових ідей науки і техніки в виробництво, інженер має справу з відповідною прикладною галуззю знань, котра узагальнює, систематизує досвід даного виробництва і видає його як сукупність відомостей про предмет праці, техніки, технології, управління. В своїй діяльності інженер повинен не тільки враховувати технічні аспекти проблем, але і оцінювати економічні і екологічні результати, а також наслідки своєї праці.

Магістр (від лат. magister) в буквальному перекладі означає учитель, начальник. Так називали ряд посад в стародавньому Римі. Пізніше в Європі великим магістром (гросмейстером) стали називати главу католицького духовно-рицарського ордену. Магістр – це також друга вчена ступінь, яка присвоюється випускникам університетів США, Великобританії та інших країн, де використовується англо-американська система освіти. Магістерський ступінь присвоюється після здачі спеціальних іспитів і захисту дисертації. В українській вищій школі ступінь магістра присуджується після завершення третього етапу навчання (1-2 роки) спеціалістів, які отримали вищу спеціальну освіту, підготували і захистили дисертацію. Підготовку магістрів можуть здійснювати вищі навчальні заклади, котрі пройшли акредитацію і отримали на це право.

В 1993 році підготовку бакалаврів, спеціалістів і магістрів здійснювали 911 вищих навчальних закладів центрального і відомчого підпорядкування в яких навчалось 1,6 млн. студентів за 1800 спеціальностями. Підготовка бакалаврів здійснюється по 83 галузевим напрямкам у США – 20, Японії – 60, Кореї – 60, Франції – 54. В системі освіти України працюють більше 2 млн. вчителів та викладачів. Необхідність підготовки фахівців, спроможних працювати в умовах ринкової економіки потребує вирішення цілої низки принципів питань. Серед них: якими якостями повинен володіти випускник вищої школи, що він повинен знати і уміти, які межі його професійної діяльності? Спроби отримати відповіді на поставлені питання приводить до необхідності створення сучасної моделі фахівця на всіх трьох етапах його підготовки.

В загальному вигляді така модель сприймається як ідеал, еталон, взірець, котрий потрібно реалізувати в процесі визначеного терміну навчання. Якщо виходить з того, що вища школа готує високоосвічених людей, котрі повинні знайти своє місце на ринку праці, то така модель, згідно з законами маркетингу (що вивчає ринок), повинна формуватися з

урахуванням зовнішніх і внутрішніх факторів, що на неї впливають, а також вимог самої професії. З нашої точки зору подібна модель повинна включати три блоки:

- зовнішніх факторів міжнародного ринку праці;
- внутрішніх факторів державного впливу;
- вимог професії за професійно-кваліфікаційними характеристиками

Перший блок моделі відображає те, що має бути включено в поняття «сучасний фахівець, що відповідає міжнародним стандартам». Перехід до ринкових відносин вимагає впровадження нових вимог до випускників вищої школи. В умовах інформаційної насиченості, швидкого старіння знань необхідно впроваджувати перманентну освіту, коли молодий фахівець повинен бути підготовленим до самостійного добування нових знань. Для цього найперше, що потрібно зробити – це навчити майбутніх спеціалістів вчитися. Уміння вчитися включає декілька видів навчальної діяльності, різних за своїм призначенням:

- пошук нової інформації, який потребує уміння працювати в бібліотеці, конспектувати, аналізувати;
- засвоєння знань за допомогою розв’язання типових задач, тестів, контроль за процесом розв’язання, корегування при виникненні помилок;
- готовність до колективної діяльності, набуття знань з теорії та практики управління колективом, які відповідають вимогам міжнародного менеджменту.
- на формування вимог першого блоку моделі впливають також економічні, політичні, соціальні, культурні, технічні, правові умови та фактори, які складаються на міжнародному ринку праці з урахуванням попиту та конкуренції.

Другий блок моделі передбачає вимогу, щоб молодий фахівець відповідав державному стандарту, котрий включає:

- високий рівень політичної культури, що дозволяє організувати роботу колективу, який складають працівники з різними політичними поглядами;
- професійну компетентність, уміння використовувати теоретичні знання у виробничій діяльності;
- організаційні здібності, уміння створювати мотиви діяльності, визначати пріоритети, володіти основами знань про підприємливість;
- уміння використати національну спадщину в галузі загальноприйнятих людських цінностей;
- особисті якості: високий рівень освіченості, культури, воля, справедливість, тактовність тощо.

Третій блок моделі визначає конкретний склад умінь, які можна об’єднати в три основні групи. А саме:

- а) дозволяючих вести дослідження;
- б) необхідних для вирішення практичних задач;
- в) забезпечуючих готовність до педагогічної роботи.

В різних вищих навчальних закладах співвідношення цих груп не

однакове. Якщо в університетах провідне місце займає підготовка до дослідницької і педагогічної діяльності, то в технічних закладах – до рішення переважно практичних задач і рідше дослідних та педагогічних. Для постановки конкретних цілей навчання кожен групу умінь потрібно аналізувати у відповідності з профілем підготовки фахівця.

Таким чином, модель фахівця може бути представлена як педагогічний проект діяльності, взятий у її цілісній єдності і сукупності професійних функцій і особистих якостей фахівця. Вона повинна орієнтуватися на роботу в умовах ринкових економічних відносин, модель повинна бути адекватною реальністю. Зважаючи на те, що випускники ВНЗ будуть працювати на підприємствах з різною формою власності і їх підготовка має відповідати кон'юктурі ринку праці, модель повинна бути адаптованою до таких умов, сприяти підготовці конкурентоспроможного фахівця.

При розробці моделі фахівця слід використовувати маркетингові методи: аналіз реальної практики використання фахівців даного профілю, попит на них на різних ринках і сегментах; експертний метод; прогноз сфери діяльності, до якого готується фахівець та інші. Побудова моделі фахівця суттєво полегшується професіограмами, котрі включають сукупність характеристик спеціальності, соціальних, соціально-психологічних і санітарно-гігієнічних характеристик. На основі моделі фахівця створюються кваліфікаційні характеристики, які орієнтують вищу школу на формування у майбутніх фахівців цілісну систему професійної діяльності, світоглядної, гуманітарної і загальнокультурної підготовки. В основу методології побудови кваліфікаційних характеристик покладено синтез системних і системно-діяльних підходів до формування якості фахівців визначеного профілю.

ПЕДАГОГІЧНА МОДЕЛЬ ВІТЧИЗНЯНОГО ФАХІВЦЯ

Гуманістичні якості:

- соціальна позиція;
- гуманне відношення до підлеглих;
- демократичний стиль спілкування;
- політична культура.

Професійні і ділові якості:

Знання: Уміння:

- техніки, технології; – вирішувати технічні проблеми;
- організації виробництва; – мотивувати людей до праці;
- економіки; – бачити перспективу;
- права; – відстоювати інтереси колективу;
- психології та педагогіки; – керувати виробництвом.
- теорії управління. – підбирати кадри;

Особисті якості.

Психологічні: Моральні:

- воля; – чесність;
- увага; – справедливість;

- кмітливість; – ввічливість;
- пам'ять; – тактовність;
- реакція; – чуйність;
- витриманість. – самокритичність.

Відповідно до Стандарту вищої освіти «Освітньо-кваліфікаційна характеристика» – це документ, в якому узагальнюється зміст освіти, відображаються цілі освітньої та професійної підготовки, визначається місце фахівця в структурі господарства держави і вимоги до його компетентності, інших соціально важливих властивостей та якостей. Цей стандарт є складовою галузевою компоненти державних стандартів вищої освіти, де узагальнюються вимоги з боку держави, світового співтовариства та споживачів фахівців до змісту освіти і навчання. ОКХ відображає соціальне замовлення на підготовку фахівця з урахуванням аналізу професійної діяльності та вимог до змісту освіти і навчання з боку держави та окремих замовників. ОКХ встановлює галузеві кваліфікаційні вимоги до соціально-виробничої діяльності фахівця з певних спеціальностей та освітньо-кваліфікаційного рівня і державні вимоги до властивостей і якостей особи, котра здобула певний освітній рівень відповідного фахового спрямування.

Стандарти ОКХ використовуються за таких умов:

- при визначенні первинних посад фахівців та умов їх використання;
- визначенні об'єкту, цілей освітньої та професійної підготовки;
- при розробці та корегуванні освітньо-професійної програми підготовки фахівців, її вдосконаленні та модернізації;
- розробці засобів діагностики рівня освітньо-професійної підготовки фахівців та методик з їх проведення;
- при визначенні змісту навчання як бази опанування новими спеціальностями та кваліфікаціями, а також їх спеціалізаціями;
- атестації випускників ВНЗ та сертифікації фахівців;
- при укладанні угод або контрактів щодо підготовки фахівців;
- професійній орієнтації здобувачів фаху;
- при визначенні критеріїв професійного відбору;
- прогнозуванні потреби у фахівцях та освітньо-кваліфікаційного рівня та при плануванні їх підготовки;
- обґрунтуванні переліків спеціальностей та спеціалізацій;
- визначенні кваліфікації фахівців;
- при розробці та аналізу використання фахівців.

При складанні ОКХ використовують такі основні терміни, їх визначення та змістовні аспекти. А саме:

Вид діяльності – це характеристика професійної діяльності з точки зору способів і форм її здійснення. Визначається станом взаємодії фахівця з об'єктом діяльності (або системою), що характеризується однаковою узагальненою метою (продуктом) діяльності.

Виробнича функція (трудова, службова тощо) – це коло обов'язків,

котрі виконує фахівець у відповідності до займаної посади і які визначаються посадовою інструкцією або кваліфікаційною характеристикою.

Галузь – це сукупність усіх виробничих одиниць, які беруть участь переважно в однакових або подібних видах виробничої діяльності.

Задача діяльності – це мета діяльності, що задана в певних умовах і може бути досягнута в результаті визначеної структури діяльності, до якої віднесено:

предмет діяльності (праці) – це те, що суб'єкт має до початку своєї діяльності і що підлягає трансформації в продукт;

процедура діяльності (праці) – це технологія (спосіб, метод) одержання бажаного продукту. Інформація про спосіб діяльності фіксується у вигляді програми або алгоритму на деяких матеріальних носіях;

умови діяльності (праці) – це характеристика оточення суб'єкта в процесі діяльності (температура, склад повітря, рівень акустичних шумів, пристосованість приміщення до праці, меблі, а також соціальні умови та час);

продукт діяльності (праці) – це те, що одержано в результаті трансформації предмета в процес діяльності.

Можна виділити три основні різновиди задач, що ставляться і реалізуються у професійній діяльності. Серед них:

– професійні задачі: це задачі діяльності, що безпосередньо спрямовані на виконання завдань, які поставлені перед фахівцем як професіоналом;

– соціально-виробничі задачі: це задачі діяльності, що пов'язані з діяльністю фахівця у сфері виробничих відносин у трудовому колективі, наприклад, інтерактивне та комунікативне спілкування тощо;

– соціально-побутові задачі: це задачі діяльності, що виникають у повсякденному житті і пов'язані з домашнім господарством, відпочинком, родинним спілкуванням, фізичним і культурним розвитком тощо; вони можуть суттєво впливати на якість виконання фахівцем професійних та соціально-виробничих задач.

Здібність – це психологічні особливості індивіда, що забезпечують можливість успішного виконання певного виду продуктивної діяльності. Здібності пов'язані із загальною спрямованістю особи, з її нахилом до тієї чи іншої діяльності.

Зміст вищої освіти – це вимоги до системи знань, умінь і навичок, до світогляду, громадянських і професійних якостей майбутнього фахівця, що формуються у процесі навчання.

Зміст навчання – це структура, зміст і обсяг навчальної інформації з урахуванням особливостей її вивчення та засвоєння, а також комплекс завдань і вправ, що мають бути виконані.

Економічна діяльність – це процес поєднання дій, які призводять до отримання відповідного набору продукції чи послуг.

Кваліфікація – це здатність особи виконувати завдання або обов'язки

відповідної роботи. Кваліфікація вимагає відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня.

Клас задачі діяльності – ознака рівня складності задач діяльності, що вирішується фахівцем. Всі задачі діяльності розподіляються на три класи:

– стереотипні задачі діяльності: вони передбачають діяльність відповідно до заданого алгоритму, що характеризується однозначним набором добре відомих, раніш відібраних складних операцій, і потребує виконання обмежених масивів оперативної та раніше засвоєної інформації;

– діагностичні задачі діяльності: вони передбачають діяльність відповідно до заданого алгоритму, що містить процедуру часткового конструювання рішення по застосуванню відповідних операцій, і потребує використання значних масивів оперативної та раніше засвоєної інформації;

– евристичні задачі діяльності, котрі передбачають діяльність за складним алгоритмом, що містить процедуру конструювання рішень і потребують використання великих масивів оперативної та раніше засвоєної інформації.

Навичка – це дії, що виконуються при здійсненні певної діяльності, котрі завдяки численним повторенням стають автоматичними і виконуються без свідомого контролю.

Напрямок підготовки за професійним спрямуванням у вищій освіті: це група спеціальностей із спорідненим змістом освіти.

Об'єкт діяльності – процеси або явища, що виступають в якості матеріальних об'єктів, на які спрямована діяльність фахівця: це, наприклад, може бути галузеві технології, організаційно-економічна система, винахідницька діяльність тощо.

Освітній рівень вищої освіти – характеристика вищої освіти за ознакою рівня сформованості професійних здібностей фахівця, що забезпечують його всебічний розвиток як особистості і є достатнім для здобуття відповідної кваліфікації. Встановлено такі освітні рівні:

– базова вища освіта: це освітній рівень, що базується на освітньому рівні «повна загальна середня освіта» і передбачає формування особистих якостей фахівця та засвоєння обсягу і рівня, визначених державним стандартом вищої освіти;

– повна вища освіта: це освітній рівень, що базується на освітньому рівні «базова вища освіта» і передбачає формування особистих якостей фахівця, встановлених державним стандартом вищої освіти.

Освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти – характеристика вищої освіти за ознаками здатності особи виконувати відповідні фахові завдання чи обов'язки певного кваліфікаційного рівня.

Фахівець освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста, який здобув спеціальні уміння та завдання, призначений для виконання певних виробничих функцій і здатний перенести свою діяльність з одного предмета праці на інший. Клас задач діяльності, що вирішуються молодшим спеціалістом, припускає вибір готових рішень з набору стандартних загальноприйнятих рішень, що мають алгоритмізований

характер.

Фахівець освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра, який отримав освітній рівень «базова вища освіта», здобув спеціальні уміння та завдання, призначений для виконання обмеженої кількості виробничих функцій, пов'язаних з циклом існування об'єкту його діяльності. Клас задач діяльності, які вирішує бакалавр, припускають діяльність відповідно до заданого алгоритму, що містить або не містить процедуру часткового конструювання відповідних операцій.

Фахівець освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста, який отримав освітній рівень «повна вища освіта», здобув спеціальні уміння та завдання, призначений для виконання всіх виробничих функцій, пов'язаних з циклом існування об'єкту його діяльності. Клас задач діяльності, які вирішує спеціаліст, припускає діяльність за складним алгоритмом, що містить процедуру конструювання рішень.

Освітньо-професійна програма підготовки – державний нормативний документ, в якому узагальнюється зміст навчання, встановлюються вимоги до змісту, обсягу і рівня освітньої та професійної підготовки фахівця з даної спеціальності даного освітньо-кваліфікаційного рівня.

Предмет діяльності (праці) – те, що суб'єкт має до початку діяльності і що підлягає трансформації у продукт.

Продукт діяльності (праці) – те, що отримано в результаті трансформації предмета в процесі діяльності.

Процедура діяльності (праці) – це технологія (спосіб, метод) одержання бажаного продукту. Інформація про спосіб діяльності фіксується у вигляді програми або алгоритму на деяких матеріальних носіях.

Професія – здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації. Професія вимагає визначеного кола знань та умінь.

Робота – певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою.

Спеціальність – категорія, що характеризує:

а) у сфері освіти – спрямованість і зміст навчання при підготовці фахівця (визначається через об'єкт діяльності фахівця і відображає, насамперед, вид його діяльності і сферу застосування його праці);

б) у сфері праці – особливості спрямованості і специфіку роботи в межах професії (зміст задач професійної діяльності).

Навчання за спеціальністю освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр, спеціаліст або магістр передбачає вивчення узагальненого об'єкта діяльності фахівця, виробничих функцій та типових складових структури професійної діяльності таких, що задовольняють вимогам сфери праці до спеціальності. Навчання за спеціальністю освітньо-кваліфікаційного рівня молодший спеціаліст передбачає вивчення виробничих функцій та типових складових структури професійної діяльності.

Спеціалізація спеціальності – категорія, що характеризує відміни окремих задач діяльності фахівця за ознаками різниці засобів або (та) продуктів або (та) умов діяльності в межах спеціальності. Ці окремі задачі

характерні для відносно невеликих груп фахівців в межах спеціальності.

Типова задача діяльності – узагальнена задача діяльності, що є характерною для більшості виробничих або соціальних ситуацій і не містить конкретних даних, а, отже, не має конкретного рішення (можуть бути визначені тільки шляхи вирішення).

Узагальнений об'єкт діяльності фахівця з вищою освітою – природна чи штучна система, що розвивається. Характерні етапи цього розвитку – це цикл взаємодії фахівця і системи.

Уміння – здатність людини виконувати певні дії при здійсненні тієї чи іншої діяльності на основі відповідних знань. Уміння поділяються за видами:

- предметно-практичні: це уміння виконувати дії щодо переміщення об'єктів у просторі, зміну його форми тощо; головну роль у регулюванні предметно-практичних дій виконують перцептивні образи, що відображають просторові, фізичні та інші властивості предметів і забезпечують керування робочими рухами відповідно до властивостей об'єкта та завдань діяльності;

- предметно-розумові – уміння щодо виконання операцій з розумовими образами предметів; ці дії вимагають наявності розвинутої системи уявлень і здатність до розумових дій (наприклад, аналіз, класифікація, узагальнення, порівняння тощо);

- знаково-практичні – уміння щодо виконання операцій зі знаками та знаковими системами; прикладами цих дій є письмо, прокладання курсу по карті, одержання інформації від пристроїв тощо;

- знаково-розумові – уміння щодо розумового виконання операцій зі знаками та знаковими системами; наприклад, це дії, що є необхідними для виконання логічних та розрахункових операцій, подібні дії дозволяють вирішувати широке коло задач в узагальненому вигляді.

Цикл існування об'єкту діяльності – період, протягом якого існує об'єкт діяльності фахівця від «зародження» (проектування) до його ліквідації.

Період існування об'єкту діяльності розподіляється на окремі етапи:

- проектування, протягом якого вирішуються питання щодо конструкції, її змісту, функцій і структури;

- експлуатація, протягом якої об'єкт використовується за призначенням (з можливістю відновлення вартості);

- відновлення: ремонт, удосконалення тощо;

- утилізація та ліквідація.

Кожний етап існування об'єкту діяльності фахівця має свої ознаки, які визначаються за спільністю типових задач діяльності, пов'язаних безпосередньо з об'єктом, та відмінністю типових задач від задач іншого етапу. На підставі цілей і завдань, для вирішення яких призначені ті або інші описові системи професій, Є. М. Іванова виділяють наступні типи професіограм:

1. Інформаційні професіограми: призначені для використання в профконсультаційній та профорієнтаційній роботі для інформування клієнтів про ті професії, які викликали у них інтерес.

2. Орієнтовно-діагностичні професіограми: служать для виявлення причин збоїв, аварій, низької ефективності праці і організуються на основі зіставлення реальної роботи даної людини або робочої групи з необхідними ефективними зразками організації трудової діяльності.

3. Конструктивні професіограми: служать для вдосконалення ергатичної системи, на основі проектування нових зразків техніки, а також підготовки та організації праці самого персоналу.

4. Методичні професіограми, які можна було б назвати і методологічними, оскільки вони служать для підбору адекватних методів дослідження даної ергатичної системи. Тобто спрямовані на рефлексію і подальшу організацію праці самого фахівця, що становить «професіографічний опис» конкретної фахової діяльності.

5. Діагностичні професіограми, метою яких є підбір методик для профвідбору, розстановки та перепідготовки кадрів. Це наприклад, організація роботи за схемою складання аналітичної професіограми, де спочатку досліджується професія на нормативно-описовому, технологічному і «бюрократичному» рівні, а потім все це переводиться на мову необхідних для успішної роботи професійно-важливих компетенцій (ПВК), для яких і підбираються відповідні психодіагностичні методики.

6. Аналітичне професіогамування включає два основних етапи: 1) аналіз операціонально-технологічної структури праці і 2) аналіз власне психологічної структури діяльності суб'єкта праці. По суті, психолог повинен спочатку вивчити дану професійну діяльність на основі аналізу існуючої нормативної документації (на «бюрократичній» і «технологічній» мові), а потім все це перевести на мову психології, що й дозволяє виділити на основі психологічних характеристик такі професійні дії, що є професійно важливими для здійснення визначених компетенцій (ПВК). І вже до цих якостей (до найбільш важливих для даної професії) підбираються конкретні психодіагностичні методики – тести або субтести.

Сучасному суспільству потрібні компетентні фахівці, які мають не тільки професійні знання, уміння та навички, але й можуть приймати відповідальні рішення в ситуаціях вибору, схильні до співробітництва, вирізняються мобільністю, динамізмом, конструктивністю, здатністю до адаптації, умінням реалізувати свої творчі здібності. У доповіді міжнародної комісії з освіти для XXI століття Жан Делор сформулював суть моделі сучасної освіченої людини в термінах, на яких ґрунтується освіта – навчитися пізнавати, навчитися робити, навчитися жити разом, «навчитися бути» [2]. Модель спеціаліста описує основні вимоги до спеціалістів, тенденції їх використання, сфери застосування тощо. З іншого боку, модель спеціаліста – це деякий еталон, ідеал фахівця, який повинен бути підготовлений у вузі і який відповідає сучасним вимогам суспільства. Основні вимоги до спеціалістів відображені в освітньо-кваліфікаційних характеристиках фахівців певного напрямку підготовки. На основі освітньо-кваліфікаційних характеристик створюється модель підготовки спеціаліста у вигляді освітньо-професійної програми, в якій відбито не тільки перелік

навчальних предметів, але й результати опанування програми у вигляді знань, умінь, навичок. Тому модель спеціаліста можна розглядати як соціальне замовлення, і як результат професійної освіти.

Сучасні наукові публікації свідчать про те, що в останній час намітилася тенденція до переходу від кваліфікаційної моделі спеціаліста-випускника до компетенційної, де цілі освіти пов'язуються не тільки з виконанням конкретних фахових функцій, але й з інтегрованими вимогами до результату освітнього процесу [3, 9-11]. Необхідність переходу до компетентнісної моделі визначається зміною освітньої парадигми, а саме – переходу від принципу адаптивності до принципу компетентності випускників (Ю. Г. Татур). Необхідність переходу до компетентнісної моделі спеціаліста він обґрунтовує такими обставинами [10]:

1) формування узагальненої моделі якості, абстрагованої від конкретних дисциплін і об'єктів праці, що дозволяє говорити про більш широке «поле можливостей» для діяльності, а це вкрай важливо для підвищення мобільності молодих спеціалістів на ринку праці;

2) модель випускника, що ґрунтується на компетентнісному підході, буде мати значно меншу кількість її складових елементів, ніж при її опису через знання, уміння і навички;

3) використання компетенційного підходу для опису результатів освітнього процесу сприяє створенню єдиного ринку трудових ресурсів, розширенню можливості працевлаштування молодих спеціалістів;

4) при переході до нової моделі молодого спеціаліста повинні бути використані раніше створені моделі і досить чітко виділені взаємозв'язки між старими і новими моделями в разі їх інтерференції.

Компетенційний підхід став основою розробки стандартів вищої освіти нового покоління, а результати формування системи компетенцій є одним із ключових моментів оцінки якості знань. Саме поняття «компетенції» включає:

– знання і розуміння (теоретичне знання академічної галузі, здатність знати й розуміти),

– знання як діяти (практичне й оперативне застосування знань до конкретних ситуацій),

– знання як бути (цінності як невід'ємна частина способу сприйняття й життя з іншими в соціальному контексті).

У формуванні компетенції вирішальну роль відіграє не тільки зміст освіти, але також і освітнє середовище вищих навчальних закладів, організація освітнього процесу, освітні технології, включаючи самостійну роботу студентів тощо. Відповідність якості підготовки випускника вимогам галузевого стандарту вищої освіти має визначатись його компетенціями:

Компетенція Аббревіатура компетенції

Компетенції соціально-особистісні: [КСО]

– розуміння та сприйняття етичних норм поведінки стосовно інших людей і стосовно природи (принципи біоетики); КСО.01

– розуміння необхідності та дотримання норм здорового способу життя; КСО.02

– здатність учитися; КСО.03

– здатність до критики й самокритики; КСО.04

– креативність, здатність до системного мислення; КСО.05

– адаптивність і комунікабельність; КСО.06

– наполегливість у досягненні мети; КСО.07

– турбота про якість виконуваної роботи; КСО.08

– толерантність; КСО.09

– екологічна грамотність. КСО.10

Загальнонаукові компетенції: [КЗН]

– базові уявлення про основи філософії, психології, педагогіки, що сприяють розвиткові загальної культури та соціалізації особистості, схильності до етичних цінностей, знання вітчизняної історії, економіки й права, розуміння причинно-наслідкових зв'язків розвитку суспільства й уміння їх використовувати у професійній і соціальній діяльності; КЗН.1

– базові знання фундаментальних розділів математики в обсязі, необхідному для володіння математичним апаратом відповідної галузі знань, здатність використовувати математичні методи в обраній професії; КЗН.2

– базові знання в галузі інформатики й сучасних інформаційних технологій; навички використання програмних засобів і навички роботи в комп'ютерних мережах, уміння створювати бази даних і використовувати інтернет-ресурси; КЗН.3

– базові знання фундаментальних наук, в обсязі, необхідному для освоєння загальнопрофесійних дисциплін; КЗН.4

– базові знання в галузі, необхідні для освоєння загальнопрофесійних дисциплін. КЗН.5

Інструментальні компетенції [КІ]

– здатність до письмової й усної комунікації рідною мовою; КІ.1

– знання іншої мови (мов); КІ.2

– навички роботи з комп'ютером; КІ.3

– навички управління інформацією; КІ.4

– дослідницькі навички. КІ.5

Професійні компетенції можуть мати узагальнений характер, притаманний професіоналу взагалі або з певного класу (підкласу, групи) професій, а також визначаються вимогами конкретних професійних стандартів певної професії або (в разі їх відсутності) експертним шляхом за пропозиціями відповідних робочих груп на основі європейських аналогів і кваліфікаційною характеристикою професії працівника. Це визначається за Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХПП), що запропонованою та узгодженою з Міністерством праці та соціальної політики:

Професійні компетенції

на прикладі бакалавра за напрямом підготовки 6.040102 «Біологія»

Абревіатура компетенції – загально-професійні: [КЗП]

– базові уявлення про різноманітність біологічних об'єктів, розуміння значення біорізноманіття для збереження стійкості біосфери; КЗП.1

– володіння методами спостереження, опису, ідентифікації, класифікації, культивування біологічних об'єктів; КЗП.2

– КЗП. n

Компетенції спеціалізовано-професійні: [КСП]

– здатність використовувати професійно профільовані знання в галузі математики (математичної статистики), для статистичної обробки експериментальних даних і математичного моделювання біологічних явищ і процесів; КСП.1

– здатність використовувати математичний апарат для освоєння теоретичних основ і практичного використання біологічних методів;

– КСП. n

Отже, компетенційний підхід до процесу навчання зумовлює необхідність у побудові компетентнісної моделі випускника вищого навчального закладу. На основі вивчення та аналізу проблеми розробки моделі спеціаліста з метою удосконалення їх підготовки можна констатувати, що в науковій літературі широко представлені два види моделей [4-8]: модель діяльності спеціаліста і модель професійної підготовки. Перша модель орієнтована на вивчення сфери діяльності випускників даного профілю, на основі опису умов їх праці, необхідних знань, умінь, навичок і якостей особистості. Модель діяльності дає відповідь на питання про те, що потрібно спеціалісту для його успішного функціонування. Модель підготовки спеціаліста – це опис педагогічної діяльності щодо формування професіоналізму спеціаліста. Модель підготовки спеціаліста включає в себе не тільки схему навчального плану і програму, але й сукупність навчальних завдань і способів їх розв'язання [5].

Компетенційна модель спеціаліста-випускника являє собою опис того, яким набором компетенції повинен володіти випускник вузу, до виконання яких професійних функцій він повинен бути підготовлений і якою повинна бути ступінь його підготовленості. У наукових публікаціях відображені різні компетенційні моделі спеціалістів. Так, І. О. Зимня подає у вигляді ідеалізованої моделі цілісну соціально-професійну компетентність, яка включає чотири блоки [3]:

•базовий – у відповідності з яким випускник вузу повинен характеризуватися як мінімум нормою розвитку таких мислительних операцій як аналіз, синтез, співставлення, порівняння, узагальнення, систематизація, прийняття рішень, прогнозування, співставлення результату з висунутою метою;

•особистісний – в рамках якого фахівець повинен мати такі якості, як відповідальність, організованість, цілеспрямованість;

•соціальний, який забезпечує життєдіяльність людини і адекватність її взаємодії з іншими людьми, групою, колективом;

• професійний, що забезпечує адекватність виконання професійної діяльності та професійну ідентифікацію.

В. Д. Шадриков пропонує таку системну модель спеціаліста, в яку входять групи компетенцій [10]:

• соціально-особистісні компетенції, що стосуються людини як індивіда, суб'єкта діяльності й особистості; соціальні, що визначають її взаємодію з іншими людьми; ці компетенції характеризують уміння «вчитися бути»;

• загально-професійні компетенції, що спільні для широкого кола професій: інформаційні, управлінські, організаційні, проектувальні та інші компетенції;

• спеціальні або професійно-функціональні компетенції, які забезпечують здатність ефективно виконувати професійні функції.

У рамках проекту «Налаштування освітніх структур в Європі», спрямованого на реалізацію цілей Болонської декларації, визначено набір компетенцій як результату першого і другого циклів навчання. За робочою класифікацією компетенції діляться на загальні та спеціальні. До складу загальних компетенцій входять інструментальні, міжособистісні та системні. Вони класифіковані з точки зору значення навичок для професії і рівня їх опанування після закінчення програми. Серед подібних класифікацій можна визначити наступні:

Інструментальні компетенції включають когнітивні здатності, технологічні, лінгвістичні та комунікативні уміння.

Міжособистісні компетенції передбачають індивідуальні здатності, пов'язані з умінням виказувати почуття і формувати стосунки, критичним осмисленням і здатністю до самокритики, а також соціальні навички, пов'язані з процесами соціальної взаємодії і співпраці, умінням працювати у групі, брати на себе соціальні та етичні зобов'язання.

Системні компетенції – це поєднання розуміння, відношення і знання, що дозволяють сприймати співвідношення частин цілого одна з одною і оцінювати місце кожного з компонентів у системі, здатність планувати зміни з метою удосконалення системи і конструювати нові системи. Системні компетенції вимагають засвоєння інструментальних і базових компетенцій як підґрунтя системних.

Спеціальні компетенції розглядаються на двох рівнях – бакалавра і магістра. На першому рівні особа повинна виявляти здатність демонструвати знання основ та історії дисципліни, логічно і послідовно викладати засвоєні знання, вникати в контекст нової інформації та давати її тлумачення, демонструвати розуміння загальної культури дисципліни і зв'язок між її розділами, розуміти і використовувати методи критичного аналізу і розвитку теорій, правильно використовувати методи і техніку дисципліни, оцінювати якість досліджень у певній предметній галузі, розуміти результати спостережень та експериментальних способів перевірки наукових теорій. На другому рівні випускники повинні опанувати предметну область на більш високому рівні, тобто володіти

новітніми методами і технікою (дослідження), знати новітні теорії та їх інтерпретацію; критично відстежувати та осмислювати розвиток теорії та практики; оперувати методами незалежного дослідження і вміти пояснювати його результати на більш високому науковому рівні; бути здатним зробити оригінальний внесок у дисципліну відповідно до канонів певної предметної області, наприклад, у рамках кваліфікаційної роботи; демонструвати оригінальність і творчий підхід; оволодіти компетенціями на професійному рівні.

Розробники Державних освітніх стандартів вищої професійної освіти, наприклад, у Росії в процесі роботи над стандартами третього покоління в основу розробки моделі випускника поклали бінарну класифікацію компетенцій: до першої групи віднесли загальні (універсальні, ключові) компетенції, а до другої – професійні [6]. Обидві групи співвідносяться з двома групами вимог: вимогами до академічної підготовленості та вимогами до професійної підготовленості. Загальні компетенції визначають атрибути, які можуть складати частину або бути загальними для будь-якої із всіх наявних ступенів вищої освіти, необхідні для будь-якої професійної діяльності і пов'язані з успіхом особистості у швидко змінюваному світі. Професійні (спеціальні, предметні) компетенції відбивають специфіку конкретної предметної професійної діяльності. Іншими словами, це зв'язані з предметом навички – це відповідні методи та технічні прийоми, характерні різноманітним предметним областям тощо. У наведеній схемі інваріантної компетенційної моделі випускника вузу є обидва види компетенцій, котрі взаємозв'язані і розвиваються одночасно, створюючи цілісний образ спеціаліста, а в підсумку забезпечує становлення його особистісно-соціальної і професійної компетентності як певної цілісності та інтегративної якості особистості [6].

Таким чином, враховуючи попередній досвід, зауваження і рекомендації розробників компетентційного підходу, компетентнісна модель випускника розуміється як наукова основа результату і процесу вузівської підготовки, котра виражена системною якістю – компетентністю, що забезпечує готовність і здатність випускників до успішної та продуктивної діяльності в професійній і соціальній сферах. Подібне змістовно і подається складом (структурою) загальних і професійних компетенцій.

Розглянемо основні риси компетенційної моделі випускника сучасного економічного вузу – спеціаліста та магістра з фінансів і кредиту (банківської справи). За основу розробки моделі випускника сучасного економічного вузу (бакалавра та магістра з фінансів і кредиту) ми вибрали бінарну класифікацію компетенцій: загальні (або ключові) та професійні компетенції.

Загальні (ключові) компетенції є ядром моделі випускника будь-якого вузу, оскільки вони виявляються не лише у розв'язанні професійних завдань, але й завдань поза межами своєї професії. Ключові компетенції мають двоїсту природу. З одного боку, вони не є професійно обумовленими, цими компетенціями повинні володіти сучасні спеціалісти

незалежно від сфери їх діяльності. З іншого боку, ключові компетенції є професійно значущі, оскільки вони складають основу, базу для професійних компетенцій, дозволяють їм більш повноцінно реалізовуватися. Виділення ключових компетенцій спеціаліста з вищою освітою здійснюється, виходячи з кола повноважень, функцій, обов'язків сучасного фахівця. Зокрема в ОКХ фахівця з фінансів і кредиту записано, що фахівець з фінансів повинен виконувати такі виробничі функції: організаційну, обліково-аналітичну, планову, контрольну, технологічну, навчально-методичну, науково-дослідну. Зауважимо, що завдання перших п'яти функцій характерні для фінансистів освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр, а останні дві функції характерні лише для фінансистів-магістрів.

Класифікатор професій розмежовує кожен сферу професійної діяльності на чотири рівні, в межах яких визначено такі «рівневі посади»: технічних службовців, фахівців, професіоналів і керівників. Кожна освітньо-професійна програма ВНЗ підпорядкована певним цілям: бакалаврська програма орієнтована на підготовку фахівців, магістерська – на підготовку професіоналів, а програма магістрів бізнес-адміністрування – на підготовку ТОП-менеджерів і пов'язана з навчанням керівників. Кожному із зазначених рівнів професійної діяльності притаманне своє коло компетенцій, хоча всі вони об'єднані певною спеціальністю. У компетенції бакалаврів закладені здатності виконувати прості, елементарні, початкові професійні завдання. Компетенції магістра орієнтовані на завдання вищого рівня і пов'язані з функціонуванням підрозділу в цілому. Іншими словами, *компетенції бакалаврів орієнтовані на виконання операцій, а компетенції магістрів – на забезпечення процесів у певній сфері професійної діяльності*. Чітке визначення професійних завдань з кожної спеціальності, котрі мають виконувати «фахівці» та «професіонали», є відправною точкою у формулюваннях компетенцій бакалаврів і магістрів. Співвідношення між знаннями, уміннями, навичками та компетентністю детально висвітлено у відповідній авторській розробці С. В. Заволоки, де компетентність розглядається як інтегрований результат освіти, що співвіднесений з ціннісними і смисловими характеристиками особи і має практико-орієнтовану спрямованість [1]. Професійна здатність визначається як психічний та фізичний стан працівника, в котрому він готовий до успішного виконання певного виду продуктивної діяльності.

В такому контексті для успішного здійснення професійної діяльності майбутній фінансист повинен володіти низкою знань, умінь, навичок і здатностей. Серед них базовими є професійні знання, уміння та навички, що майбутній фахівець отримує при оволодінні професійною навчальною програмою за спеціальністю. Наступними вимогами є здатність здійснювати професійні функції в рамках одного або декількох видів професійної діяльності. Що стосується особистісних якостей, то вимоги до них у майбутнього економіста-фінансиста є такими. Фахівець з фінансів повинен володіти основами побутового та ділового спілкування як

звичайного, так і з застосуванням комп'ютерної техніки та сучасних інформаційних та комунікаційних технологій. На сучасному етапі розвитку зовнішньоекономічної діяльності, створенню підприємств з іноземними інвестиціями однією з вимог є володіння хоча б однією іноземною мовою. Ці вимоги стосуються всіх фахівців з економіки, а для економістів з міжнародної економіки та зовнішньоекономічної діяльності є обов'язковими. Знання психології та етики спілкування є успішною основою будь-якої діяльності, але особливо ці знання є необхідними для тих спеціалізацій та видів діяльності, в яких передбачено широке спілкування з клієнтами, покупцями, а також у тих випадках, коли знання психології може сприяти ефективності професійної діяльності. Це стосується, в першу чергу тих спеціалізацій, які пов'язані з продажами та рекламою, а саме фахівців з маркетингу та реклами.

Однією з професійних видів діяльності фінансиста є управлінська. Знання основ управлінської діяльності необхідні фахівцям-керівникам усіх ланок управління, особливо це стосується менеджерів різних спеціалізацій, для яких управління є основним видом діяльності. Швидкозмінність сучасних умов, в яких працюють економісти, ставить свої вимоги щодо особливостей здійснення професійної діяльності, і як результат – до знань, умінь, здатностей та психологічних якостей економіста. До таких рис відноситься в першу чергу вміння орієнтуватись у нестандартних ситуаціях та умовах, здатність аналізувати проблеми, що виникають у підприємства та у себе особисто, здатність знаходити шляхи вирішення цих проблем, а відповідно до цього – розробляти план власної діяльності та діяльності підприємства та здійснювати його.

Творчий підхід до здійснення професійної діяльності на сьогоднішній день є вимогою для фахівців всіх галузей. Фінансист не є виключенням з цього правила, але він повинен мати і свої специфічні творчі риси. Так, іншими рисами, які необхідні майбутньому фінансисту є позитивне ставлення до своєї професії, здатність до постійного особистого та професійного самовдосконалення та підвищення професійної кваліфікації, творчого виконання загальних і вузькоспеціалізованих завдань. Тому серед фахових завдань, характерних для професійної діяльності фінансиста, можна виділити загальні та вузькоспеціалізовані. До останніх належать задачі, які виконує фахівець, що займає певну посаду, наприклад, фахівець із страхової справи, брокер біржовий тощо. Загальні задачі є інваріантними щодо займаної посади та спеціалізації. Вони можуть зустрічатись у роботі різних фахівців напряму «фінанси і кредит». Компетенції, що стосуються загальних задач спеціаліста-економіста, визначаються такими загальними функціями фахівця з фінансів і кредиту: організаційно-управлінською, обліково-аналітичною, планово-економічною, контрольною, технологічною, освітньою, науково-дослідною.

Серед *ключових компетенцій* виділимо такі три групи: загальнонаукові – здатність набувати нові знання й використовувати їх; інструментальні – комп'ютерна грамотність, письмова і усна комунікація,

здатність використовувати інформацію з різних джерел тощо; соціально-особистісні і загальнокультурні – здатність до саморозвитку і самовдосконалення, наполегливість у досягненні мети, здатність до критики і самокритики, здатність організовувати свою роботу або роботу в команді, загальна освіченість, культура стосунків та інші.

Загальнонаукові компетенції виявляються в умінні аналізувати, синтезувати, порівнювати і співставляти, систематизувати, узагальнювати, генерувати ідеї, набувати нові знання. Ці компетенції характеризують рівень інтелектуального розвитку особистості. Інтелект відіграє вирішальну роль практично у всіх видах діяльності фахівця.

Інструментальні компетенції: володіння методами аналізу й синтезу, уміння знаходити й опрацьовувати інформацію, володіння інформаційними засобами і технологіями, добре володіння рідною і в достатній мірі іноземною мовами.

Соціально-особистісні і загальнокультурні компетенції означають систему знань про соціальну дійсність і про себе, а також систему складних соціальних умінь і навичок взаємодії, сценаріїв поведінки в типових соціальних ситуаціях, які дозволяють швидко і адекватно адаптуватися і зі знаннями справи приймати рішення за різних обставин. Загальнокультурна компетенція включає різноманітні культурні області, в яких проходить життєдіяльність людини, а також цінності і традиції національної культури і прояви ціннісних орієнтацій і якостей особистості. До цієї групи компетенцій віднесемо компетенції самовдосконалення, валеологічну, комунікабельності, соціальної взаємодії, громадянськості, відповідальності, ініціативності, цілеспрямованості, організованості, високу виконавську здатність, гуманність, цінності і традиції національної культури, толерантності тощо. Соціально-особистісна складова загальної компетентності фахівця забезпечує життєдіяльність людини в усіх сферах життя і адекватність її взаємодії з іншими людьми, групою, колективом.

Професійні компетенції співвідносяться з вимогами до професійної підготовленості спеціаліста, визначають його здатність ефективно діяти у відповідності з вимогами справи, методично організовано і самостійно розв'язувати задачі і проблеми, а також оцінювати результати своєї діяльності. Професійні компетенції поділяють на загальнопрофесійні у відповідності з видами діяльності і профільно-професійні, а для магістратури використовують поняття професійно-спеціалізовані компетенції. Загальнопрофесійні компетенції окреслюють коло здатностей особистості до теоретичного, методологічного використання теоретичних основ їх професійної діяльності. Профільно-професійні компетенції відбивають професійний профіль випускника, ідентифікують його професійну діяльність в конкретній предметній галузі на відповідному кваліфікаційному рівні. Професійно-спеціалізовані компетенції відбивають спеціалізацію магістерської освітньої програми.

Загальнопрофесійні компетенції: моделювання, планово-організаційна, обліково-аналітична, оцінна, контрольна, обґрунтування

та прийняття рішення, дослідницька, управлінська, прогностична, навчально-методична, нормативно-правова.

Профільні професійні компетенції: фінансово-бюджетна, податково-бюджетна, фінансово-кредитна, страхова, зовнішньоекономічна, фінансово-правова, у сфері фінансів підприємств, у сфері ринку цінних паперів, у сфері фінансового менеджменту. Взаємпов'язана структура компетенцій випускника ВНЗ у напрямі підготовки «фінанси і кредит» може бути представлена ієрархічно за їх відповідним складом та змістом.

Склад і зміст компетенцій в структурі моделі випускника визначається у відповідності з положеннями компетентнісного підходу, за кваліфікаційними характеристиками і вимогами до випускників економічних спеціальностей, а також на основі наукового опису аспектів праці економіста, з урахуванням особливостей і специфіки економічної діяльності у галузі фінансів і кредиту. Побудована компетентнісна модель фахівця з фінансів і кредиту не є вичерпною, вона залишається відкритою, але містить ключові компетенції, якими повинен володіти випускник-фінансист. Подальшого уточнення потребує змістове наповнення виділених компетенцій, визначення критеріїв та рівнів розвитку професійної компетентності фахівців фінансового профілю.

***Структура компетенцій випускника ВНЗ
за напрямом підготовки «фінанси і кредит»***

Універсальні (ключові) компетенції:

Загально-наукові. Здатність здійснювати операції аналізу, синтезу, порівняння, систематизації, узагальнення генерувати ідеї, набувати нові знання та генералізувати інформацію.

Загально-культурні. Спроможність аналізувати й оцінювати досягнення національної та світової науки й культури; володіти рідною та іноземною мовами; виявляти толерантну в умовах культурних, мовних і релігійних відмінностей між людьми та народами; здатність до саморозвитку і самовдосконалення; здатність зберігати фізичне, соціальне, психічне та духовне здоров'я – своє та інших людей.

Соціально-особистісні компетенції. До них відносяться здатності комунікабельності, соціальної взаємодії, громадянськості, толерантності, гуманності, цінності і традиції національної культури, володіння рідною та іноземною мовою, висока виконавська здатність, відповідальності, ініціативності (у магістрів – М), цілеспрямованості, організованості

Професійні компетенції:

Загально-професійні: це загально-економічні та організаційні компетенції.

Загально-економічні. Обліково-аналітична, оцінна, контрольна, прийняття рішень, дослідницька, прогностична, навчально-методична.

Організаційні. Планово-організаційна, програмно-цільова.

Профільно-професійні: до них відносяться 4 компетенції, а саме – предметно-орієнтовані, фінансово-кредитна, страхова, фінансово-посередницькі.

У сфері ринку цінних паперів – це також 4 компетенції, серед котрих: *державно-фінансові, фінансово-бюджетна, податково-бюджетна, фінансово-правова.*

У сфері фінансів підприємств: до них відносяться наступні управлінські компетенції: *управління фінансами (М), управління персоналом (М), управління фінансовими ризиками (М).*

Подібні «структури компетенцій» випускника ВНЗ можна розробити і по іншим напрямкам професійної підготовки майбутніх молодих фахівців. А на їх основі – розробити відповідні професійні моделі та спланувати їх успішну реалізацію у конкретних виробничих умовах. У нашому контексті подібне репрезентується як професійна кар'єра успішного фахівця.

Використана література (до р. 3.2)

1. Заволока С. В. Основные проблемы выпускников вузов на рынке труда // – <http://www.rusnauka.com/8.DNI.2009/Economics/43496.doc.htm>.
2. Zhuravleva E. Y., Malyuta L. E. Youth job market specific features (Специфика молодежного рынка труда) // [Электронный ресурс] / European researcher. 2011. № 5-2 (8). – <http://erjournal.ru/journals.n/1309516298.pdf>
3. Сахаренко К., Герасимчук Ф. Государственная молодежная политика в Украине // [Электронный ресурс] / Министерство Украины по делам семьи, молодежи и спорта, Государственный институт развития семьи и молодежи, Киев. – <http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Forum21/Issue.No10/N10.Youth.policy.Ukraine.ru.pdf>
4. Буда Т. Регулювання зайнятості молоді як соціально-економічна проблема // Психологія і суспільство. – 2009. – № 3. – С. 129-133.
5. Закон України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 р.
6. Кравченко В. Л. Проблеми ефективного використання праці молоді в Україні // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ. – 2005. – С. 180–184.
7. Кравченко В. Л. Сучасний стан зайнятості молоді в регіонах України // Продуктивні сили і регіональна економіка: Зб. наук. пр. – Ч. I. – К.: РВПС України НАН України. – 2007. – С. 195–198.
8. Теодозія Буда. Проблеми реалізації трудового потенціалу молоді в Україні, наукова інтернет-конференція. <http://intkonf.org/teodoziya-buda-problemi-realizatsiyi-trudovogo-potentsialu-molodi-v-ukrayini/>
9. Гринкевич С. С. Стан молодіжної зайнятості в Україні. / С. С. Гринкевич, М. Т. Мазурська. – Науковий вісник НЛТУ України. – 2006. – Вип. 16.3. – С. 239-241.
10. Заярна Н. М. Проблеми працевлаштування молоді в Україні та шляхи їхнього вирішення / Н. М. Заярна, О. Я. Паньків. – Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.9. – С. 150 -153.
11. Статистичний щорічник України. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
12. Куліш, Н. В. Проблеми та наслідки молодіжного безробіття // [Електронний ресурс] / Н. В. Куліш. – Режим доступу: http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_19_ekon/stat_19/32.pdf.

13. Проблеми молодіжного безробіття та шляхи його подолання // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ua.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=991:2011-11-01-09-34-40&catid=39:2010-08-29-07-10-35&Itemid=129.

14. Рівень зайнятості населення, економічної активності та безробіття за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2010 році // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

15. Статистичний щорічник України за 2008 р. [Текст] / За ред. О. Г. Осауленка. – К.: Державний комітет статистики, 2009. – 566 с. – ISBN 978-966-2142-89-1.

16. Статистичний щорічник України за 2009 р. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://library.oseu.edu.ua/docs/Stat_Schorichnyk%20Ukrainy%202009.pdf.

17. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду / М. С. Головань // Вища освіта України. – 2008. – № 3. – С. 23–30.

18. Делор Жан. Сокрытое сокровище / Ж. Делор. – UNESCO, 1996. – 53с.

19. Зимняя И. А. Социально-профессиональная компетентность как целостный результат профессионального образования: (идеализированная модель) / И. А. Зимняя // Проблемы качества образования. Компетентностный подход в профессиональном образовании и проектировании образовательных стандартов. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – С. 10–20.

20. Матушанский Г. Модели подготовки и профессиональной деятельности специалистов / Г. Матушанский, А. Фролов // Высшее образование в России. – 2003. – № 4. – С. 92–95.

21. Моделирование деятельности специалиста на основе комплексного исследования / под ред. Е. Э. Смирновой. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1984. – 176 с.

22. Нечаев Н. В. Деятельностный подход как основа системного построения модели специалиста / Н. В. Нечаев // Содержание подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием: сб. науч. тр. / НИИ Проблем высшей школы. – М., 1988. – С. 7–20.

23. Подходы к проектированию Государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования 3-го поколения: (разработки экспертов АКУР и УМО по классическому университетскому образованию). – М., 2005. – 84 с.

24. Талызина Н. Ф. Пути разработки профиля специалиста / Н. Ф. Талызина, Н. Г. Печенюк, Л. Б. Хохловский. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1987. – 176 с.

25. Татур Ю. Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования / Ю. Г. Татур // Материалы ко второму заседанию методологического семинара: авт. версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 23 с.

26. Татур Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста / Ю. Г. Татур // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 20–26.

27. Шадриков В. Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В. Д. Шадриков // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 4. – С. 28–31.

3.3. Світоглядне і когнітивне осмислення ролі та значення професійної кар'єри у циклах життєтворчості успішного фахівця

Коли ми говоримо про життєтворчу специфіку людського способу буття, то маємо на увазі те, що буттєвісна специфіка не обмежується лише сферою свідомості. Адже подвоєння світу на наявний та уявний, бажаний, такий, що відповідає людським прагненням і сподіванням, має місце також у реальній предметно-матеріальній діяльності людей, мета якої – привести навколишній світ у відповідність до людських потреб. Завдяки перетворюючому впливові людини на світ виникає так звана друга природа – людський соціум і культура або предметний світ «олюдненої природи». Кожен з елементів цього світу має властивість, принципову для способу людського існування: він є «закодованим» способом діяльності, який відкриває фактично безмежні можливості не тільки для відтворення існуючих, а й для творення нових предметних реалій. Кожен предмет ніби провокує творче самовиявлення людини. Найяскравіше підтвердження наведеної думки може отримати кожний, хто уважно спостерігає за дитиною, коли вона бавиться різними предметами: чим або ким тільки не стає під час такої гри будь-який предмет! Недарма один з представників філософської антропології Е. Фінк вважає гру фундаментальною сутнісною властивістю, яка багато в чому визначає буттєвий склад людини та спосіб розуміння нею буття. Адже гра чи не найбільшою мірою втілює спосіб буття істоти, яка намагається здолати свою конечність завдяки своїй віднесеності до всеохоплюючого універсуму, завдяки постійному перебуванню поміж дійсністю та можливістю.

Наведений приклад, на нашу думку, переконливо свідчить про те, що будь-який вияв людського ставлення до світу є за своєю природою діяльнісним. Серед розмаїття усвідомлюваних людських дій, що справляють вплив на довкілля, можна виокремити особливу групу предметних дій, в яких суб'єкт реально, а не у своїй уяві перетворює це середовище: змінює структуру або форму предметів, матеріальні аспекти міжлюдських відносин, творить нові речі чи суспільні інститути тощо. Людина змінює фізичну будову довколишньої природи або ж змінює об'єктивовані форми колективного життя, економічні та політичні структури, які належать до її суспільного оточення. Саме такі свідомі цілеспрямовані дії, що мають предметну, матеріальну специфіку, і репрезентують власне практику на відміну від діяльності загалом, яка охоплює всі способи освоєння світу людиною. Слід зазначити, що поняття діяльності зазнало спочатку значного розвитку не в тих філософських ученнях, котрі тяжіли до матеріалізму. Адже ці вчення, надмірно протиставляючи матерію та свідомість, акцентували здебільшого на первинності матеріального та вторинності ідеального, залишаючи поза увагою, що багато чого у світі людському не вкладається в таку жорстку дихотомію. Нехтування незвідністю смислового значення предметних

форм культури до їх «речовинного субстрату» було чи не найуразливішим місцем домарксового матеріалізму. Його значною мірою компенсувала ідеалістична філософська традиція, однак ціною того, що предметно-матеріальна діяльність здебільшого розчинялася тут у діяльності духовній. Продуктивною спробою матеріалістичного тлумачення діяльнішої суті предметного світу людської культури стала філософська концепція К. Маркса, ядром якої є людинотворчі можливості практики. Зорієнтованість на вивчення низки важливих «шарів» структури практичної діяльності людини, її суспільно-історичної специфіки, вражаючої спорідненості між архітектонікою матеріально-практичних дій і розмаїттям виявів духовного самоствердження людини, особливо інтелекту, стало найбільшим надбанням марксової філософії. Саме до цього надбання зверталися прогресивні вітчизняні філософи, починаючи з 60-х років ХХ ст. Маємо на увазі світоглядово-антропологічний поворот в українській філософії.

Так, в ній стверджувалося, що людська здатність творити предметний світ свого існування несе в собі значно ширший зміст, аніж ті безпосередні потреби, котрі можуть задовольнитися цими предметами. Коли говориться про реалії, на які націлена практична діяльність людини, й відповідно про предметний зміст практики, останнє поняття вживають здебільшого як узагальнюючий термін, котрий обіймає принаймні три групи об'єктів. По-перше, це різні матеріально-речовинні структури, з якими має справу людина у своїй життєдіяльності. По-друге, це структури «неречовинні» – суспільні відносини. По-третє, сама людина, її здатності, внутрішній світ, і все, що утворює її індивідуальність. Взаємозв'язок цих трьох груп об'єктів у процесі практики зовсім не «сумативний», коли, скажімо, практика – це певні матеріально-речовинні перетворення «плюс» перетворення соціальні, «плюс» певні зміни самої людини як суб'єкта предметно-перетворюючої діяльності. Практика – це людський сенс і першого, і другого, саме тому її увінчує саморозвиток людини. Проте тут виникає та класична ситуація, коли кінець постає водночас початком. Адже саме від ступеня саморозвитку людини залежить характер її перетворюючого впливу на все, що її оточує. Можливості саморозвитку людини тісно пов'язані з універсалізуючою здатністю практика. Річ у тому, що разом з історичним становленням людини (так званий процес антропосоціогенезу) з'являється нова форма об'єктивного процесу, яка вбирає в себе фактично всю природну передісторію людини. Завдяки цій формі людина здатна організувати весь навколишній світ у предметну сферу власного саморозвитку. Саме в цьому й полягає універсальність практики як здатність освоювати всю природу. Будь-яка долюдська жива істота активна лише стосовно тих властивостей довколишнього світу, котрі адекватні її біологічно-видовим потребам. Людина ж підіймається над своїми безпосередніми видовими потребами, вона здатна діяти «за мірками всякого виду» (Маркс), тобто й за мірками істини, краси і добра.

Універсалізуюча здатність практики як людського світовідношення

невіддільна від суспільної специфіки людини. Кожна окрема людина немовби уособлює людство. Кожна людська дія виноситься в «стихію всезагальності» (Г. Гегель). Відповідно кожна дія, всякий окремий вчинок містять у собі своєрідну націленість на певне реальне узагальнення суб'єктом діяльності навколишньої дійсності. Таке узагальнення виявляється у предметах, з якими взаємодіє людина. Наприклад, та або інша корисна властивість певного предмета може переноситися на інший матеріал: скажімо, форма посудини, відкрита спочатку у дереві, переноситься на посудини, виготовлені з глини, скла, втілюючись, зрештою, включаючи синтетичний матеріал, котрий штучно створений саме для того, щоб бути носієм відповідної властивості. Узагальнююча здатність людської практики ще більше втілюється у знаряддях праці. За допомогою одного й того самого знаряддя здійснюється одна й та сама (визначена його структурою та способом застосування) діяльність, що предметно втілюється у повторюваному створенні однорідних предметів. Цілісні системи знарядь (машини, системи машин аж до автоматизованих ліній сучасного виробництва) є засобами, за допомогою яких людина освоює природу. Узагальненість, яка зростає в процесі історичного розвитку, властива процесові праці. І нарешті, подібна узагальненість практики предстає як відмінна риса духовного освоєння світу людиною: вона знаходить вияв у мові (де будь-яке слово вже узагальнює), загалом же – в усій духовній культурі.

Неофрейдист Еріх Фромм так характеризує психокультурні наслідки життєтворчої спрямованості людського способу буття, котрі пов'язані зі здатністю та необхідністю для людини творити так звану «другу природу». Людина є природною істотою, яка немовби «випала» з природи. Вона мусить полишати старий, надійний, відносно добре знайомий стан заради нового стану, яким ще тільки має оволодіти. Якби дитина у мить відриву від пуповини могла мислити, її неодмінно охопив би смертельний жах. У праці «Європейський нігілізм» М. Гайдеггер писав, що можливий навіть ідеал «вищого» й необмеженого саморозвитку всіх сил людства задля знову-таки безумовного панування над землею. Різноманітним є той «зобов'язуючий закон», що регулює у спрямованість людського світовідношення: це може бути й людський розум, і його настановлення (Просвітництво) або ж влаштована та упорядкована згідно з його нормативами фактична дійсність (позитивізм); гармонійно впорядковане, виховане прекрасним ідеалом людство (класичний гуманізм); могутній розквіт нації, яка спирається на саму себе або на «пролетарів усіх країн», або на окремі народи й раси; «пагони нової епохи», розвиток особистості, організація мас або і те, й інше разом. Нарешті, створення людства як «типу», котрий поєднує в собі індивідуальну неповторність з одноманітністю та універсальністю, що їх вимагає суспільство. В кожному разі підґрунтям є власна потреба людини.

Необхідністю реалізації такої потреби було спричинене, на думку М. Гайдеггера, зародження в новоєвропейській філософії ідеї «нової

людини». Чому «нової»? Річ у тому, що саме в Новий час у Європі розпочинається формування «механічної економіки» – з притаманною їй орієнтацією на суцільний машиноподібний розрахунок кожної дії та планування. Нова економіка вимагала й нового людства, такого, котре було б у самій своїй основі співмірним унікальному еству новоєвропейської техніки, дозволило б цьому еству техніки вповні заволодіти собою. Взагалі планетарна техніка вимагає специфічної людини, такої, яка готова вживати саму себе як «матеріал для здійснення власних проєктів». Заради безумовного панування над землею людина перетворює себе на засіб цього власного прагнення. Інший представник філософії екзистенціалізму Ж. П. Сартр віднайшов витoki такої метаморфози мети й засобів людської діяльності у співвідношенні людини та знаряддя праці. Вона виводить залучені до сфери техногенного впливу фрагменти буття з «потаємності» й відкриває перспективу «істинування». Проте лише тією мірою, якою ці фрагменти і сама людина підпорядковані «демонізму» техніки. Людина та її світовідношення стають, за Г. Букхардтом, «механоморфними», техноподібними з «механоморфним» світоглядом.

Іншими словами, в самосвідомості новоєвропейської людини сформувався й утвердився такий собі гшерактивістський синдром, пов'язаний зі схильністю до «підкорення» усього і вся, тотального його реконструювання. Саме до реконструювання найчастіше й зводили суть практики. Проте слід мати на увазі, що перетворююча здатність практики є «людяною» лише настільки, наскільки вона сприяє антропному освоєнню світу, тобто трансформації всього перетворюваного (зокрема способом промислово-технічного виробництва) у «неорганічне тіло» людини. А також наскільки це перетворення сприяє формуванню духовного багатства людини, виробленню «внутрішньої людини» не тільки розвинутого інтелекту, але й розвинутих почуттів, «людини серця». В цьому аспекті надзвичайну актуальність набуває питання про міру реальної «людиноцентрованості» всіх предметних інгредієнтів практики як опрeдметнених сутнісних сил самої людини, про міру їх професійної і фахової задіяності.

Сьогодні, розбудовуючи громадянське суспільство, ми вчимося забезпечувати таку суспільну атмосферу, де б «різність» індивідуальностей не тільки визнавалася, а й була б умовою саморозвитку будь-яких надіндивідуальних утворень. Ми починаємо усвідомлювати, що справді всезагальне – це те, що забезпечує простір для саморозвитку індивідуального, яке можливе лише за умов реального зв'язку, реального спілкування між індивідуальностями. Це стосується як ставлення людини до людини в межах тих чи інших спільнот, так і ставлення людини до будь-чого у світі. Не випадково в сучасній герменевтиці на чільне місце висунуто найважливіше світоглядне питання сьогодення – питання про розуміння будь-кого (чого) «іншого». Тут мова може вестись чи про окрему людину, чи про цілу історичну або культурну добу, але головне питання полягає в тому, як найадекватніше зрозуміти будь-які «об'єктивації життя». Здатність до комунікації «задана» кожному з нас тим

конкретно-історичним типом культури, до якого ми належимо. Кожна людина як суб'єкт діяльності й світосприймання укорінена передусім у мовну традицію. Ця традиція є, згідно з герменевтами, як найпершим предметом розуміння, так і основою такого розуміння. Отже, комунікативність посідає чільне місце в предметному змісті практики та в людському світосприйманні. Особливість комунікативності ще й у тому, що вона не розмежовує, не протиставляє, а навпаки, поєднує предметно-матеріальну та духовну діяльність, поєднує практику, культуру та духовний світ людської особистості.

Безумовним показником результативності людського пізнання і практики є успішність індивіда. Успіх у особистому житті, успіх у професійній діяльності, успіх у відносинах у соціумі, визнанні успішності інших індивідів тощо. Три роки тому проблемою успішності зацікавилися науковці Інституту психології ім. Г. Костюка Національної Академії Педагогічних Наук України, котрі й почали великий дослідницький проект «Психологія успіху». В його ході виявилися вкрай цікаві тенденції, факти й закономірності успіху чи неуспіху в національному контексті. Було опитано понад 35 тисяч українців, декілька тисяч росіян, зараз триває опитування європейців, громадян США, китайців. Протягом 2009-2010 років оброблено відповіді декількох тисяч осіб віком від 16 до 92 років. Із них 35 % – з 18 до 25 років, 37 % це 26-35-річні люди, показник кількості 36-50-річних становить 22 %, решта – це люди віком від 51 років. Людей із вищою освітою серед них 63 % та 2 % із вченим ступенем. В дослідженні виявлено, що тема успіху певним чином міфологізована. Зараз ми ототожнюємо поняття успіху з поняттями «самореалізація» (91 % опитаних), «гармонійний психологічний стан щастя» (68 %), «везіння-удача» (60 %), «талант» (55 %). У слов'янській культурі існує певне несприйняття успішних, наприклад, через такий міфічний атрибут як «плата за успіх», що призводить до самотності, заздрощів, нещирості в оточенні, втрати друзів, втоми. Проте професійно реалізовані фахівці не виділяють цих наслідків, а навпаки – вказують на протилежні атрибути.

Соціальна модель успішності залежить від культурної моделі, домінуючої у суспільстві. В ній представлені культурні стандарти успіху, критерії оцінки, професійні цінності тощо. Інтелектуальні моделі успішності формуються за певним алгоритмом: від духовних цілей нації, суспільства, до повсякденних проявів людини. На цей процес потрібні десятиліття, а у випадку ланцюга змін, що відбувається у нашому суспільстві, цей процес може тривати століття. Аби прискорити його, вчені створили синтезований алгоритм формування психологічної моделі успішності: від країни – до людини, що отримало визначення «Психологічна платформа індивідуальної моделі успіху». Як виявлено у дослідженні, не всі люди мають психологічний потенціал для безпосереднього впливу на перетворення моделей суспільства у власну модель успішності. Тому у даному дослідженні були виділені три рівні («масштаби») успішності. Перший рівень – це «я-рівень», він має два підрівні: позитивний та негативний (позитивний до 80 %, негативний до 5 %).

Це успіх у масштабі власного життя, що немає визнання успіху у широкому контексті. Другий рівень – «контекст-рівень» (до 12 %). Йдеться про успішну самореалізацію в масштабі галузі (метафора «вчитель або майстер для певної групи»). Третій рівень – макрорівень (до 3 % населення). Вплив на суспільство на рівні країни, світу. Метафора – «той, хто змінює історію».

Закономірно виникає питання: чому ж так мало людей хочуть або можуть бути успішними? Респонденти вважають з одного боку, успіх супроводжує задоволення, а з другого – заздрість будь-якого кольору, недоброзичливе ставлення близьких і далеких. При цьому вплив негативних наслідків перебільшується. Це легенди про нечесний шлях успіху, що за успіх доведеться платити самотністю. Дослідники опитували людей успішних і неуспішних, серед них бездомні і мільйонери. Представники обох груп стверджують, що успіху може досягти кожна людина і все залежить тільки від бажання. Більшість людей не бажає успіху, тому що вважають, що розплата за успіх буде набагато більшою ніж задоволення. До успішних людей у нас ставляться неоднозначно: в очі поважають, а позаочі кажуть, що це є везіння, а не копітка робота. Подібне підтвердилось і коли вчені аналізували наукову літературу, респондували кілька десятків тисяч людей, опрацювали понад 600 біографій від стародавніх часів до сьогодення. Виявилось, що з одного боку тема успішності є дуже привабливою, а з іншого – розробки даної тематики є вузькоспеціалізованими, або езотеричними і ненауковими. У довірливих людей через те складається враження, що успіх – це якась магія, алогізм та ірраціональність, і у людей логічного складу мислення подібне викликає відторгнення і відразу, бо зрозуміло, що ці факти є не перевіреними. На національному підґрунті є архетипічне неприйняття успішності, бо немає власної культури успіху. Якщо взяти дослідження, то ще з 1654 року, коли почалися винищення чи перетягнення в інші країни українських пасіонаріїв (лідерів та людей, що ведуть за собою), у нас немає власної активної ментальної моделі успішності. Виявляється, що наша модель базується на копіюванні та пристосуванні, що є конформізм та адаптація. Не знаючи, що є успіхом, ми починаємо копіювати моделі, а оскільки ми не розуміємо їх, то поєднуємо їх між собою так, що вони конфліктують. І коли в нас немає уявлення про проєктивний результат, тобто чого чекати на виході, то ми не можемо його і досягти, не здатні скоординувати свої дії на досягнення успіху. При чому дуже часто поняттю успіху є заміна на поняття щастя, що є невірною підміною.

У спрощеному вигляді можна визначити чотири моделі успіху: американська (культ успіху – досягнення матеріальних цінностей), німецька (роби все планово, – це ефективно і все добре), східна (твое сьогодення – це база для завтра, тому терпи сьогодні – буде краще потім) і слов'янська модель, коли на перший план виступає моральність, людські цінності і духовність, бо «йти по трупах» ми не хочемо. У кожній моделі повинні бути чіткі критерії та зрозумілий результат. Яку модель наслідує наше суспільство? У нас немає поняття, що таке успішна людина і що таке

успішна нація. Зараз читаю праці В. Черчілля та У. Липмана, котрі ввели поняття «псевдосвіту». Згідно з їхніми теоріями, якщо дуже спростити формули щодо успішних людей у масштабі держави, то це: декілька поколінь активної життєдіяльності, очікуваний результат того, чого хоче правляча верхівка – і тоді цей результат є ефективним та успішним. Тобто плата за результат дорівнює масштабу результату. Тут представлені три критерії «успішної держави»: перший – тривалість результатів (декілька поколінь), другий – результативність (очікувані економічні, соціальні, фінансові результати) і третій – ефективність, коли результат вартий затрачених зусиль. Причини такого ставлення до успіху в тому, що люди не мають часу думати про свій успіх. У них є час на виживання й немає культури замислитись про якість життя. Через це у багатьох є час на скарги, проте не має часу на зміни у власному житті. В моделях успішності суттєву роль відіграють такі предикати професійного успіху.

Психологічні координати успіху. Успіх безпосередньо пов'язаний із комунікацією, гендерними відмінностями, філософським світоглядом та крос-культурними відмінностями. Одні суб'єкти займають позицію, що «мені повезло», інші вважають, що «Я – це і є мій інструмент, це і є мій успіх». Обидва ці локуси мають свою аудиторію. Якщо говорити про метарівень успішності, то на нього виходять лише люди «я – є мій успіх». На рівень успіху сім'ї виходять «мені пощастило».

Гендерні особливості успішності. Українські жінки сумніваються: чи потрібний успіх і чи не приведе він до жертви. Тобто вони мислять категоріями «або – або», і не осмислюють успіх як «і – і». А саме, що успіх є і самореалізація, і діти, і кохання, і щаслива родина. В результаті сумнівів наша жінка може пройти точку неповернення, коли вже пізно. А в чоловіків проблема з успіхом виникає тоді, коли він живе не своє життя, коли модель успішності обрав не він, а інші та коли він порівнює себе з іншими. Тому чоловікам треба застосовувати табу з порівняння себе з іншими.

Маються п'ять критеріїв успішності, за якими кожна людина може замірити свою успішність. Перший – це здатність змінювати поведінку (вчитися). Взагалі в людини близько 98 % поведінки автоматичні (це стосується всіх людей). Ми дуже стереотипно живемо: як 10 років тому, так і сьогодні. Ця структурованість є успішною, доки структура працює. Тобто поки зовнішнє середовище є сталим. Але коли змінилася ситуація, то змінюються і обставини досягнення успіху. Людина успішна тоді, коли вона може керувати цим. Успіх – це здатність вийти за рамки сценарію, за межі автоматичних дій. Але важливо розуміти куди виходити. Наступний критерій – стан здоров'я. Тобто чи вміє людина підтримувати стан здоров'я на тому рівні, якого їй вистачає для життя. Третій – здатність досягати необхідного для себе особисто, а не для «інших». Четвертий – базовий емоційний стан. Простий приклад: із яким настроєм людина просинається і засинає, тобто вкрай важливо, коли їй вистачає енергії на все, що вона робить, і вкрай небажана енергетична недостатність. П'ятий – комунікації, тобто, здатність установлювати контакти та їх підтримувати. Якщо людина

має позитивну динаміку (зріст від року до року) по трьох і більше критеріях, то вона є успішною людиною. Існує і шостий критерій оцінки успішності, пов'язаний з «масштабом успіху» – на рівні сім'ї («сімейний критерій») успішності або «родинний критерій»), рівень підприємства (галузі) та всього суспільства (країни). За виміром фінансової успішності «добрий зарібок» у сім'ї (родині) повинен складати не менше 2000 грн за соціальною нормою успішності, на рівні компанії (підприємства) – в межах 10 тис. грн, «державний рівень» може сягати і одного мільйона доходів.

Розумова, ментальна модель успішності. Вона формується переважно у сім'ї в процесі сімейного виховання. Це, передусім, ментальні індивідуальні задатки: певні зв'язки між потенціалом людини та її рівнем успіху. За результатами опитування виявилось ще три ментальні способи сприйняття дійсності, котрі приводять чи не приводять до успішності. Перший – це конформний спосіб ментального сприйняття. Суть: копіюй і буде все нормально. Те, що більшість вважає за норму і є нормою, тож і мені слід слідувати тій моделі. Другий – опозиційний спосіб. Він насправді теж є конформним, але в антагоністичному плані. Тобто те, що більшість вважає за норму, апріорі не є нормою, тож я буду проти. Він ідентичний із першим за моделлю, але зі знаком «мінус». Існує ще і креативний спосіб сприйняття дійсності: є ситуації, є і норми, але я не можу використати ці норми, бо потрібні інші – і я створю нові норми! Щоб вийти на цей рівень, людині потрібні певні психологічні компетенції: як висока самомотивація діяльності, ціннісні фактори, певні когнітивні здатності. Людина повинна вміти інтерпретувати та структурувати діяльність, конструювати власну реальність, налагодити робочі адекватні механізми самооцінювання та самокорекції. Тобто не в аспекті, щоб мене хтось коректував, а щоб я, роблячи помилку, сам коректував себе. Особливо в поведінковому профілі: це ментальна активність (розумова), глобальне мислення, здатність знайти робоче рішення, а не ідеальне. Перфекціоністи тому й рідше досягають успіху, бо шукають ідеальних рішень і втрачають час. Подібних фахівців налічується до 2 %, нормою є близько 5 % спеціалістів з креативним мисленням.

Зараз успіх можливий у будь-якому методі сприйняття. Але має свою специфіку: креативний метод має довгострокові результати. Натомість конформні та опозиційні методи видають короткострокові та середньострокові результати. Успішний фахівець має йти третім шляхом – «я творю свою модель сам». Багато з них не виходить на цей рівень, бо вони живуть за своєю професійною традицією. Професійні лідери повинні створювати нові норми, бо коли змінюється ситуація її треба забезпечувати змінами у психологічному супроводі. В той час, коли стереотипи дуже повільно змінюються (десятиліттями), а з віком вони усталюються і спеціалісти похилого віку часто негативно ставляться до зламів у професійній діяльності, бо стабільність і професійні автоматизми дають відчуття психологічної безпеки. Якщо зробити оцінку успішності України за даною моделлю, то вийде, що нині змінювати свою поведінку збираються всього 0,6 %. З добрим здоров'ям – до 30 %, з фінансовою стабільністю –

менше 5 %, з високим емоційним фоном – до 40 %. Різко знижується здатність встановлювати професійні стосунки та ефективні комунікації. Працюючи зі студентами, можна бачити, що є талановита яскрава молодь, яка хоче творити свою власну українську державу, але для цього треба змінити професійну поведінку. За соціологічними дослідженнями, у ранзі успішних професій України перші позиції посідають державні діячі й політики (70 %), підприємці й бізнесмени (65 %), актори кіно (56 %), спортсмени (54 %) і музиканти (53 %). А найменше – священнослужителі (14 %), вчителі (21 %) та лікарі (27 %). Яку модель успіху вибрати? Ми не можемо бути щасливими в «чужій» моделі, бо маємо свої таланти. Але якщо не виявити інтегруючої ідеї, то виходить, що кожен робитиме так, як йому заманеться і саботуватиме те, з чим не згоден. І тому, насправді, питання звучить глобально: чи ми будемо *made in Ukraine* чи *created in Ukraine*. Тобто, чи будемо сировинною базою для когось чи розумітимемо, що в нас є унікальні власні риси. *Following by Ukraine* або *Ukraine follows*? Ми слідуємо за кимось? Чи ми йдемо уперед? Росія, до речі, повертається до національної моделі, яка була до 1913 року. Це модель використання власних ресурсів плюс активна першість. «Успіх по-російськи» – це приналежність до ресурсів, агресивність в досягненні першості, активність і копіювання найкращих моделей, «полювання за головами», бо там шукають талановитих голів. У Росії спочатку іде активна дія (живий хаос), а потім – упорядкування того, що вижило і показало свою життєстійкість. Все повинно робитися швидко і тоді досягається першість, а інколи першість є більш важливішою, чим засоби її досягнення. А вже потім іде адміністрування, що означає «закручувати гайки». Все це спрямоване на пошук національної ідеї, ще й інтегрує населення Росії.

Алгоритмом же досягнення успіху, зокрема у професійній сфері, виступає кар'єра – як з точки зору процесного підходу, так і з точки зору її змістовних характеристик. Кожна людина в певний момент починає серйозно замислюватися про своє майбутнє та про майбутню кар'єру. Знання про те, що таке професійна кар'єра, які існують види та моделі кар'єри, способи управління кар'єрою, а також знання своїх здібностей, слабких і сильних сторін допоможуть спеціалісту вибрати роботу в організації, котра надає можливості професійного зростання та підвищення рівня життя. А одночасно – одержати більше задоволення від роботи, чіткіше представити особисті професійні перспективи та спланувати інші аспекти життєдіяльності, цілеспрямовано готуватися до успішного здійснення професійної кар'єри; підвищити фахову конкурентоспроможність на ринку праці. З іншого боку, підприємства, де кар'єра є процесом керованим, отримують:

1. Вмотивованих і лояльних співробітників, котрі пов'язують свою професійну діяльність з даним підприємством, і тому системно підвищують продуктивність праці, скорочують плінність кадрів, розраховуючи на стабільний фаховий зріст.

2. Отримують можливість системно планувати професійний розвиток фахівців з урахуванням їх особистих інтересів та кар'єрних намірів.

3. Можуть розробляти плани розвитку кар'єри як окремих співробітників, так і всього персоналу підприємства.

4. Можуть сформуванати групу перспективних фахівців, підготовлених, вмотивованих та активно бажаючих просування на керівні посади.

Поняття та види кар'єри. Термін «кар'єра» має багато значень. Він походить від латинського «carrus», що означає віз, візок з італійського «carriga» – біг, життєвий шлях, терен. Найпопулярніше визначення «кар'єри» – це просування вперед по один раз обраному шляху діяльності, наприклад, отримання більших повноважень, більш високого статусу, престижу, влади, грошей. «Зробити кар'єру», для нас, перш за все означає домогтися престижного положення в суспільстві і високого рівня доходу. Однак не можна пов'язувати кар'єру тільки з просуванням по службі. Це поняття можна застосувати і до інших життєвих ситуацій. Тому доцільно дати наступне визначення: кар'єра є результат усвідомленої позиції і поведінки людини в галузі трудової діяльності, пов'язаної з посадовим або професійним зростанням. Поняття кар'єри не можна пов'язувати тільки з роботою, тому про кар'єру можна говорити як рід занять, діяльності тощо. Наприклад, кар'єра менеджера, спортивна кар'єра, військова кар'єра, артистична кар'єра, домогосподарський рід занять, занять учнів, материнських занять та інших. Життя людини поза роботою має значний вплив на професійну кар'єру, є її частиною і може визначатись як «життєва кар'єра».

Є. Комаров пише, що коли поглянути на різні схеми, котрі відображають системи роботи з персоналом на підприємствах (приблизно до 1995 року), то можна помітити відсутність такої підсистеми як «планування кар'єри» [4]. Це пояснюється наступними обставинами. По-перше, існувало негласне табу на всякі «наукові дослідження» щодо кар'єри як такої. Панувала ідеологічна доктрина, що радянська людина працює не заради кар'єри, а заради суспільства. Шлях «нагору» зазвичай коротко простежувався в некрологах, де лаконічно повідомлялося, що «товариш такий-то пройшов шлях від робітника до керівника такого-то рангу», послідовно займаючи певні посади. По-друге, номенклатура посад керівників того чи іншого рівня була прерогативою відповідних партійних комітетів. Саме вони, а не відділи кадрів ідеологічно та організаційно виконували функцію планування кар'єри як по горизонталі («для зміцнення ділянки роботи»), так і по вертикалі («для посилення керівництва»). Для партійних структур це був потужний важіль кадрової політики. Тому, природно, що працівники кадрових служб підприємств не мали і не могли мати якийсь «кар'єрний досвід». По-третє, якщо ґрунтуватися на аналізі практики того часу, то не можна стверджувати, що партійні комітети в особі своїх виборних членів та апарату володіли методиками планування кар'єри. Право на функцію ще не означає професійного її виконання. Парткоми різних рівнів ухвалювали рішення про призначення, переміщення, зсувах, але не займалися у строгому сенсі цього слова плануванням кар'єри багаточисельних кадрів працівників. Кар'єра має свої специфічні рушійні мотиви, відштовхуючись від яких

фахівці та лінійні менеджери приймають активні зусилля для того, щоб досягти конкретних цілей. До таких мотивів належать:

- автономія: спеціалістом рухає прагнення до незалежності, можливості робити все по-своєму; у рамках підприємства її дають висока посада, статус, авторитет, заслуги, з якими всі змушені рахуватися;

- функціональна компетентність: спеціаліст прагне бути кращим фахівцем у своїй справі і вміти вирішувати найскладніші проблеми; для цього він орієнтується на професійний ріст, а посадова просування розглядає крізь призму професійного; до матеріальної сторони справи подібні фахівці в основному байдужі, зате високо цінують зовнішнє визнання з боку адміністрації та колег;

- безпека і стабільність: діяльність працівників регулює прагнення зберегти і зміцнити своє становище в організації, тому в якості основного завдання вони розглядають отримання посади, що дає такі гарантії;

- управлінська компетентність: успішного фахівця скеровує прагнення до влади, лідерства, успіху, які асоціюються з високою посадою, рангом, званням, статусними символами, важливою і відповідальною роботою, високою заробітною платою, привілеями, визнанням керівництва, швидким просуванням по службових сходах;

- підприємницька креативність: успішні фахівці прагнуть створювати або організувати щось нове, займатися творчістю, тому для них основний мотив кар'єри – набуття необхідних для цього влади і свободи, що надає відповідна посада і професійний статус.

- потреба в першості: успішний фахівець прагне до кар'єри заради того, щоб бути завжди і скрізь першим, «обійти» своїх колег;

- стиль життя: кожний працівник ставить перед собою завдання інтегрувати потреби особистості й родини, наприклад, отримати цікаву, достатньо високо оплачувану роботу, що надає свободу пересування, розпорядження своїм часом, розширює компетенції тощо; якщо у фахівця немає сім'ї, то на перше місце виходить змістовність роботи, її захопливість, різноманітність, творчі можливості;

- матеріальний добробут: успішними фахівцями завжди керує бажання отримати посаду, пов'язану з високою заробітною платою або іншими факторами винагороди;

- забезпечення здорових умов: працівником рухає прагнення досягти посади, яка передбачає виконання службових обов'язків у сприятливих умовах.

З віком і зростанням кваліфікації працівників мотиви кар'єри зазвичай змінюються. Можна дати наступні визнання *класифікацію видів кар'єри* за їх «організаційним критерієм».

Кар'єра внутрішньоорганізаційна означає, що конкретний працівник у процесі своєї професійної діяльності проходить всі стадії професійного розвитку: навчання, надходження на роботу, професійне зростання, підтримка і розвиток індивідуальних професійних здібностей, вихід на пенсію. Ці стадії конкретний працівник проходить послідовно в межах

однієї організації. Але подібна кар'єра може приймати спеціалізований і неспеціалізований характер.

Кар'єра міжорганізаційна. Під нею розуміється така професійна кар'єра, коли працівник у процесі своєї професійної діяльності проходить всі стадії розвитку: навчання, надходження на роботу, професійне зростання, підтримка і розвиток індивідуальних професійних здібностей, відхід на пенсію. Ці стадії працівник проходить послідовно, працюючи на різних посадах у різних організаціях, а сама кар'єра може приймати характер спеціалізованої і неспеціалізованої кар'єрної діяльності.

Спеціалізована кар'єра характеризується тим, що конкретний співробітник у процесі своєї професійної діяльності проходить різні стадії кар'єри. Подібні стадії конкретний працівник може пройти послідовно як в одній, так і в різних організаціях, але в рамках професії та в професіосфері фахової діяльності, в якій він спеціалізується. Наприклад, начальник відділу збуту однієї організації став начальником відділу збуту в іншій організації. Такий перехід пов'язаний або з ростом розмірів винагороди за працю, чи зі зміною її змісту, або з перспективами просування по службі. Неспеціалізована кар'єра широко розвинена в Японії. Японці твердо дотримуються думки, що керівник повинен бути фахівцем, здатним працювати на будь-якій ділянці компанії, а не з якої-небудь окремої функції. Піднімаючись по службовим сходам, спеціаліст повинен мати можливість поглянути на компанію з різних боків, не затримуючись на одній посаді більш ніж на три роки. Вважається цілком нормальним, коли керівник відділу збуту міняється місцями з керівником відділу постачання. Багато японських керівників на ранніх етапах своєї кар'єри працювали в профспілках. У результаті такої політики японський керівник володіє значно меншим обсягом спеціалізованих знань (які в будь-якому випадку втрачать свою цінність через п'ять років) і одночасно володіє цілісним уявленням про організацію, підкріпленим до того ж власним досвідом. Щаблі цієї кар'єри працівник може пройти як в одній, так і в різних організаціях.

Кар'єра вертикальна – це вид кар'єри, з яким найчастіше пов'язують саме поняття ділової кар'єри, тому що в цьому випадку просування найбільш зримо. Під вертикальною кар'єрою розуміється підйом на більш високу ступінь структурної ієрархії, підвищення в посаді, що супроводжується більш високим рівнем оплати праці, зріст професійного статусу, компетенцій тощо.

Кар'єра горизонтальна – вид кар'єри, що припускає або переміщення в іншу функціональну область діяльності, або виконання певної службової ролі на щаблі, що не має жорсткого формального закріплення в організаційній структурі (наприклад, виконання ролі керівника тимчасової цільової групи, програми і т. п.); до горизонтальної кар'єри можна віднести також розширення або ускладнення задач на колишній ступені (як правило, з адекватною зміною винагороди). Поняття горизонтальної кар'єри не означає неодмінне і постійний рух нагору по організаційній ієрархії.

Кар'єра східчаста – вид кар'єри, що сполучає в собі елементи

горизонтальної та вертикальної видів кар'єри. Просування працівника може здійснюватися за допомогою чергування вертикального росту з горизонтальним, що дає значний ефект. Такий вид кар'єри зустрічається досить часто і може приймати як внутрішньоорганізаційні, так і міжорганізаційні форми.

Кар'єра прихована – вид кар'єри, що є найменш очевидним для оточуючих. Він доступний обмеженому колу працівників, як правило, мають великі ділові зв'язки поза організацією. Під доцентровою кар'єрою розуміється рух до ядра, керівництву організації. Наприклад, запрошення працівника на недоступні іншим співробітникам зустрічі, наради як формального, так і неформального характеру, одержання співробітником доступу до неформальних джерел інформації, довірчі звертання, окремі важливі доручення керівництва. Такий працівник може займати рядову посаду в одному з підрозділів організації. Проте рівень оплати його праці істотно перевищує винагороду за роботу в займаній посаді.

Виходячи з вищезначених понятійних тлумачень професійної кар'єри, можна зробити наступні проміжні висновки.

1. Поняття кар'єри не можна пов'язувати тільки з роботою, тому що життя людини поза роботою і роль, яку він грає в цьому житті, має суттєвий вплив на кар'єру, будучи її частиною.

2. До останнього часу існувало негласне табу на дослідження в галузі кар'єри, кар'єрного зростання спеціалістів та досягнення ними кар'єрного успіху.

3. Кар'єра має свої рушійні мотиви, котрі з віком та зростанням кваліфікації змінюються і можуть ставати професійними цінностями.

4. Кар'єра може розвиватись за певними етапами її професійного здійснення і самоздійснення у послідовності професійного самоствердження і самореалізації.

Етапність у розвитку професійної кар'єри. Кар'єра – це тривалий процес. Вона проходить ряд послідовних етапів, на яких фахівець задовольняє свої професійні потреби. Щоб фахівець мав можливість адекватно розподіляти свої сили на весь період кар'єри, треба прогнозувати закономірні кар'єрні підйоми і спади і не лякатися останніх, знаючи основні характеристики етапів кар'єрного розвитку у професійній діяльності успішного фахівця.

Попередній етап включає навчання в школі, середню та вищу освіту і триває до 25 років. За цей період людина може змінити кілька різних робіт у пошуках виду діяльності, який задовольняє його потреби і відповідає його можливостям. Якщо він одразу знаходить такий вид діяльності, починається процес самоствердження її як особистості, він піклується про безпеку існування шляхом отримання професійного фаху.

Далі настає етап становлення, який триває приблизно п'ять років від 25 до 30. У цей період працівник освоює професію, здобуває необхідні навички, формується його кваліфікація, відбувається самоствердження і з'являється потреба до встановлення незалежності. Його продовжує

турбувати безпека існування, турбота про здоров'я. Зазвичай в цьому віці створюються і формуються сім'ї, тому з'являється бажання одержувати заробітну плату, рівень якої вище прожиткового мінімуму.

Етап просування триває від 30 до 45 років. У цей період йде процес зросту кваліфікації і просування по службі. Відбувається накопичення практичного досвіду, навичок, росте потреба у самоствердженні, досягненні більш високого статусу і ще більшої незалежності, починається процес професійного самовираження як особистості. У цей період набагато менше уваги приділяється задоволенню потреби безпеки, зусилля працівника зосереджені на збільшенні розмірів оплати праці і турботі про здоров'я.

Етап збереження характеризується діями по закріпленню досягнутих результатів і триває від 45 до 60 років. Настає пік вдосконалення кваліфікації і відбувається її підвищення в результаті активної діяльності і спеціального навчання, працівник зацікавлений передати свої знання молоді. Цей період характеризується творчістю, тут може бути підйом на нові службові щаблі. Людина досягає вершин незалежності і самовираження. З'являється заслужена повага до себе і оточуючих, що досягли свого положення чесною працею. Хоча багато потреб працівника в цей період задоволено, його продовжує цікавити рівень оплати праці, але з'являється все більший інтерес до інших джерел доходу (наприклад, участь в прибутках, капіталі інших організацій, акції, облігації).

Етап завершення триває від 60 до 65 років. В цей період фахівець починає всерйоз замислюватися про пенсію, готуватися до відходу. У цей період йдуть активні пошуки гідної заміни і навчання кандидата на посаду. Хоча цей період характеризується кризою кар'єри і такі спеціалісти все менше отримують задоволення від роботи і відчують стан психологічного та фізіологічного дискомфорту. Але водночас самовираження і повага до себе та інших подібних людей у них досягає найвищої точки за весь період кар'єри. Вони зацікавлені в збереженні рівня оплати праці, але прагнуть збільшити інші джерела доходу, що замінили б їм заробітну плату даної організації при виході на пенсію і були б гарною добавкою до пенсійного допомозі.

На останньому – пенсійному етапі професійна кар'єра в даній організації (виді діяльності) є завершеною. З'являється можливість для самовираження в інших видах діяльності, які були неможливі в період роботи в організації або виступали у вигляді хоббі: живопис, садівництво, робота в громадських організаціях та інші. Стабілізується повага до себе і до своїх колег по пенсії. Але фінансове становище і стан здоров'я в ці роки можуть зробити постійною турботу про інші джерела доходу і про здоров'я.

Для того щоб керувати кар'єрою, необхідно більш повний опис того, що відбувається з фахівцями на різних етапах кар'єри. Для цього в організаціях, зацікавлених в ефективному управлінні кар'єрою, проводяться спеціальні дослідження. Окремі результати досліджень оформляють у вигляді кар'єрограмми, котрі дозволяють наочно простежити шлях, пройдений кар'єрними сходами, чітко визначити

кваліфікаційні характеристики, що пред'являються для отримання окремих посад. Проте етап кар'єри (як точка на тимчасовій осі) не завжди пов'язаний з етапом професійного розвитку. Працівник, що знаходиться на етапі просування, у рамках іншої професії може й не стати високим професіоналом. Тому важливо розділяти поняття «етап кар'єри» (часовий період розвитку особистості) і поняття «фази розвитку» професіонала (періоди оволодіння діяльністю). У відповідності з *фазами розвитку професіонала* розрізняють:

– оптант (фаза оптації): працівник стурбований питаннями вибору або вимушеної зміни професії і робить цей вибір; точних технологічних кордонів тут, як і щодо інших фраз, бути не може, тому що вікові особливості задаються не тільки фізіологічно, але й соціально в умовах культури;

– адепт (фаза адепта): це спеціаліст, що вже став на шлях прихильності до професії і освоює її; у залежності від професії це може бути як багаторічний, так і зовсім короткочасний процес (наприклад, простий інструктаж);

– адаптант (фаза адаптації) – це період звикання молодого фахівця до професійної діяльності; як би не був налагоджений процес підготовки того чи іншого фахівця у навчальному закладі, він ніколи не підходив би «як ключ до замка» до виробничої діяльності на підприємстві;

– інтернал (фаза інтернал): досвідчений фахівець, котрий віддано любить свою справу і може цілком самостійно, все більш надійно та успішно справлятися з основними професійними функціями;

– майстер (фаза майстерності): фахівець як високий професіонал може вирішувати найважчі професійні завдання, котрі не здатні подолати інші фахівці і професіонали;

– авторитет (фаза авторитету): вона як і фаза майстерності є підсумовуючою – це майстер своєї справи, вже добре відомий у професійному колі чи навіть за його межами (у галузі, в країні); залежно від прийнятих в даній професії форм атестації працівників «професійний авторитет» має надзвичайно високі показники кваліфікації та професійної самореалізації;

– наставник (фаза наставництва): це авторитетний майстер своєї справи, котрий в будь-якій професії «обростає» однодумцями, переймачами досвіду, учнями та послідовниками.

Виходячи з вищезначеного, можна зробити деякі підсумки:

1. Зустрічаючись з новим співробітником, менеджер з персоналу повинен враховувати етап кар'єри, що він відбувається на даний момент. Це може допомогти уточнити цілі професійної діяльності, ступінь динамічності і, головне, – специфіку індивідуальної мотивації і професійно-ціннісної орієнтованості.

2. Важливо розділяти етап кар'єри (часовий період розвитку особистості) і фази розвитку професіонала (періоди оволодіння діяльністю).

3. Етапи і межі трудової активності, творчих проявів дуже рухливі і в кожному конкретному випадку визначаються специфікою професії та особливими, неповторними умовами життєдіяльності фахівця, його індивідуальністю як професіонала.

Моделі розвитку кар'єри. А. П.Сгоршин зазначає, що практичні дослідження службової кар'єри багатьох діючих менеджерів показують, що всі різноманітні види кар'єри виходять за рахунок поєднання чотирьох її основних моделей: «трамплін»; «сходи»; «змія»; «роздоріжжі» [1]. Так, кар'єра «трамплін» широко поширена серед керівників і фахівців. Життєвий шлях працівника складається з тривалого підйому по службовій драбині з поступовим зростанням його потенціалу, знань, досвіду і кваліфікації. Відповідно змінюються займані посади на більш складні і краще оплачувані. На певному етапі працівник займає вищу для нього посаду і намагається утриматися в ній протягом тривалого часу. Але потім здійснюється «стрибок з трампліну» у зв'язку з виходом на пенсію.

Кар'єра «трамплін» найбільш характерна для керівників періоду застою в економіці, коли багато посад в центральних органах і на підприємствах займалися одними людьми по 20-25 років. З іншого боку, дана модель є типовою для фахівців і службовців, які не ставлять перед собою цілей просування по службі. У силу ряду причин – особистих інтересів, невисокою завантаженню, гарного трудового колективу, придбаної кваліфікації – працівників цілком влаштовує посада, і вони готові залишатися в ній до відходу на пенсію. Таким чином, кар'єра «трамплін» може бути цілком прийнятною в умовах ринкової економіки для великої групи спеціалістів і службовців, успішних «кар'єрних фахівців».

Модель кар'єри «сходи» передбачає, що кожна сходинка службової кар'єри представляє собою певну посаду, яку працівник займає фіксований час, наприклад, не більше 5 років. Такого терміну достатньо для того, щоб увійти в нову посаду та опрацювати з повною віддачею. З ростом кваліфікації, творчого потенціалу та виробничого досвіду керівник або фахівець піднімається по службових сходах. Кожну нову посаду працівник займає після підвищення кваліфікації. Верхньої сходинки службової кар'єри працівник досягає в період нагромадження максимального професійного потенціалу, коли накопичений великий досвід і придбані висока кваліфікація, широта кругозору, професійні знання та вміння. Психологічно ця модель дуже незручна для перших керівників через їх небажання йти з «перших ролей». Тому вона повинна підтримуватися вищим органом управління (радою директорів, правлінням) з гуманних позицій збереження здоров'я і працездатності фахівця. Після заняття верхньої посади починається планомірний спуск по службовій драбині з виконанням менш інтенсивної роботи, що не вимагає прийняття складних рішень в екстремальних ситуаціях, керівництва великим колективом та управлінського мистецтва. Проте внесок керівника і фахівця в якості консультанта є вельми цінний для підприємства.

Модель кар'єри «змія» придатна для керівника та спеціаліста. Вона

передбачає горизонтальне переміщення працівника з однієї посади на іншу шляхом призначення із заняттям кожної нетривалий час (1-2 роки). Наприклад, майстер після навчання в школі менеджерів працює послідовно диспетчером, технологом і економістом, а потім призначається на посаду начальника цеху. Це дає можливість лінійному керівнику більш глибоко вивчити конкретні функції управління, які йому знадобляться на вищестоящій посаді. Перш ніж стати директором підприємства, керівник протягом 6-9 років працює заступником директора з кадрів, комерції та економіки і всебічно вивчає важливі ділянки діяльності. Головна перевага даної моделі полягає в можливості задоволення потреби людини в пізнанні цікавлять його функцій управління. Це передбачає постійне переміщення кадрів в апараті управління, наявність чіткої системи призначення та переміщення і детальне вивчення соціально-психологічного клімату в колективі. Найбільшого поширення ця модель отримала в Японії на великих фірмах. Професор У. Оучи свідчить про таку розстановку кадрів в Японії: «Може бути, найбільш важливим є той факт, що кожен працівник знає, що протягом всієї своєї кар'єри він буде переходити з одних підрозділів фірми в інші, навіть розташовані в різних географічних місцях. Крім того, в багатьох японських фірмах ротація протягом всього трудового життя поширюється на всіх службовців. Інженер-електрик з проектування схем може бути спрямований на виробництво чи складання, техніка кожен рік можуть переводити на нові верстати або в інші підрозділи, керівників – переміщати по всіх галузях бізнесу... Коли люди працюють весь час за однією спеціальністю, у них виникає тенденція до формування локальних цілей, пов'язаних тільки з цією спеціальністю, а не з майбутнім всієї фірми» [1]. При недотриманні ротації кадрів кар'єра «змія» втрачає значимість і може мати негативні наслідки, тому що частина працівників з переважанням темпераменту меланхоліка і флегматика не розташовані до зміни колективу або посади і будуть сприймати її дуже болісно.

Модель кар'єри «роздоріжжі» передбачає після закінчення певного фіксованого або змінного терміну роботи проходження керівником або фахівцем комплексної оцінки (атестації), за результатами якої приймається рішення про підвищення, переміщення або пониження в посаді. За своєю філософією це переважно американська модель кар'єри, котра орієнтована на індивідуалізм людини. Розглянемо кар'єру «роздоріжжі» для лінійного керівника. Після закінчення певного періоду, скажімо 5 років роботи на посаді начальника цеху, він проходить перепідготовку в школі менеджерів з повним комплексом необхідних досліджень. Якщо його професійні знання та вміння, потенціал і кваліфікація, здоров'я і працездатність високі, а взаємини в трудовому колективі безконфліктні, то він рекомендується до заняття більш високої посади через призначення або механізм виборів. Якщо потенціал керівника середній, але одночасно він володіє професійними знаннями й уміннями, що достатні для займаної посади, має хороше здоров'я і психологічно стійкий, то він рекомендується до переміщення на іншу посаду. Наприклад, начальником іншого цеху. У

випадку, коли рейтинг керівника низький, професійна підготовка не відповідає займаній посаді, а у трудовому колективі існують конфлікти, тоді вирішується питання про його пониження в посаді або звільнення за грубі порушення в управлінській сфері.

Існують й інші класифікації моделей розвитку кар'єри. Так, за Є. Комаровим, класифікується 6 модельних різновидів (класів) у розвитку професійної кар'єри [4].

Ситуаційна кар'єра. Особливість цього виду кар'єри полягає в тому, що поворотами в долі конкретної людини розпоряджається його Величність Випадок. При такому ситуативному розвитку подій не потрібно заздалегідь враховувати якісь «фактори планування кар'єри», вони «самі прийдуть» свого часу і змусять приймати рішення про кадрові переміщення і призначеннях. За цим знаходяться і працівники, які зробили би кар'єру «на ситуації».

Кар'єра «від начальника». По суті справи, це модифікація попереднього варіанту з тією лише різницею, що тут акцентується увага на ОПР (особа приймає рішення), від якого залежить кар'єра. Ті, хто зацікавлений в ній, мимоволі формують систему роботи «під начальника», систему впливу на угодні для себе і негативні для суперників оцінки і рішення. Догідництво, підлабузництво, «чого-с изволите-с», з одного боку, і підсиджування, доносительство, очорнення, з іншого, грають дуже важливу роль у такій системі. Делікатно цей вид кар'єри називають «залежною», а на більш точному та образній мові «лакейською», «підлабузницькою», «лізальною», «угодніческою» тощо.

Кар'єра «від розвитку об'єкту». Бувають умови та ситуації, коли кар'єра працівника знаходиться нібито у його власних руках. Наприклад, очолюючи якийсь невеликий підрозділ, її керівник домагається його розвитку або перетворення у більш велике. А потім – у ще більш велике з відповідною зміною назви займаної посади на більш статусну та поважну. У даному випадку провідну роль грають здібності працівника з розвитку об'єкта та підтримка з боку керівництва. Виглядає все так, нібито він сам «зробив себе» у професійній кар'єрі.

Власноручна кар'єра. Є. Комаров виявляє таких фахівців, котрі не чекають «кар'єрної милості», а буквально підштовхують «керівні уми» до прийняття необхідних «кар'єрних рішень». Деякі люди працюють настільки професійно, що цей професіоналізм сам по собі «прокладає» собі дорогу в «посадових джунглях», що кишать заздрісниками, недоброчливцями та лицемірами. Цьому натиску професіоналізму практично неможливо протистояти, якщо ключові ОПР цінують його в даній системі. Далі, будь-яка вдала спроба подібного Хедхантера («мисливця за головами»), змінити класного фахівця або керівника, – це своєрідний метод продукування кар'єри «своїми руками». Для керівництва даного підприємства або організації такий кар'єрний підхід слід розглядати як «дзвінок» про неблагополучному стані в системі мотивації персоналу та управління кар'єрою.

Кар'єра «по трупах». Тут «провідна роль» належить кар'єристові в різко негативному сенсі слова. Кар'єрні інтереси настільки превалюють у його житті, що він не зупиняється ні перед чим у бажанні пройти найбільш короткий шлях до потрібної посади. «Групний кар'єрист» використовує різні методи і прийоми знищення тих, хто заважає йому на «кар'єрній дорозі». Слід особливо підкреслити, що вітчизняна наука, зокрема психологія управління, поки не проводила досліджень «людини кар'єри» як в позитивному, так і негативному значеннях цього терміну. В чому полягають його потреби та інтереси? Яким чином впливають на поведінку і психологію людини кар'єрні та некар'єрні прагнення? Що, в принципі, дає кар'єра подібному «кар'єрному фахівцю»? Без належних наукових відповідей на ці питання досить складно на практиці займатися вирішенням кар'єрних проблем.

Системна кар'єра. Даний вид вважається найважливішою ознакою сучасного рівня кадрового менеджменту. Її головні ідеї полягають в системному підході до професійної кар'єри та досягнення фахової успішності. А саме:

- пов'язати в єдине ціле різні складові частини кар'єри;
- створити організаційний фундамент для планування кар'єри;
- не піддаватися впливу випадкових факторів, протиставивши їм системний підхід та системні професійні зусилля;
- навчити працівників кадрових служб для кваліфікованої розробки системної кар'єри, використання сучасних форм і методів управління кар'єрою, «кар'єрних технологій».

Нескладно помітити, що застосування системної кар'єри (у першому наближенні) свідчить про прагнення керувати кар'єрою і звести нанівець протилежну систему, в котрій «стихія кар'єри» управляє людьми та їх поведінкою. При цьому системна кар'єра вимагає більш якісних інформаційних, організаційних, соціальних, соціально-психологічних і психологічних технологій. Найбільша помилка в цьому відношенні полягає в тому, що можна створити і керувати системної кар'єрою на підприємстві, в організації, установі за допомогою колишніх форм і методів, без спеціальної підготовки персоналу кадрових підрозділів, керівників усіх рівнів управління. Тобто перехід до системної кар'єри і її освоєння слід розглядати як різновид нововведень з усіма наслідками, інноваційними ризиками та «системним успіхом».

Діючі моделі кар'єри показують, що вона може бути динамічною, пов'язаною зі зміною робочих місць, і статичною кар'єрою, що здійснюється в одному місці і на одній посаді шляхом професійного зростання. Вона може розвиватися як «вертикальна кар'єра», що припускає посадова просування по щаблях ієрархічної градації, а може представати і «горизонтальною кар'єрою», котра реалізується у межах одного рівня управління, але зі зміною виду занять (за часом і професією). Кар'єра співробітника в організації складається з бажання самого співробітника реалізувати власний професійний потенціал і зацікавленість компанії в

просуванні саме цього співробітника. Організації, керівники яких розуміють важливість управління діловою кар'єрою своїх співробітників, роблять серйозний крок на шляху до власного процвітання. Управління кар'єрою дає можливість «виростити» фахівця або керівника в стінах своєї організації і отримати з цього економічний зиск.

На перший погляд може здатися, що управління кар'єрою вимагає великих витрат часу і грошей і явно поступається за ефективністю наймом вже сформованого фахівця високої кваліфікації. Але при більш детальному аналізі стає зрозуміло, що ці витрати виправдовують себе повною мірою. З однієї сторони, співробітник, який пройшов усі етапи професійного росту в одній організації, краще знає її специфіку, сильні і слабкі сторони. Саме це і робить його роботу більш продуктивною. На відміну від того, хто прийде в організацію «з вулиці», йому не потрібен час на засвоєння корпоративної культури, бо він вже є її частиною. З іншого боку, поведінка такого співробітника, легше передбачити. Можна з упевненістю сказати, що управління діловою кар'єрою співробітника – це активна взаємодія трьох сторін: працівника, керівництва та служби управління персоналом. Керівник формулює потреби компанії у розвитку того чи іншого працівника, часто виступає в ролі наставника в процесі управління його кар'єрою. На самого співробітника лягає основна відповідальність за успішний розвиток власної кар'єри. Адже саме він щодня втілює в життя свій план. А служба управління персоналом координує весь процес управління кар'єрою.

Одним з основних умов успішної кар'єри є правильний вибір професії, який багато в чому визначає долю кожної людини. Соціологічні дослідження показують, що задоволеність чи незадоволеність своїм життям на 50 % пов'язана з роботою та як вона виконується, а інші 50 % – з благополуччям або неблагополуччям в сімейних відносинах. Причому для більшості чоловіків важливіше перше, а для жінок – друге [1]. Американський психолог Д. Л. Голланд запропонував свою теорію вибору кар'єри. На його думку, вибір кар'єри – це вираження особистості, а не випадкова подія, де грає роль «шанс». Вибір професії, за Д. Г. Голландом, зводиться до пошуку найбільш відповідного для себе оточення, тобто професійної групи, в якій знаходяться люди такої ж професійної орієнтації та мають близькі і подібні особливості своєї особистості. Дослідник вважає, що кар'єрні досягнення залежать від того, наскільки є співставними особистість працівника та обстановка, в якій він працює. За цією ознакою співпадання особистості з обставинами праці, Д. Л. Голланд виділяв шість типів працівників. А саме:

1. Реалістичний тип – це працівники, що мають атлетичні або механічні здібності, люблять працювати з предметами і машинами;

2. Дослідницький тип – до них відносяться працівники, що люблять спостерігати, вчитися, досліджувати, аналізувати, вирішувати;

3. Артистичний тип – це працівники, що віддають перевагу іяльності у неформалізованих ситуаціях, використовуючи свої багаті здібності інтуїції, творчості, уяви;

4. Соціальний тип проявляє схильність промов і люблять працювати з людьми та в людському оточенні, вони цілеспрямовано уникають систематичної діяльності, включаючи механічні види праці;

5. Підприємницький тип – до них відносяться працівники, що люблять впливати і керувати людьми заради організаційних чи економічних вигод;

6. Стандартний тип працівників виявляє нахил працювати з фактами, даними, що мають здатність до обчислень і розрахунків.

Запропонована класифікація є однією з найбільш популярних типологій, що використовуються на практиці профконсультацій на Заході. Спеціально розроблений опитувальник виявляє наявність та вираженість тих чи інших якостей, що дає підставу віднести працівника до певного типу і тим самим рекомендувати йому найбільш підходяще коло професій. Хоча один з типів завжди домінує, але завжди можливо пристосуватися до умов обстановки в рамках двох і більше типів. Крім того, можна виділити основні ситуації, в яких людина робить вибір професії, а саме:

- традиція: питання про вибір не виникає у силу традиції і звичаїв;
- випадок: вибір стався випадково в силу якихось подій;
- борг: вибір професії пов'язаний з наданням кредитних коштів і виникнення боргу, виконання певної місії, виникнення почуттів покликання чи зобов'язання перед людьми;
- цільовий вибір: він пов'язаний зі свідомим визначенням цілей професійної діяльності, виходячи з аналізу реальних проблем та шляхів їх вирішення (до моменту вибору працівник знає про майбутню професійну діяльність). Менеджер з персоналу, як правило, стикається з уже визначеним професіональним вибором, однак важливо знати, як людина зробила подібний вибір.

Особливе місце в управлінні кар'єрою займає її планування. Будь-який фахівець планує своє майбутнє, ґрунтуючись на своїх потребах і соціально-економічних умовах. Немає нічого дивного в тому, що він бажає знати перспективи службового зростання і можливості підвищення кваліфікації в даній організації, а також наявність умов, котрі необхідно для цього виконати. В іншому випадку мотивація поведінки стає слабкою, фахівець працює не на повну силу, не прагне підвищувати кваліфікацію і розглядає організацію як місце, де можна перечекаати деякий час перед переходом на нову, більш перспективну роботу. При працевлаштуванні фахівець ставить перед собою певні цілі (відповідно як і організація, що приймає його на роботу і котра також переслідує певні цілі) і тому фахівцю, що наймається необхідно вміти реально оцінювати свої ділові якості. Він повинен вміти співвіднести свої ділові якості з тими вимогами, котрі ставить перед ним організація, його робота, професійні обов'язки. Від цього залежить успіх всієї професійної кар'єри успішного фахівця.

Наймаючись на роботу, фахівець повинен знати і ринок праці. Не знаючи ринку праці, він може обрати першу-ліпшу привабливу для нього роботу, але вона може виявитися не тією, що він очікував. Тоді починається пошук нової роботи. Припустимо, що фахівець добре знає

ринок праці, шукає перспективні галузі застосування своєї професії і дізнається, що для його знань і умінь роботу знайти важко, тому що дуже багато бажаючих працювати в цій сфері, в разі чого виникає сильна конкуренція. Володіючи можливістю до самооцінки і знаючи ринок праці, він може відібрати галузь і регіон, де хотів би жити і працювати. Правильна самооцінка своїх навичок і ділових рис передбачає знання себе, своєї сили, слабкостей та недоліків. Тільки за цієї умови можна правильно поставити цілі кар'єри.

Метою кар'єри не можна назвати область діяльності, визначену роботу, посаду, місце на службовій драбині. Вона має більш глибокий зміст. Так, цілі кар'єри проявляються в причинах, за якими фахівець хотів би мати цю конкретну роботу, займати певну сходинку на ієрархічній драбині посад. Цілі кар'єри змінюються з віком, а також у міру того, як змінюється сам фахівець з професійним зростом своєї кваліфікації. Тому формування цілей кар'єри – це процес постійний і спектр кар'єрних цілей може бути вельми широким. Серед них, в якості прикладу можна навести такі цілі кар'єри:

- займатися видом діяльності чи мати посаду, що значимі для спеціаліста і тому доставляють моральне задоволення;
- отримати роботу чи посаду, які відповідають власній самооцінці та здійснюються в місцевості, де природні умови сприятливо діють на стан здоров'я і дозволяють організувати гарний відпочинок:
- займати посаду, посилює можливості і розвиваючу їх;
- мати роботу чи посаду, які носять творчий характер;
- працювати за професією або займати посаду, що дозволяють досягти певного ступеня незалежності:
- мати роботу чи посаду, які добре оплачуються або дозволяють одночасно отримувати великі побічні доходи;
- мати роботу або посаду, що дають можливість продовжувати активне навчання і забезпечити професійний зріст;
- мати роботу чи посаду, які одночасно дозволяють займатися вихованням дітей чи домашнім господарством.

Управління кар'єрою варто починати при прийомі на роботу. При працевлаштуванні задаються питання, в котрих викладені вимоги організації-роботодавця. Вам же слід задавати питання, які відповідають вашим цілям і формулюють ваші вимоги. Як приклад назвемо деякі питання, що можуть задаватися фахівцем при прийомі на роботу:

- якою є кадрова політика організації щодо молодих фахівців?
- які шанси отримання житла?
- скільки днів у році піде на відрядження (у тому числі закордонні)?
- які перспективи розвитку організації?
- чи є знижка при купівлі працівниками продукції, що випускається на підприємстві та чи є дисконт на інші продукти?
- практикуються в організації понаднормові роботи?
- які системи оплати праці в організації?

- хто є конкурентом організації?
- чи має організація свої дитячі та лікувально-оздоровчі установи?
- які шанси отримання більш високої посади?
- чи будуть створені умови для навчання, підвищення кваліфікації або перепідготовки і рекваліфікації?
- чи можливо скорочення посади і в зв'язку з чим?
- у разі скорочення чи можна розраховувати на допомогу організації у новому працевлаштуванні?
 - які принципи формування пенсійного фонду та можливі розміри пенсії?

Здійснюючи управління кар'єрою в процесі своєї професійної діяльності, кожному фахівцю необхідно пам'ятати наступні правила: не втрачайте час на роботу з безініціативним, неперспективним начальником і станьте потрібним ініціативному, оперативному керівнику, розширюйте свої знання, придбайте нові навички; готуйте себе зайняти більш високооплачувану посаду, яка стає (чи стане) вакантною; пізнайте і оцініть інших людей, важливих для вашої кар'єри (батьків, членів своєї сім'ї, друзів); складайте план на добу і на весь тиждень, в якому залишайте місце для улюблених занять; пам'ятаєте, що все в житті змінюється: ви як фахівець, ваші заняття та навички, ринок, організація, навколишнє середовище, а вміння вчасно оцінити ці зміни – це важлива для кар'єри професійна якість. Рішення в сфері кар'єри практично завжди є компромісом між бажаннями і реальністю, між вашими інтересами та інтересами організації, тому ніколи не живіть минулим: по-перше, минуле відображається у нашій пам'яті не таким, яким воно було насправді, по-друге, минуле не повернеш. Тому не допускайте, щоб ваша кар'єра розвивалася значно швидше, ніж у інших, і звільняйтеся, як тільки переконаєтесь, що це необхідно. Про підприємство, де здійснюється кар'єра, треба думати як про ринок праці, але не треба забувати і про зовнішній ринок праці. Не нехуйте допомогою підприємства у працевлаштуванні, але в пошуках нової роботи сподівайтесь перш за все на себе.

Засобом реалізації плану кар'єри є успішна робота на займаній посаді: професійне та індивідуальний розвиток, навчання, ефективно співробітництво з керівником, створення положення та іміджу в організації тощо. Сьогодні вважається, що успіх кар'єри залежить від здібностей працювати на стику різних сфер діяльності. Але для успішного розвитку кар'єри недостатньо одних побажань фахівця, навіть якщо вони приймають форму добре продуманого плану. Для просування по ієрархічній драбині необхідні професійні навички, знання, досвід, наполегливість і певний елемент везіння. Щоб звести всі ці компоненти воедино, фахівцю часто необхідна зовнішня допомога. Традиційно він отримує цю допомогу від родичів і знайомих, навчальних закладів, які закінчував, товариств, в котрих брав участь, і навіть від держави, якій сплачував податки. У сучасному світі найважливішим джерелом підтримки фахівця у розвитку його кар'єри стає організація, в якій він працює. Такий стан речей легко пояснити – сучасні організації вбачають у розвитку своїх

співробітників один з основоположних чинників власного успіху і тому щиро зацікавлені у розвитку їхньої кар'єри. Не випадково планування та управління розвитком кар'єри стало в останні 20 років однією з найважливіших областей управління людськими ресурсами.

Будь-яка організація, в тому числі і кар'єри, знаходить відображення у певних документах. Передусім до них відносяться: Положення про кар'єру; розробленні фактичні моделі кар'єри, плани кар'єрного зросту та інші.

Положення про кар'єру – це документ, що регламентує процес управління кар'єрою на даному підприємстві. Зараз ще рано говорити про якусь усталену структуру цього положення, але, в принципі, можна виділити найбільш характерні його розділи:

1. Загальна частина.
2. Цілі і завдання кар'єри.
3. Організація управління кар'єрою.
4. Оцінки персоналу в процесі кар'єри.
5. Порядок підготовки та прийняття рішень по кар'єрі.
6. Система використовуваної документації.

Фактичні моделі кар'єри – це свого роду генералізовані «фотографії» кар'єри фахівців на даному підприємстві, або тільки створені «зрізи» професійної діяльності «сьогодні і тепер» для якихось цілей. «Фотографування» кар'єри дає необхідну інформацію про перехід з посади на посаду (як по горизонталі, так і вертикалі), часу роботи на кожній посаді, зміні віку людини, підвищення кваліфікації, змінах (динаміці) в знаннях, навичках, уміннях і інші відомості. Фактичні моделі кар'єри корисні тим, що вони можуть дати уявлення про реальну кар'єру та її механізми, котрі необхідно знати для подальшого вдосконалення. «Інвентарні питання» за фактичними моделям кар'єри, котрі можуть задаватись при створенні подібної моделі: Які фактичні моделі кар'єри можуть бути складені в організації? У якій формі вони можуть бути представлені або зображені? Що характерно для цих моделей? Що знаходилося в основі рішень, прийнятих щодо кадрових переміщень? Які результати роботи кандидата покладені в основу оцінки при цих переміщеннях? Як ув'язана кар'єра зі зміною компетентності? Як оцінювалася компетенція, тобто рівень знань, навичок і вмінь? Які форми і методи підвищення кваліфікації використовувалися в процесі кар'єри?

Планові моделі кар'єри представляють собою розробки з можливої кар'єри успішних фахівців. Вони включають визначення посадових переміщень, опис вимог до кандидатів, тимчасові інтервали, форми і методи оцінки знань, навичок та вмінь, результатів роботи та інше. «Інвентарні питання» за плановими моделям кар'єри: Чи є в організації досвід розробки планових моделей кар'єри? Якщо так, то які форми цих моделей? Якщо ні, то кого з кадрової служби необхідно навчити розробці цих моделей? Де цьому можна навчитися? Чи слід знайти новоприйнятих на роботу з цими моделями? Вивчаються чи «кар'єрні

потреби» персоналу в організації? Якщо так, то хто цим займається? Які засоби використовуються для цього? Якщо ні, то кого і де слід навчити цьому? Які системи використовуються для оцінки рівня і змісту знань, навичок і вмінь працівників-кандидатів для «кар'єрної драбини»?

Управління кар'єрою полягає в організації планомірного горизонтального і вертикального просування працівника по структурі посад або робочих місць, починаючи з моменту прийняття його в організацію і закінчуючи ймовірним звільненням. Подібним чином кар'єра стає керованим процесом, а значить і плановим. Планування кар'єри полягає у визначенні цілей професійного розвитку працівника і шляхів, що ведуть до їх досягнення. Реалізація плану розвитку кар'єри передбачає, з одного боку, професійний розвиток фахівця, тобто придбання необхідної для заняття бажаної посади кваліфікації, а з іншого – послідовне зайняття посад, досвід роботи на яких необхідний для успіху на цільовій посаді.

Розвиток кар'єри. Розвитком кар'єри називають ті дії, котрі здійснює працівник і організація для реалізації плану кар'єри і професійного просування фахівця. Планування і управління розвитком кар'єри вимагає від працівника певних додаткових (у порівнянні з рутинною професійною діяльністю) зусиль. Багато західних компаній почали створювати формальні системи управління розвитком кар'єри своїх співробітників. Працівникові пропонуються різні програми навчання, консультацій, тренінгів тощо. Загальна мета цих програм полягає у поєднанні потреб і цілей працівника з поточними чи майбутніми можливостями просування в організації. Подібні програми повинні:

- пропонуватися регулярно;
- бути відкритими для всіх працівників організації;
- модифікуватися, якщо їх оцінка показує, що необхідні зміни;
- давати повну інформацію про вакансії та про кваліфікацію, яка необхідна, щоб їх зайняти та успішно здійснювати діяльність;
- вказувати систему, відповідно до якої кваліфіковані працівники можуть претендувати на ці вакантні місця;
- допомогати працівникам у встановленні цілей професійної кар'єри.

Найбільш поширеною моделлю управління кар'єрою співробітників є модель партнерства з планування та розвитку кар'єри. Партнерство передбачає співробітництво трьох сторін – працівника, його керівника та відділу людських ресурсів. Працівник несе відповідальність за планування і розвиток власної кар'єри. Керівник виступає в якості наставника або спонсора співробітника. Його підтримка необхідна для успішного розвитку кар'єри, оскільки він розпоряджається ресурсами, управляє розподілом робочого часу, атестує співробітника, виконує інші регламентні операції. Відділ людських ресурсів відіграє роль професійного консультанта і водночас здійснює загальне управління процесом розвитку кар'єри в організації. Після прийому на роботу спеціалісти з людських ресурсів проводять навчання нового співробітника: з основ планування і розвитку кар'єри, роз'яснення принципів партнерства, відповідальності сторін у їх

виробничих стосунках. Навчання переслідує дві основні мети: 1) сформуванати зацікавленість співробітників у розвитку кар'єри, 2) надати їм інструменти для початку управління власною кар'єрою, 3) допомогти розробити план розвитку кар'єри.

Розробка плану розвитку кар'єри. На цьому етапі фахівець повинен визначити власні професійні інтереси, методи їх реалізації, можливі посади, які б він хотів зайняти в майбутньому. Після цього йому потрібно зіставити власні можливості з вимогами підприємства і визначити, чи є даний план розвитку кар'єри реалістичним. Якщо це так, то продумати і спланувати, що йому необхідно зробити для реалізації цього плану. На даному етапі співробітник потребує кваліфікованої допомоги з боку відділу людських ресурсів і власного керівника, перш за все, для визначення своїх можливостей і недоліків, а також методів розвитку. Багато організацій проводять спеціальне тестування для виявлення сильних і слабких сторін своїх співробітників, результати якого надають істотну допомогу в плануванні кар'єри. Участь керівника у процесі планування кар'єри дозволяє не тільки провести певну перевірку на відповідність реальності кар'єрних очікувань співробітника, але й залучити керівника у процес розвитку кар'єри даного фахівця. Тобто вже з самого початку заручитися його підтримкою та отримати допомогу.

Реалізація плану розвитку професійної кар'єри залежить, перш за все, від самого фахівця. При цьому необхідно мати на увазі весь набір умов, що роблять це можливим, а саме:

- результати своєї роботи на посаді: успішне виконання посадових обов'язків є найважливішою передумовою просування, при цьому випадки, коли при підвищенні фахівці не справляються зі своїми обов'язками (при наявності достатнього професійного потенціалу) є вкрай рідкісними;

- професійне та індивідуальний розвиток: співробітник повинен не тільки користуватися всіма доступними засобами професійного розвитку, але й демонструвати нові придбані навички, знання і досвід;

- ефективне партнерство з керівником: реалізація плану розвитку кар'єри у величезній мірі залежить від керівника, який формально і неформально оцінює роботу спеціаліста у займаній посаді та його професійний потенціал; подібне є найважливішим каналом зв'язку між фахівцем і керівництвом організації, котре приймає остаточне рішення про просування, надає фахівцю необхідні ресурси для професійного зросту і кар'єроздійснення;

- помітне становище в організації: для просування в організаційній ієрархії необхідно, щоб керівництво знало про досягнення працівників, їх фахові потенціали і можливості; фахівець може заявити про себе за допомогою якісної роботи, вдалих виступів, доповідей, звітів, участі в роботі творчих колективів, масових заходах тощо. Винятково важливим є успішне партнерство з відділом людських ресурсів, котрий акумулює дані про фахівців, дає їм характеристику, оцінює професійний потенціал працівника,

що виступає необхідною умовою поступального розвитку його кар'єри.

Найважливішим компонентом процесу управління розвитком кар'єри є оцінка досягнутого прогресу, в якій беруть участь всі три сторони: співробітник, керівник, відділ людських ресурсів. Оцінка проводиться періодично, як правило, один раз на рік (часто разом з атестацією співробітника (хоча останнім часом багато організацій прагнуть розділити ці події), при зустрічі працівників і керівників з представленням необхідних даних відділу людських ресурсів. Оцінюється не лише прогрес у реалізації плану, але й реалістичність самого плану у його здійсненні за всіма позиціями, ефективність підтримки з боку керівника та організації в цілому. Результатом обговорення стає скорегований план розвитку кар'єри.

Як і кожен організаційний процес розвиток кар'єри потребує оцінки ефективності кар'єрного зросту. Оскільки цей процес спрямований, перш за все на підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому, результати показують, наскільки ефективною є робота підприємства у галузі управління кар'єрою своїх працівників. Більш специфічними показниками, що характеризують управління розвитком кар'єрою в організації можуть бути наступні:

(1) плинність персоналу: порівняння показників у працівників, що беруть участь у плануванні та розвитку кар'єри з тим, що не беруть участь в цьому процесі;

(2) просування на посаді: порівняння процентних показників діяльності у співвідношенні тих фахівців, які отримали підвищення до загального числа співробітників у групі; кількість працівників, котрі беруть участь у плануванні та розвитку кар'єри, і які не беруть участь в цьому процесі;

(3) зайняття звільнених ключових посад фахівцями даної організації та тими спеціалістами, що прийшли з інших підприємств;

(4) проведення опитувань спеціалістів підприємства, що беруть участь у плануванні та розвитку кар'єри з оцінкою їх професійних досягнень.

Таким чином, управління службовою кар'єрою – це складний процес, що вимагає значних витрат, однак його формальна наявність гарантує реалізації професійних амбіцій всім працівникам організації. Люди відрізняються один від одного за здібностями, рівнем освіти і кваліфікації. Так що не кожен навіть при наявності дієвої системи просування зможе зайняти більш високі посади. В умовах же відсутності кар'єрних планів спонтанні переміщення можуть призвести до зниження ентузіазму та мотивації співробітників, так як тоді буде відсутня логіка і справедливість. До того ж подібні необгрунтовані і довільні кадрові переміщення можуть взагалі перервати трудовий процес і привести до зниження продуктивності і творчого настрою персоналу. Проте деякі вчені і керівники починають задаватися питанням про ефективність і доцільність даного методу управління. Так, с. Шекшня вважає, що зміна ставлення до розвитку кар'єри пов'язано, перш за все, з двома чинниками: збільшенням швидкості зміни зовнішнього та внутрішнього організаційного середовища і зміною відносин

між співробітниками і організацією [8]. Прискорення процесу змін робить традиційне планування просування по службових сходах виключно складним процесом, оскільки часто організація не знає, що може статися з нею через декілька місяців, не кажучи вже про роки. Коли керівництво американської багатонаціональної компанії прийняло рішення про реструктуризацію та ліквідації головних офісів чотирьох своїх відділень, сотні керівників і фахівців з розробленими на кілька років вперед планами розвитку кар'єри залишилися за бортом організації або були поставлені на посади, про які вони й не думали. З іншого боку, багато з них не розглядають свої відносини з організацією інакше як тимчасовий союз, що триває рівно стільки скільки це вигідно обом сторонам. При такому погляді співробітники намагаються планувати свою кар'єру у глобальному масштабі, а роботу в рамках окремої організації розглядають як один з кроків до кінцевої мети. Їх інтерес полягає у підвищенні професійної майстерності, придбання нових знань і навичок, збільшення власної цінності на зовнішньому ринку праці. Природно, що довгострокове планування кар'єри всередині організації в таких випадках практично позбавлене сенсу. На основі вищезначеного можна зробити деякі проміжні висновки:

1) у будь-якій організації існує взаємна зацікавленість у розвитку кар'єри персоналу як організації, так і самого працівника.

2) головним механізмом кар'єрного розвитку є поєднання інтересів працівника (задоволення потреб у життєзабезпеченні, соціальному визнанні, самореалізації) та організації (ефективне рішення службових завдань).

3) у процесі реалізації кар'єри важливо забезпечити взаємодію всіх видів кар'єри у їх поліваріантних можливостях.

Останнє потребує виконання наступних основних завдань: забезпечення спрямованості планування кар'єри на конкретного співробітника з метою врахування його специфічних потреб, забезпечення відкритості процесу управління кар'єрою, усунення «кар'єрних глухих кутів», підвищення якості процесу планування кар'єри, розробка критеріїв службового зросту, що використовуються при конкретних кар'єрних рішеннях; вивчення кар'єрного потенціалу працівників, забезпечення обґрунтованої оцінки кар'єрного потенціалу працівників з метою скорочення нереалістичних очікувань, визначення шляхів службового зростання, використання яких задовольнить кількісну та якісну потребу в персоналі на потрібний момент часу і в потрібному місці. На сьогодні невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції, перенасиченість ринку фахівцями одних спеціальностей та недостатність інших суттєво підвищує напруженість на ринку праці. Тому проблеми працевлаштування набувають особливої гостроти. Вирішення цих проблем є нагальним для країни, а залучення нових кадрів до розвитку економіки – це шлях до гідного існування не лише для окремих фахівців, але й для усієї держави.

Пошук роботи та успішна адаптація на робочому місці. У цьому відношенні обґрунтування своїх професійних можливостей під час співбесіди з роботодавцем є одною з важливих складових

працевлаштування. А якщо це перше робоче місце для молодого спеціаліста, то подібне стає вкрай важливим життєвим етапом, бо це можливість утвердитись в обраній професії, та здобути перший досвід, необхідний у подальшому просуванні кар'єрними сходами. В Україні існує низка проблем пов'язаних з працевлаштуванням, які постають у вигляді різноманітних перешкод, подолання яких складає суттєві складнощі. Серед таких перешкод виділяють: культурно-історичні, політико-правові, індивідуально-психологічні та соціально-демографічні [3]. Сьогодні фахівцям, котрі прагнуть влаштуватися на роботу доводиться стикатися з цілою низкою проблем, а саме:

- в умовах кризи пропозиція робочих місць скорочується, а отже і шанси молодим спеціалістам влаштуватися на роботу зменшуються;

- зростає частка працівників з вищою юридичною, економічною освітою, при цьому фахівців виробничого спрямування не вистачає;

- сьогодні не існує відповідності між рівнем підготовки робочої сили та робочими місцями, зокрема не визначено робочі місця для молодшого спеціаліста, бакалавра та магістра;

- виникає невідповідність між отриманими теоретичним знаннями в навчальних закладах та можливістю їх реалізації в практиці;

- роботодавці схильні висувати підвищені вимоги до майбутніх працівників і особливо до молодих спеціалістів: вони встановлюють високі критерії на кваліфікацію, досвід роботи, інколи поряд з основною спеціальністю вимагається наявність додаткових знань, наприклад, таких як володіння комп'ютером, наявність прав водія тощо; а в результаті значна частина спеціалістів тривалий час не може знайти роботу.

Особливої гостроти набуває питання працевлаштуванням соціально – незахищених верств населення. А саме: жінок з дітьми до 6 років, одиноких матерів, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, молоді, яка закінчила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, осіб передпенсійного віку [2]. Важливим є питання працевлаштування жінок. Жінка на сучасному етапі вийшла за рамки своєї традиційної ролі господині, матері, дружини. Вона стала прагнути до реалізації свого потенціалу за межами дому та сім'ї. В суспільстві щодо працевлаштування жінок склалися стереотипи, які полягають в наступному: жінка є ненадійним працівником, бо основна функція жінки це функція продовження роду і підтримки домашнього вогнища, а не кар'єра та професійне зростання; жінка не може ефективно управляти, бо разом з тим вона повинна залишатися жінкою; жінки психологічно не готові до просування по службі та до виконання певної роботи саме в зрілому репродуктивному віці. Тому, коли у роботодавців виникає проблема вибору працівника, то далеко не завжди подібне питання вирішується на користь жінки.

Важливо звернути увагу до проблеми вибору кар'єри, оскільки кар'єра відображає установку на самореалізацію, самовдосконалення, творче самовираження. Вибір кар'єри як одного із стратегічних напрямків

життєдіяльності обумовлює тип соціальної поведінки, ступінь активності, спосіб діяльності. Тому вибір кар'єри – один з вирішальних факторів життєвого успіху. На визначальну роль везіння частіше орієнтуються спеціалісти-чоловіки. Проте частіше добитися кар'єрного зростання допомагає не везіння та «сліпий випадок», а цілеспрямованість і працездатність. Досягти успіху в кар'єрі можна тільки в разі довгої і наполегливої праці, коли фахівець розраховує тільки на свої сили і, незважаючи на труднощі, цілеспрямовано йде до поставленої мети.

Отже, на нашу думку, успішну кар'єру допомагає побудувати симбіоз та взаємодія різних факторів. Критеріями вдалої кар'єри є задоволеність життєвою ситуацією – суб'єктивний критерій та соціальний успіх – об'єктивний критерій. Тобто об'єктивна, зовнішня сторона кар'єри – це послідовність професійних позицій, що займаються фахівцем, а суб'єктивна, внутрішня сторона – це та, як фахівець сприймає свою кар'єру та який образ професійного життя він моделює у кар'єроздійсненні [1, с.195-196]. Важливим фактором виступає і проблема успішного працевлаштування, що об'єднує об'єктивні і суб'єктивні фактори. Основними шляхами вирішення проблем працевлаштування молодих фахівців є:

- створення молодіжних центрів праці, на які покладаються вирішення питань працевлаштування молоді, підвищення її кваліфікації, забезпечення зайнятості молоді у вільний від навчання час;
- створення нових робочих місць, відповідно до попиту та пропозиції на ринку праці та надання преференцій молодим спеціалістам;
- створення умов для підготовки кваліфікованих фахівців відповідно до сучасних умов виробництва, їх професійного зросту та успішної самореалізації.

Підводячи підсумок слід зауважити, що професійна кар'єра – це самореалізація особистості, що виявляється в просуванні або досягненні престижного чи перспективного рівня її в соціумі. А з іншого, це соціальна технологія, спрямована на розв'язання індивідуальних й організаційних проблем у сучасних умовах соціально-економічного середовища, що постійно трансформується.

Використана література (до р. 3.3)

1. Почебут Л. Г. Організаційна соціальна психологія [Текст]: навч. посібник // Л. Г. Почебут, В. А. Чикер – СПб.: Річ, 2002. – 298 с. – ISBN 786-621-34-45. Проблеми працевлаштування соціально незахищених громадян [Електронний ресурс] / Голос громади. – Режим доступу: http://www.svatovo.ws/news/golgorm/1086_problemi_pratsevlashtuvannya_sotsialno_nezahisчениh_gromadyan.html. Біскуп В. С. Проблема кар'єри жінок в сучасній Україні [Електронний ресурс] / International Conference Project. – Режим доступу: <http://www.icp-ua.com/ru/node/727>.
2. Zhuravleva E. Y., Maluyta L. E. Youth job market specific features (Специфика молодежного рынка труда) // [Электронный ресурс] / European researcher. 2011. № 5-2 (8). – http://erjournal.ru/journals_n/1309516298.pdf
3. Сахаренко К., Герасимчук Ф. Государственная молодежная политика в

Украине // [Электронный ресурс] / Министерство Украины по делам семьи, молодежи и спорта, Государственный институт развития семьи и молодежи, Киев.-<http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Forum21/Issue.No10/N10.Youth.policy.Ukraine.ru.pdf>

4. Буда Т. Регулювання зайнятості молоді як соціально-економічна проблема // Психологія і суспільство. – 2009. – № 3. – С. 129-133.

5. Закон України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 р.

6. Кравченко В. Л. Проблеми ефективного використання праці молоді в Україні // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ. – 2005. – С. 180–184.

7. Кравченко В. Л. Сучасний стан зайнятості молоді в регіонах України // Продуктивні сили і регіональна економіка: Зб. наук. пр. – Ч. I. – К.: РВПС України НАН України. – 2007. – С. 195–198.

8. Теодозія Буда. Проблеми реалізації трудового потенціалу молоді в Україні. Матеріали наукової інтернет-конференції. <http://intkonf.org/teodoziya-buda-problemi-realizatsiyi-trudovogo-potentsialu-molodi-v-ukrayini/>

9. Гринкевич С. С. Стан молодіжної зайнятості в Україні. / С. С. Гринкевич, М. Т. Мазурська. – Науковий вісник НЛТУ України. – 2006. – Вип. 16.3. – С. 239-241.

10. Заярна Н. М. Проблеми працевлаштування молоді в Україні та шляхи їхнього вирішення / Н. М. Заярна, О. Я. Паньків. – Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.9. – С. 150 -153.

11. Статистичний щорічник України. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

12. Куліш, Н. В. Проблеми та наслідки молодіжного безробіття // [Електронний ресурс] / Н. В. Куліш. – Режим доступу: http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_19_ekon/stat_19/32.pdf.

13. Проблеми молодіжного безробіття та шляхи його подолання // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ua.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=991:2011-11-01-09-34-40&catid=39:2010-08-29-07-10-35&Itemid=129.

14. Рівень зайнятості населення, економічної активності та безробіття за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2010 році // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

15. Статистичний щорічник України за 2008 р. [Текст] / За ред. О. Г. Осауленка. – К.: Державний комітет статистики, 2009. – 566 с. – ISBN 978-966-2142-89-1.

16. Статистичний щорічник України за 2009 р. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://library.oseu.edu.ua/docs/StatSchorichnyk%20Ukrainy%202009.pdf>.

17. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду / М. С. Головань // Вища освіта України. – 2008. – № 3. – С. 23–30.

18. Делор Жан. Сокрытое сокровище / Ж. Делор. – UNESCO, 1996.– 53 с.

19. Зимняя И. А. Социально-профессиональная компетентность как целостный результат профессионального образования: (идеализированная модель) / И. А. Зимняя // Проблемы качества образования. Компетентностный подход в профессиональном образовании и проектировании образовательных

стандартов. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – С. 10–20.

20. Матушанский Г. Модели подготовки и профессиональной деятельности специалистов / Г. Матушанский, А. Фролов // Высшее образование в России. – 2003. – № 4. – С. 92–95.

21. Моделирование деятельности специалиста на основе комплексного исследования / под ред. Е. Э. Смирновой. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1984. – 176 с.

22. Нечаев Н. В. Деятельностный подход как основа системного построения модели специалиста / Н. В. Нечаев // Содержание подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием: сб. науч. тр. / НИИ Проблем высшей школы. – М., 1988. – С. 7–20. 23. Подходы к проектированию Государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования 3-го поколения: (разработки экспертов АКUR и УМО по классическому университетскому образованию). – М., 2005. – 84 с.

24. Талызина Н. Ф. Пути разработки профиля специалиста / Н. Ф. Талызина, Н. Г. Печенюк, Л. Б. Хохловский. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1987. – 176 с.

25. Татур Ю. Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования / Ю. Г. Татур // Материалы ко второму заседанию методологического семинара: авторская версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 23 с.

26. Татур Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста / Ю. Г. Татур // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 20–26.

27. Шадриков В. Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В. Д. Шадриков // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 4. – С. 28–31.

РОЗДІЛ 4.

СОЦІАЛЬНІ УМОВИ ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УСПІШНОГО ФАХІВЦЯ

ПИТАННЯ

1. Конкурентна поведінка молодого фахівця у динамічному соціальному середовищі.
2. Соціалізація та професійна адаптація молодого фахівця в процесі трудової діяльності.
3. Соціальні технології планування і реалізації успішної професійної кар'єри.

4.1. Конкурентна поведінка молодого фахівця у динамічному соціальному середовищі

Посилення глобалізаційних тенденцій розвитку світової економіки обумовлює можливість отримання країнами стійких конкурентних переваг за умов суттєвого підвищення ролі інноваційної складової економічного розвитку. Поступова трансформація суспільства, розвиток науки та сучасних технологій, інформатизація соціуму суспільства, стає вирішальним фактором економічного зростання. А це передбачає необхідність формування нового типу сучасного спеціаліста – конкурентоспроможного, мотивованого до інтелектуально-професійного зростання та здатного обслуговувати новітні технологічні процеси. Саме підготовка та використання конкурентоспроможних успішних фахівців, здатних розробляти, впроваджувати та обслуговувати інноваційно-орієнтовані технології, ефективно працювати в умовах загострення конкуренції, дозволить сучасним суспільствам реалізувати існуючі у них конкурентні переваги. Підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняних спеціалістів у контексті ринково орієнтованого розвитку економіки України можливе, насамперед, за умов розвитку конкурентних відносин між суб'єктами трудових відносин, що передбачає створення відповідного підґрунтя для формування конкурентного середовища на ринку праці.

Важливим показником успішності фахівця та його конкурентоспроможності на ринку праці є категорія «професійна кар'єра успішного фахівця». В аспекті соціологічного підходу поняття «професійна кар'єра» розглядається у широкому та більш вузькому значенні. У широкому розумінні, професійна кар'єра – це професійне просування, професійний ріст, етапи висходження працівника до професіоналізму, перехід від одних рівнів, етапів, щаблів професіоналізму до інших. Результатом професійної кар'єри є фаховий професіоналізм успішного спеціаліста, досягнення визнаного професійного статусу. Критерії високого професіоналізму можуть змінюватися протягом трудової діяльності фахівця. У вузькому розумінні кар'єра – це посадове

просування, досягнення певного статусу в конкретній професійній діяльності, результатом якої є обіймання певної посади.

Сучасні вчені визначають реалізацію професійної кар'єри з позиції фахової досконалості як придатність і готовність до виконання соціальної ролі. При чому під такою придатністю розуміють реалізацію психофізіологічних даних (здібностей) спеціаліста щодо певного виду діяльності, а під професійною готовністю розуміється єдність знань, навичок і бажання здійснювати професійну діяльність за фахом. У сучасній західній соціологічній літературі сутність поняття «професійна кар'єра» нерідко розкривають через поняття індивідуальної професійної мобільності. На думку З. Баумана, життєва кар'єра у широкому розумінні постає як загальна послідовність етапів розвитку особистості в основних сферах життя (сімейній, дозвільній, трудовій), як сукупність видів усвідомленої плідної діяльності, котрими займається людина протягом усього свого життя (враховуючи навчання, роботу, дозвілля)» [7]. Професійна кар'єра розуміється у більш вузькому значенні, чим «життєва кар'єра». Частина соціологів вважає, що професійна кар'єра – це просування нагору службовими сходинками представників середнього класу усередині конкретної професійної групи, що володіє спеціальними знаннями й різноманітними церемоніями посвяти при переході з однієї соціальної групи до іншої [7-9]. Інші спираються на аналіз змін, що відбуваються в структурах кар'єри. Ці зміни можуть визначатися на макрорівні в результаті взаємодії макроагентів. Такими макроагентами виступають: уряд, профспілки, керівництво підприємства, компанії.

Сьогодні увага дослідників-соціологів більш спрямована на операціоналізацію й перетворення управлінських рішень керівництва на правила та процедури, за допомогою яких індивідууми регулюють свою повсякденну поведінку. З іншого боку, соціоаналіз дозволяє виявити, яким чином зміни в уявленнях особистості про професійну кар'єру, професійні характеристики, необхідні для кар'єрного просування впливають на вчинки й рішення фахівців, що призводить до зміни структури його кар'єри. Мова йде про одночасне когнітивне й нормативне розуміння характеру професійної кар'єри [10]. Розвивається також соціально-психологічний підхід, котрий пов'язаний із вивченням психологічних й організаційних чинників, що впливають на успішність професійної кар'єри успішного фахівця. Так, А. Кібанов, розглядаючи сферу формування й прояву соціальної позиції людини вважає професійну кар'єру інтегральним вираженням протиріччя між її реальною життєдіяльністю та можливостями розвитку й самореалізації цього протиріччя. Він розуміє під професійною кар'єрою «індивідуальне усвідомлення позиції й поведінки, які пов'язані з трудовим досвідом і діяльністю протягом робочого життя людини» [10]. А. Кібанов розглядає вибір кар'єри як вираження особистості, а не випадкову подію, де головну роль відіграє «шанс», та досягнення фахівця в тому чи іншому виді професійної кар'єри, що залежать від відповідності його особистості та обставин фахової діяльності.

Найбільш широко поняття «кар'єра» розглядають у педагогічному підході. Саме цей підхід розуміє кар'єру як цілеспрямований, планомірний процес і результат формування життєвої траєкторії особистості, що охоплює близьку й далеку перспективу, яка враховує цінності та цілі суспільства й особистості. Саме це дозволяє здійснювати особистості рефлексивне бачення себе й свого місця в системі суспільних і виробничих відносин. При такому розумінні кар'єру розглядають у контексті професійної орієнтації, особистісного й професійного самовизначення, що відбивається в понятті «*планування кар'єри*». У педагогічному підході основною проблемою є вивчення впливу різних виховних інститутів на формування настанови успішного кар'єрного просування, розробка програм для надання допомоги в цьому напрямі.

Отже, одного боку, *професійна кар'єра – це самореалізація особистості, що виявляється в просуванні або досягненні престижного чи перспективного рівня її в соціумі. А з іншого, це соціальна технологія, спрямована на розв'язання індивідуальних й організаційних проблем у сучасних умовах соціально-економічного середовища, що постійно трансформується.* Таким чином, ми визначаємо професійну кар'єру майбутнього вчителя, як свідомо обраний і реалізований студентом процес становлення його соціального, посадового й кваліфікаційного статусу, що забезпечує професійно-особистісне й соціальне самоствердження.

Пошук роботи вимагає не тільки професійних знань, але й загальних правил поведінки, вміння ефективно використовувати конкретні ситуації, що виникають на цьому етапі. Конкуренція при прийомі на роботу досить значна й продовжує зростати, тому знання певних неписаних правил, що вже склалися на ринку праці, має стати в пригоді кожному, хто шукає роботу. Першим кроком у здійсненні успішного пошуку роботи є прийняття рішення щодо роботи, яка Вам потрібна, і наскільки Ваша кваліфікація відповідає необхідним вимогам.

Існує декілька поширених підходів до пошуку роботи, а саме:

1. Пошук роботи на основі власних бажань
2. Пошук роботи на основі врахування потреб ринку праці
3. Пошук роботи на основі особистого досвіду практичної роботи, професійних навичок та вмінь.

При цьому необхідно відповісти на наступні питання:

- Ким саме я хочу бути?
- Які для цього необхідні знання, вміння та навички?
- Для виконання якої роботи вони потрібні?
- Якими з цих знань та вмінь я володію?
- Чи користується професія попитом на ринку праці?
- Як і де можна набути професію?
- Де і як можна працевлаштуватися за цією професією?

Для наступного кроку пошуку роботи необхідно *проаналізувати джерела вакансій* та визначити методи пошуку роботи. Джерелом вакансій може бути будь-яка особа чи організація, яка може запропонувати роботу.

Джерело вакансій – це не тільки вакансії, про які повідомляється, а і приховані вакансії. *До джерел вакансій можна віднести:*

- засоби масової інформації: періодичні видання: газети, журнали; передачі та телетексти по телебаченню та радіо;
- довідники місцевих організацій, щорічний телефонний довідник «Золоті сторінки України», видання, які висвітлюють благодійні заходи;
- оголошення про вакансії на дошках оголошень (на підприємствах, біля зупинок), у транспорті та інших громадських місцях;
- центри зайнятості та приватні агенції;
- особисті контакти: друзі, колишні товариші по роботі, родичі;
- Інтернет та всі електронні засоби;
- різні масові інформаційні заходи: ярмарки вакансій, аукціони спеціалістів, дні інформацій та відкритих дверей тощо;
- спілки, бібліотеки, інформаційні бази даних.

Джерела вакансій

Проглядайте газети, журнали. Продивляйтесь будь-які газети, що можуть нести інформацію про відкриті вакансії. Це дасть Вам можливість зробити пробні телефонні дзвінки, надсилати листи та інше. Особливу увагу приділяйте публікаціям, що надають інформацію:

- про нові підприємства, які відкриваються у місцевості, де постійно мешкаєте;
- підприємства, які нещодавно уклали нові контракти і мають потребу в додатковому штаті працівників;
- підприємства, які можуть розширюватись та відкривати філії.
- про нові підприємства, які відкриваються;
- підприємства, які переїжджають у місце постійного проживання;
- про підписання контрактів підприємствами, які обумовлюють збільшення штату робітників;
- про розширення підприємств, відкриття дочірніх підприємств, філіалів, відділень, створення кластерів та інфраструктур.

Телебачення та радіо

- отримання інформації про новостворені підприємства, організації та установи, сферу і види їх діяльності;
- ювілейні випуски з історії підприємств, організацій та установ,
- про використання новітніх технологій на підприємствах, організаціях та установах, використання нововведень.

Центри зайнятості

Регулярно ознайомлюйтесь з інформацією про вакансії, розміщеною на стендах у приміщеннях центрів зайнятості. Кожне відвідування центру необхідно розпочинати з сектору самостійного пошуку вакансій та профінформаційного. Відвідуйте ярмарки вакансій та інші масові заходи, які організують та проводять центри зайнятості. Центри зайнятості також забезпечують відомостями про вакансії в інших регіонах України. Всі послуги, які надають центри зайнятості так чи інакше сприяють успішному працевлаштуванню.

Internet-ресурс

Internet – це глобальна система комп'ютерних мереж, що об'єднують у всьому світі окремих людей, університети, організації у світі бізнесу та інших сферах. Вже той факт, що Ви знаєте, як працювати в Інтернеті, може сам по собі істотно підвищити Ваші шанси при прийомі на роботу. На відповідних сайтах Інтернету досить часто розміщується інформація про потребу в працівниках. Користуйтеся нею, пропонуйте свої послуги, направляйте резюме (бажано через Інтернет), телефонуйте, ведіть переговори відносно свого працевлаштування. Тут можна розмістити і своє резюме (оголошення) про пошук роботи. Найбільш ефективний пошук роботи через Інтернет для програмістів. А також фахівців, для яких уміння працювати в Інтернеті входять у набір пропонованих вимог.

Кадрові агентства

Щоб досягти найкращих результатів, спробуйте зареєструватись у декількох агентствах. Кадрові агенції поділяються на групи:

1. Агентства, які працюють по заявках фірм і організацій, як державних, так і приватних. Такі агентства підбирають спеціалістів, отримуючи винагороду від роботодавців і не беруть ніякої плати з кандидатів. У таких агентствах працюють зі спеціалістами, які мають вищу освіту і певний досвід роботи.

2. Агентства з працевлаштування, які працюють з кожним конкретним шукачем індивідуально до моменту, коли його приймуть на роботу і закінчиться його випробувальний термін. Консультанти агентства підшукують потрібну роботу, ведуть переговори з роботодавцем, готують до співбесіди клієнта, який і платить їм за ці послуги.

3. Агентства, котрі надають комплекс психологічних, аналітичних і консультаційних послуг.

Треба пам'ятати, що приватні агентства не дають гарантій щодо строків пошуку роботи та працевлаштування взагалі. Звертайтеся в ті фірми, що стягують невеликий початковий внесок. Переконайтеся, що агентство пропонує реальні вакансії. З'ясуйте, чи має агентство ліцензію для здійснення даного виду послуг.

Методи пошуку роботи

– це, насамперед, спілкування при здійсненні особистісних контактів (друзі, колишні товариші по роботі, родичі, знайомі), спілкування при зверненні на підприємства, організації і установи зі спеціалістами по підбору персоналу, роботодавцями, консультантами та іншими фахівцями;

– підготовка та розсилка резюме, рекомендаційних листів з пропозиціями щодо власних трудових послуг підприємствам, організаціям та установам;

– здійснення телефонних дзвінків на підприємства, організації та установи, в яких зацікавлені (пошукових та по рекламі).

Особисті контакти

Вам необхідно систематизувати перелік власних особистих контактів з друзями, родичами, колишніми співробітниками, що можуть надати

інформацію про наявність вакансій. Завчасно сплануйте, про що і як необхідно отримати інформацію, чітко сформулюйте своє прохання, щоб співрозмовник зрозумів, яка робота вам потрібна, які навички та досвід у вас мається для цього. Таке спілкування здійснюється з метою одержання інформації про вакантні місця, умови роботи, професійного зросту і кар'єрних перспектив.

(1) Друзі, знайомі та люди, з якими Ви зустрічаєтесь, можуть:

– надати інформацію про вільні робочі місця, повідомити про наявність конкретних вакансій;

– бути знайомі з працівниками, котрі залишають місце роботи;

– знати певні підприємства чи організації, до яких є сенс звернутись в пошуках вакансій;

– мати інформацію про підприємства чи організації, які переїжджають в місцеві райони, чи підприємства, які планують розширити свою діяльність.

(2) Спеціалісти, що працюють в організаціях, де є перспективні вакансії, можуть:

– знати про вакансії на своєму підприємстві;

– мати інформацію про звільнення з роботи працівників цього підприємства або його реорганізацію;

– в разі, якщо підприємство планує приймати нові кадри, вони можуть повідомити кадрові служби про вашу кандидатуру;

– передати директору чи менеджеру ваше резюме.

(3) Фахівці, що тільки почали працювати на новому підприємстві, можуть:

– звертатись у кадрову службу цього підприємства з приводу вашого працевлаштування;

– пропонувала вакансію для спеціаліста вашої кваліфікації.

(4) Фахівців, що працюють в тій самій професіосфері, що й ви, можуть:

– взяти копії вашого резюме та запропонувати їх зацікавленим особам;

– особисто рекомендувати вас як кваліфікованого спеціаліста.

(5) Інші фахівці, що шукають роботу, можуть:

– знати або чути про вакансії, які вас зацікавлять;

– можуть бути корисними для вас іншим чином.

(6) «Вільний пошук» складається з планового і системного відвідування шукачем роботи підприємств і організацій. На місцях, котрі зацікавили вас залишайте свої анкети і номер телефону. А краще – складене резюме.

(7) Телефонування з приводу вакансії – один з найефективніших способів отримати запрошення на співбесіду. Телефонування може бути по рекламованій вакансії та у пошуковому варіанті. Для здійснення телефонних дзвінків необхідно підготувати свої пропозиції щодо роботодавця і підготувати відповіді на запитання про себе, про свій досвід і причину вашої зацікавленості саме у цій вакансії. Потрібно добре продумати все, що

необхідно сказати і тримайте під рукою копію свого резюме.

Немає сумніву, що конкуренція є головним координуючим, мотивуючим та організаційним механізмом ринкової економіки, в основу якої покладено суперництво між окремими суб'єктами ринкового господарювання за найкращі умови виробництва і реалізації товарів і послуг, можливість очолювати та утримувати ключові позиції на ринках: світовому, галузевому, державному, товарів та послуг, капіталу тощо. Притаманна конкуренція й сфері соціально-трудоких відносин виникає на ринку праці і між роботодавцями, що змагаються за залучення необхідного їм фахівця, а також між самими фахівцями за отримання робочого місця. Саме в зв'язку з цим конкурентоспроможність фахівця стає важливим об'єктом вивчення як економічними і гуманітарними науками. Питанням визначення конкурентної основи реалізації спроможності до праці приділяє увагу широке коло вітчизняних і закордонних науковців не тільки у сфері праці, але й маркетингу, педагогіки, управління, права та інших. Це підтверджує актуальність і міжгалузевість означеного питання та необхідність більш поглибленого вивчення сутності цього процесу.

Аналіз існуючих досліджень показує, що більшість науковців застосовуючи концепції та стратегії маркетингу в сфері ринку праці, розглядають робочу силу як товар. При цьому вони практично не беруть до уваги особливості концепції людського капіталу та сучасні тенденції формування нового типу економіки, заснованої на знаннях. *Концепція людського капіталу передбачає постійний людський розвиток, навчання протягом всього життя, надбання нових, знань, вмінь, підтримку здоров'я та належного рівня життя.* Проте, слід зазначити, що розвиток є неможливим без матеріальних та нематеріальних інвестицій на будь-якому етапі життя людини. Так само і формування конкурентоспроможного фахівця є неможливим без інвестування. Тому, визначаючи життєвий цикл конкурентоспроможності сучасного фахівця, слід враховувати роль і вплив інвестицій в цьому процесі. В даному контексті запропоновано схему моделі розвитку конкурентоспроможного фахівця, котра включає в себе два етапи що в сукупності складаються з трьох взаємопов'язаних фаз, на кожній з яких відбувається окремий процес, що безпосередньо впливає на формування конкурентних переваг особистості, її професійне і кар'єрне зростання та майбутній рівень доходів. Кожна з фаз знаходиться під дією широкого кола чинників, соціального, економічного та суспільного характеру, які за допомогою соціальних інститутів (суб'єктів) впливають на розвиток конкурентоспроможності фахівця. До ключових суб'єктів зазначеного процесу відноситься: родина, органи міської та державної влади, заклади освіти всіх рівнів та ступенів, заклади з надання послуг професійної орієнтації населення та безпосередні суб'єкти господарювання, при цьому роль кожного з суб'єктів різниться від фази становлення, на якій в певний момент знаходиться фахівець.

Першим структурним елементом моделі розвитку конкурентоспроможного фахівця є етап формування, котрий включає в

себе фазу становлення та фазу інвестування. Фаза становлення починається від народження людини до початку професійного навчання. Її основною метою є професійне та життєве самовизначення індивіда. В цей період, в першу чергу, відбувається становлення дитини як особистості, її індивідуальне самовизначення в суспільстві, інтелектуальний і творчий розвиток. Особливу роль на цьому етапі посідає родина, адже саме вона за допомогою сімейно-побутового виховання закладає основу особистості, її ціннісні орієнтири та життєві пріоритети, допомагає визначити і розвинути існуючі здібності, що в майбутньому впливатимуть на професійний вибір. Стосовно розвитку інтелектуальних і творчих здібностей, слід зазначити, що в цьому процесі окрім родини безпосередню участь приймають навчальні заклади загальної освіти, а також заклади позашкільного навчання. Основна їх функція полягає в оволодінні, накопиченні та вдосконаленні знань, формуванні відповідного творчого потенціалу, наданні навичок самостійності та, найголовніше, вміння навчатися, адже в умовах функціонування економіки, заснованої на знаннях, саме це вміння є запорукою майбутньої високої конкурентоспроможності на ринку праці.

Головною складовою фази становлення особистості як фахівця є безпосередній вибір майбутньої професії. Цей процес розпочинається ще в ранньому дитинстві, коли дитина вперше зустрічається з різноманітним колом видів діяльності та шляхом практично-пізнавальних навичок, знайомиться з кожним з них, таким чином, свідомо чи несвідомо, формуючи свої перші професійні вподобання. Але, слід зазначити, що в сучасних умовах стрімкого розвитку економічних систем, науково-технічного прогресу та різноманітності сфер діяльності, професійне самовизначення особистості є майже неможливим без кваліфікованої допомоги фахівців. Тому чільне місце на фазі становлення посідає саме професійна орієнтація та органи, які безпосередньо надають ці послуги. Система професійної орієнтації допомагає визначитись людині в світі професій, професійно оцінити та співвіднести свої здібності та схильності, надає інформацію щодо стану ринку праці в регіоні та країні, визначає сфери професійної діяльності, які найбільш підходять тій чи іншій людині. Тому основним критерієм при переході від першої фази (становлення) до фази інвестування є фахове визначення майбутньої професії, яку майбутній спеціаліст бажає отримати.

На цій другій, інвестиційній фазі, в аспекті здійсненого професійного та життєвого самовизначення відбувається безпосереднє оволодіння обраною професією, першим кроком якого є вибір навчального закладу для отримання освіти. Обираючи навчальний заклад, абітурієнт вивчає ринок освітніх послуг, визначається з місцем і формою навчання. Найчастіше на вибір впливають такі чинники, як місце проживання, територіальна віддаленість навчального закладу, існуючий ліцензійний обсяг набору і кількість бюджетних місць, вартість навчання та престижність вузу, друзі, знайомі з кола студентів. Особливістю другої фази є те, що процес навчання повинен бути безпосередньо прив'язаний до

структури попиту на ринку праці, враховувати наперед перспективні вимоги роботодавців, оскільки процес старіння знань є доволі швидким. Крім того, вважається, що випускник навчального закладу, який не поповнює свої знання, щорічно втрачає 10 % отриманої інформації, а для того, щоб підтримувати свою кваліфікацію, необхідно отримувати 20 % нових знань щорічно [11, с. 180]. Тому вагому роль у процесі освіти посідає самостійне навчання, котре виступає невід'ємною частиною процесу формування конкурентних переваг, що визначається у прагненні особистості до постійного саморозвитку, в тому числі й в професійній сфері та здобутті в ній відповідних додаткових знань, вмінь і навичок.

Другий етап у професійному житті фахівця предстає як фаза реалізації. Вона починається з безпосередньої професійної діяльності спеціаліста, котра забезпечує йому певний рівень доходу та суспільного визнання. Ключовою стадією цієї фази є вихід особистості на ринок праці, де відбувається конкурентна боротьба між однорідними фахівцями за отримання найвигіднішого робочого місця та можливість реалізувати свій трудовий потенціал. Найчастіше це змагання призводить до подальшого просування в рамках фази реалізації. Але іноді в зв'язку з нездатністю конкурувати з іншими, або ж невідповідністю структури знань, вмінь та навичок потребам роботодавців, фахівець змушений повертатись до інвестиційної фази з метою отримання нових конкурентних переваг. Тому цей етап є центральним у визначенні конкурентоспроможності фахівця та ефективності попередніх інвестицій.

Є випадки, коли фахівець, знаходячись на будь-якій стадії фази реалізації, завдяки впливу різного кола чинників, наприклад, зміни структури виробництва, невдалого попереднього професійного визначення, відсутності відповідних якісних характеристик, може повертатись до етапу формування. Побудова моделі життєвого циклу конкурентоспроможності фахівця та аналіз змістовного наповнення етапів моделі переконливо доводять, що *основною складовою успішної професійної діяльності є постійна підтримка конкурентоспроможності фахівця, надбання ним основних конкурентних переваг за умови інвестиційної підтримки.* В зв'язку з цим, слід детальніше розглянути основні складові конкурентоспроможності, умови та чинники, що впливають на процес її формування. Існує багато поглядів як вітчизняних, так і закордонних науковців на те, які саме характеристики визначають конкурентоспроможність робочої сили, однак в своїх роботах вони опосередковано торкаються питання складових конкурентоспроможності саме на мікрорівні.

Основні складові, що формують конкурентні переваги фахівця, можна поділити на чотири групи: демографічні, освітньо-кваліфікаційні, соціально-особистісні та професійні. До демографічних характеристик, що визначають конкурентоспроможність фахівця відносяться: вік, стать, стан здоров'я і сімейний стан. Вік посідає одну з ключових позицій серед демографічних складових. Вважається, що для більшості професій найбільш продуктивним в професійному, творчому та трудовому аспекті є вік від 25 до 35 років.

Тому, при рівних умовах, конкурентоспроможність фахівців, що знаходяться в цій віковій групі, є дещо вищою порівняно з іншими. Найменш конкурентоспроможними вважаються особи передпенсійного віку та молодь в віці від 16 до 25 років. Однак іноді цей віковий розподіл може змінюватись під впливом привхідних факторів. Так, звужений режим відтворення населення в країні, призводить до зниження тривалості трудового життя, до зменшення пропозиції робочої сили, а з цим – підвищує трудову затребуваність молоді та осіб передпенсійного і пенсійного віку на ринку праці. Навпаки ж, якщо в країні режим відтворення населення є розширеним, затребуваність пенсіонерів знижується, оскільки на ринку праці існує надлишок робочої сили з молоді.

Відіграє велику роль у визначенні конкурентоспроможності і стан здоров'я. Деякі робочі місця потребують зависоких показників здоров'я майбутнього персоналу в зв'язку з особливостями технології й існуючих умов праці. Крім того, більшість роботодавців не бажає брати на роботу осіб з обмеженим фізичними можливостями, що зменшує їх конкурентоспроможність. На конкурентоздатність впливає освітньо-кваліфікаційна складова, котра включає в себе такі показники як: рівень освіти, кваліфікація, знання іноземної мови, володіння суміжними професіями, імідж і статус навчального закладу, випускником якого є фахівець тощо. Рівень освіти та кваліфікація є основними складовими конкурентоспроможності сучасного фахівця. Певний рівень кваліфікації або ж наявність вищої освіти є перепусткою до роботи в багатьох сферах. Наприклад, професія лікаря передбачає наявність магістерської освіти, а фрезерувальника, як найменш, третього робочого розряду. Вважається, що найбільш конкурентоспроможними на ринку праці є особи з вищою освітою, адже саме вони мають найбільший рівень трудового потенціалу. Але на рівень освіченості впливає широке коло й інших факторів, таких як: рівень розвиненості ринку освітніх послуг в країні, можливість отримати освіту в рідному місті, можливість навчатися на бюджетній основі, доступність платного навчання для більшості населення, обсяг ліцензійного набору по обраній спеціальності та інші.

Вагому роль у визначенні конкурентоспроможності відіграє статус навчального закладу, випускником якого є фахівець. Так, наприклад, випускники столичних навчальних закладів мають перевагу перед спеціалістами, що навчались в регіонах. Це стосується рівня акредитації навчального закладу, його історично сформованого іміджу та якості підготовки кадрів, наявності задекларованих зв'язків між роботодавцями та закладами освіти. Мають конкурентні переваги й особи, що володіють суміжними та додатковими професіями. Особливо дана компонента актуалізується у сучасних умовах, коли вища освіта, за визначенням суспільства, стала майже стандартом майбутнього професійного та життєвого благополуччя і втратила статус спеціальної привілеї. Доступною стала і друга освіта. Наявність додаткової професійної освіти надає фахівцю багатоплановості, мобільності, поширює коло можливостей у

прикладанні до різних сфер трудової діяльності.

Впливають на конкурентоспроможність соціально-особистісні характеристики фахівця, які виражаються в особливостях поведінки особи в суспільстві, рисах характеру, професійному та трудовому потенціалі. До цієї групи можна віднести такі риси: відповідальність, моральність, менталітет, творчі та інтелектуальні здібності, інноваційність, здатність до навчання, адаптивність, відповідальність, соціальні нахили, комунікабельність та інтереси. Усі зазначені складові формуються під впливом як зовнішніх чинників (культурних і релігійних традицій, соціальної та політичної стабільності, рівня грамотності та освіченості населення), так і внутрішніх: особистісних та життєвих пріоритетів, інноваційної активності, особливостях сімейного виховання тощо.

Найважливішою в структурі конкурентоспроможності фахівця є професійна складова. Вона включає в себе показники, рівень яких є вирішальним для роботодавців при підборі персоналу. Серед них: наявність професійного досвіду, професійні знання, вміння та навички, індивідуальні, базові та професійні компетенції, професійна придатність. На думку роботодавців ***професійний досвід є основною конкурентною перевагою фахівця***. Вважається, що наявність досвіду роботи передбачає високий рівень професійних знань, вмінь та навичок, професійної компетентності. Однак це тлумачення не завжди є вірним. Досвід є запорукою ефективного використання трудового потенціалу лише при умові якісної відповідності рівня знань і вмінь потребам роботодавців та їх постійного розвитку. Через це найголовнішою конкурентною перевагою фахівця слід вважати рівень професійної компетентності, обсяг його знань, вмінь та навичок, формування та накопичення яких відбувається протягом всього життя. *Основа професійних компетенцій закладається шляхом професійного навчання, надбання досвіду і саморозвитку особистості*. Основні компетенції фахівця, що були сформовані в системі освіти, знаходяться в прямій залежності від змісту навчальних програм, матеріально-технічної бази, наявності зворотного зв'язку між системою освіти та роботодавцями щодо якості підготовки кадрів. Крім того, професійна компетентність залежить від тенденцій розвитку і галузевої структури економіки, науково-технічного прогресу, стану і гнучкості ринку праці, тому її підтримка потребує постійної самоосвіти і самовдосконалення.

Поряд зі складовими конкурентоспроможності фахівця необхідне відокремлення певного кола критеріїв, за допомогою яких можна предметно оцінювати досягнутий рівень конкурентоспроможності. В класичній маркетинговій теорії виокремлюють два ключових блоки оцінки конкурентоспроможності продукції (товару): це споживчі критерії та економічні оціночні критерії. Перший блок характеризує споживчу цінність (корисність) продуктів. Вона виражається у двох характеристиках: якість та асортимент, котрі мають найбільше значення для кінцевих споживачів, адже вони отримують товар в незмінному вигляді. Економічний блок критеріїв включає дві основні оцінки: це ціна продукції

та комплекс знижок та бонусів, що розповсюджується на неї. Взагалі перенести існуючу методику на характеристику критеріїв конкурентоспроможності фахівця є можливим, адже виокремлення цих блоків є характерним для всіх працівників. Кожен професіонал володіє певним колом фахових якостей, котрі роботодавець оцінює перед прийняттям рішення щодо працевлаштування (при цьому комплекс цих характеристик є дуже великим), встановлює свою ціну на труд та має свою особисту унікальність. Але більш доцільніше проводити оцінку рівня конкурентоспроможності фахівця на основі виокремлення критеріїв, у відповідності до груп складових що їх формують: демографічних, освітньо-кваліфікаційних, соціально-особистісних та професійних. Подібне дає змогу більш комплексно підійти до системи оцінювання та охопити всі конкурентні переваги особистості як фахівця.

Означені критерії мають універсальний характер, але у випадку їх безпосереднього прикладання для оцінки конкурентоспроможності фахівця (на індивідуальному рівні) ступінь впливу кожного показника на результати оцінки будуть різнитися в залежності від вікових груп, рівня затребуваності (дефіцитності) професії фахівця на ринку праці та інших показників. В цих умовах доцільно використовувати коефіцієнт пріоритетності критерію, значення якого бідую змінюватись в окремих індивідуальних ситуаціях. Так, найчастіше, для роботодавця, найвагомим критерієм оцінки конкурентоспроможності є кількість років трудової діяльності, компетентність фахівця та ступінь відпрацьованості та розвиненості практичних навичок. В стандартній ситуації коефіцієнт пріоритетності цих критеріїв буде найвищим. Найменше значення для конкурентоспроможності має критерій соціальний статус та статевовікова структура населення, що свідчить про найнижче значення коефіцієнту для цих характеристик.

Однак, наприклад в ситуації оцінки конкурентоспроможності молодого фахівця (випускника навчального закладу), що немає досвіду роботи, пріоритетність критеріїв буде змінюватись. В цьому випадку ключовим критерієм конкурентоспроможності буде глибина теоретичних знань, наявність унікальних знань, вмій та навичок, середня тривалість періоду навчання та рівень освіти. Отже, значення коефіцієнту пріоритетності для цих характеристик буде найвищим. Вагому роль в системі критеріїв оцінки конкурентоспроможності фахівця, посідає відокремлена від складових компонента – вартість послуг праці. Розмір заробітної платні структура соціального пакету, яку бажає отримати фахівець, все це безпосередньо впливає на затребуваність фахівця. Споживач бажає отримати робітника, що найбільш відповідає його уявленням, мінімізуючи витратив на його утримання. Однак не дивлячись на це, ступінь впливу даного критерію на споживчу оцінку конкурентоспроможності не є значним у порівнянні з якісними характеристиками фахівця. На основі вищевикладеного можна визначити, що конкурентоспроможність фахівця предстає багатогранною категорію, котра включає в себе широке коло складових та формується під впливом

як особистісних, так і загальнонаціональних чинників. Крім того, слід зазначити, що основні конкурентні переваги фахівця закладаються саме в системі освіти та формуються під її впливом протягом всього життя. Не зважаючи на те, що професійно-технічна освіта обмежена фінансовими можливостями при підготовці конкурентоспроможних фахівців з робочих професій, вирішенню цієї проблеми треба приділяти більше уваги вже на стадії зарахування абітурієнтів на навчання. А вища освіта повинна забезпечити подальшу соціалізацію і професіоналізацію молодого фахівця як в процесі навчання, так і подальшої успішної професійної діяльності.

Використана література (до р. 4.1)

1. Богиня Д. П. Формирование конкурентоспособности рабочей силы в системе социально-трудовых отношений / Д. П. Богиня // Формування конкурентоспроможності робочої сили: зб. наук, праць. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2003. – С. 13–22. – (Серія «Економіка праці та соціальної сфери»).
2. Глевацька Н. М. Конкурентоспроможність робочої сили регіону: методологія та напрями забезпечення: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика» / Н. М. Глевацька. – Кіровоград: Кіровоградський нац. тех. ун-т. – 2006. – 23 с.
3. Грішнова О. А. Освіта й професійна мобільність як чинник конкурентоздатності робочої сили / О. А. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 1. – С. 3–8.
4. Заєць Т. А. Економічне регулювання сфери відтворення робочої сили / Т. А. Заєць // РВПС України; НАН України; відп. ред. С. Бандур. – К.: Ленвіт, Теорія та методика управління освітою, № 7, 2011 р. т 1997. – 151 с.
5. Кримова М. О. Компетентнісна основа освітньої системи України та її роль в формуванні конкурентоспроможності фахівця / М. О. Кримова // Вісник Донецького ун-ту. – Донецьк: ДонНУ. – 2011. – Т. 1. – С. 89–91. – (Серія «Економіка і право»).
6. Лісогор Л. С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації: моногр. / Л. С. Лісогор. – К.: ДУ «Ін-т економіки та прогнозування» НАН України, 2005. – 168 с.
7. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність працівника та ціна робочої сили на ринку праці / М. В. Семикіна // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 8–11.
8. Сотникова С. И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания / С. И. Сотникова // Человек и труд. – М.: НП Редакция «Человек и труд», 2007. – № 3. – С. 52–55.
9. Шульга Н. М. Регулювання якості робочої сили з урахуванням тенденцій розвитку ринку праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Н. М. Шульга. – Харків: Харківський нац. екон. ун-т, 2005. – 19 с.
10. Щур С. Методика оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу / С. Щур // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 7. – С. 34–37.
11. Герасимчук В. І. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України: методологія, аналіз, шляхи вдосконалення / В. І. Герасимчук. – К.: Вид-во ТОВ «Принт-Експрес», 2001. – 503 с.

4.2. Соціалізація та професійна адаптація молодого фахівця в процесі трудової діяльності

По закінченні загальноосвітнього навчального закладу в житті молодого людини розпочинається надзвичайно відповідальна пора, від якої значною мірою залежить уся сюжетна лінія його професійної життєдіяльності. Тому процес подальшої її соціалізації повинен спрямовуватися на вироблення готовності до самовизначення як у зовнішньому, так і у внутрішньому житті згідно з особливостями розвитку особистості у періоди юнацького віку, молодості та переходу до розквіту. Як уже згадувалося, відповідно до класифікації вітчизняних психологів В. Ф. Моргуна та Н. Ю. Ткачової у юнацькому віці (18-23 роки) соціальну ситуацію розвитку можна визначити як поріг дорослого життя. Цей період у другій своїй половині відзначається тим, що провідною діяльністю стає конкретне професійне самовизначення-вибір спеціальності, професійна підготовка у навчальному закладі, вибір місця роботи і подальша трудова діяльність. Молодість (24-30 років) – це початковий період зрілості, який відзначається пошуками себе, виробленням індивідуальності, розв'язанням завдань соціалізації в обраній професії, набуттям майстерності. Однак у цей час можлива і свідомо зміна професії, якщо попередній вибір не виправдав себе. У період переходу до розквіту (близько 30 років), на думку деяких психологів, можлива криза в житті людини, перебудова всієї особистості. Життя перестає здаватися зрозумілим, оскільки перехід до періоду розквіту, «золотого віку» людини вимагає глибокого аналізу його та самоаналізу власної особистості. На жаль, не всі молоді люди у цей час готові до цього. Згідно з дослідженнями Н. В. Кузьміної доведено, що професіоналами високого класу стають приблизно 5 % тих, хто зайнятий у тому чи іншому виді професійної діяльності. У решти працівників через незначні успіхи в роботі різко знижується самореалізація в професійних і життєвих досягненнях, що певним чином впливає не лише на самооцінку особистості, а й на її духовне та фізичне здоров'я.

Практика доводить, що чим вищим є рівень професіоналізму, тим більше в ньому індивідуального та особистісного, що найповнішим чином проявляється в період розквіту людини, що предстає як її акме. Отже, проблеми соціалізації під час підготовки та становлення фахівця повинні розв'язуватися таким чином, щоб найповніше сприяти швидкому входженню молодого людини в період її творчого саморозквіту (акме) і максимально подовженому «цвітінню». Цікаві ідеї про «розквіт» особистості висловлювалися багатьма філософами давнини. Так, наприклад, базове акмеологічне поняття про самореалізацію творчого потенціалу особистості тісно пов'язане з поняттями «саморуху», введено ще Платоном. Акмеологічні підходи до оволодіння творчою майстерністю яскраво описав Леонардо да Вінчі у своєму відомому трактаті «Навчання живописця». Філософські ідеї акмеологічного змісту про самовдосконалення людини та її творчий саморозвиток знаходимо у

працях М. О. Бердяєва, О. Ф. Лосєва, А. Маслоу, К. К. Платонова, с. Л. Рубінштейна, Г. С. Сковороди, В. С. Соловйова, Л. В. Сохань, В. О. Сухомлинського, Ж.-Ж. Руссо, П. Флоренського та інших мислителів. Таким чином, на сьогодні існує необхідна методологічна основа для створення низки концепцій самовизначення людини в аспекті її творчого саморозвитку та професійної самореалізації. *Акмеологія як наука* про закономірності розвитку професіоналізму завдяки російським ученим А. О. Деркачу та Н. В. Кузьміній набула незалежного наукового статусу. У вищих навчальних закладах Російської Федерації організувалися кафедри акмеології. Останнім часом опублікували свої монографічні розвідки з проблем акме О. С. Анісімов, Є. М. Богданов, В. М. Зазикін, Л. Г. Лаптев, А. О. Реан, с. Ю. Степанов та інші.

Певний свій розвиток отримує ця проблема і в царині сучасної психологічної науки. Цікавість викликають, насамперед, ті дослідження, які виконані в рамках гуманістичної психології та опираються на філософію екзистенціалізму. Вони створюють найкращі можливості для розгляду акмеологічних проблем людини не лише в перспективі її розвитку як усереднено детермінованої складноорганізованої системи, але й як унікально-нестабільної, особливо на перехідних етапах життя. Одним із таких досліджень, наприклад, є розгляд проблеми і психотехніки самовизначення особистості Т. М. Буякасом (Буякас Т. М. Проблема и психотехника самоопределения личности // Вопросы психологии. – 2002. – № 2. – С. 28-39). Використовуючи психотехнічний інструментарій та загальнокультурні символи, що запозичені з досвіду «Центру ініціальної терапії К. Дюркхайма» (Німеччина) та психотехнічні методи роботи, вчений аналізує основи, які дозволяють людині стати на шлях самовизначення. Причому таке творче самостановлення розглянуто в рамках «можливої» людини, а не тієї, що емпірично вже є наявною. За таких умов проблема самостановлення особистості виступає як проблема свободи, зокрема – «свободи від самого себе». Це певним чином допомагає розглянути проблему самостановлення особистості успішного фахівця, орієнтуючись на нього як на унікальну нестабільну систему.

Відомо, що вихід на самого себе «справжнього» вимагає, насамперед, розуміння своєї самості (self). Вироблення подібного розуміння є безперервним процесом, котрий триває все життя. Наприклад, К. Г. Юнг наважився переглянути розуміння самого себе у 84 роки (в черговий раз). І це не дивно, оскільки для людини, яка посилено розвивається в рамках *акме* (а такий період у К. Юнга тривав до останніх днів його життя), точки стабільності безперервно змінюються, утворюючи відомий у філософії нестабільності *дивний аттрактор*. Така зміна пояснюється безперервним саморозвитком творчої особистості в період *акме*. Вимоги часу та розвиток науки постійно ставлять перед такою людиною нові проблеми. Однак для того щоб пройтися розумінням цього, молодій людині насамперед, необхідно вирішити проблему особистісного самовизначення, що безпосередньо пов'язано з питанням професійного вибору. На думку американського

психолога Д. Сьюпера, важливим детермінантом професійного шляху є уява майбутнього фахівця про самого себе. Людина, як вважає Д. Сьюпер, постійно шукає професію, в якій би вона зберігала відповідність своїй уяві про себе, а «входячи в професію», отримувала б можливість постійно шукати здійснення такої відповідності. Зважаючи на це, перевага фахівця і професіонала в тому і полягає, що у всьому, що він виробляє (об'єкти, думки чи вчинки), він відповідає собі й водночас пізнає самого себе. Красиво і точно сформулював цю думку О. Уайльд: «Всякий портрет, написаний із любов'ю, – це, власне, портрет самого художника, а не того, хто йому позував. Не його, а самого себе розкриває на полотні художник. І я боюся, що портрет розкриє таємницю моєї душі. Тому і не хочу його виставляти» (Уайльд О. Портрет Дориана Грея. – М.: Правда, 1987. – С. 11).

Таким чином, *проблема самовизначення особистості* має яскравий екзистенційний відтінок. Воно йде правильним шляхом в тому випадку, коли верифікаційною опорою людини стає вона сама у всьому багатстві власних унікальних «потенціалів». У неї з'являється можливість стати творцем власної архітекτονіки життя, незважаючи на всі його пастки, невдачі й випадковості. Стосовно цього Т. М. Буякас вважає, що практичним виходом особистісного самовизначення є придбання людиною відчуття контактної межі між собою і навколишнім світом; стан рівноваги і внутрішньої стійкості; зняття внутрішньої напруги і зайвої тривожності. «У такої людини, – пише він, – загострюється відчуття краси навколишнього світу, підвищується увага і любов до людей. Загалом, людина пробуджується до життя і розкриває свій творчий потенціал. Про таку людину, безумовно, можна сказати, що вона є творцем власного життя, що вона вільна» (Буякас Т. М. Проблема и психотехника самоопределения личности // Вопросы психологии. – 2002. – № 2. – С. 29). Однак деякі з щойно наведених положень потребують свого уточнення, якщо розглянути їх у світлі синергетичних підходів. Стан «рівноваги і внутрішньої стійкості» для творчої людини тимчасовий стан, який постійно переходить у свою протилежність, тому що тільки далекі від рівноваги системи здатні до саморозвитку. У такому розумінні поняття «сталості» у «філософії нестабільності» оголошується «глухим кутом еволюції», оскільки будь-який розвиток здійснюється і забузпечується через нестійкість, біфуркації і випадковість. Людина «пробуджується до життя і розкриває свій творчий потенціал» найповнішим чином, стоячи на «свіжому вітрі біфуркацій», і таємниця прискорювача її творчого саморозвитку полягає у так званому нелінійному позитивному зворотному зв'язку. Тобто в готовності до зустрічі з такими складними проблемами, які для свого розв'язання потребують граничної напруги всього духовно-творчого потенціалу особистості.

Таким чином, «стан рівноваги і внутрішньої стійкості» – це далеко не стан «на все життя». Подібний стан зберігається до того часу, доки спрацьовує механізм притягання того аттрактора, який до певної пори діє у межах загального так званого «дивного аттрактора». Наближення до

чергової точки нестабільності знову ж таки повертає «внутрішню напругу» і «надлишкову тривожність». Про них образно і точно розповів у свій час славетний полярний дослідник Роберт Пірі: «Велика і незвичайно приваблива сила Півночі! – писав він. – Не раз я, повертаючись із її безмежної замерзлої пустелі пожмаканий, замучений і розчарований, інколи покалічений, говорив собі, що це – моя остання подорож туди; я жадав людського товариства, комфорту цивілізації, спокою і домашнього затишку. Але траплялося так, що не проходило і року, як мною знову оволодівало добре знайоме мені відчуття неспокою. Я починав сумувати за великою білою пустелею, за поєдинком із льодами і штормами, за довгою-довгою полярною ніччю і довгим полярним днем».

На перший погляд, розглянуті два підходи начебто суперечать один одному, але насправді вони взаємодоповнюють один одного, висвітлюючи два боки однієї і тієї ж сутності. Поняття «внутрішньої стійкості» або «внутрішньої основи в самому собі», за Т. М. Буякасом, відзначаючись, на перший погляд, частковістю, можуть мати під собою певну універсальну основу. Вона може розглядатись як «екопсихологічна система» особистості, своєрідний внутрішній «психологічний дім» з властивими йому фундаментальними основоположеннями, котрі, з одного боку, враховують «зоряне небо і моральний закон у мені» (І. Кант), а з іншого, – філософське розуміння життя як мінливої ріки з її унікальними, неповторно імпресуючими особливостями. В обох випадках людина, залишаючись творцем власного життя, стає вільною навіть від самої себе, оскільки для того, щоб самовизначитися в самій собі і у світі, зробити себе, як писав О.І. Герцен, вмістилищем істини, треба забути себе, відректися від себе, аби не обмежувати себе собою. Лише подібна найвища «свобода від самого себе» емпірично здатна подарувати верифікаційну опору в якості «себе потенційного», і, врешті-решт, примусить змиритися, за О.І. Герценом, з тим, що «хронічного» щастя так само немає, як і немає льоду, який би не танув.

Шлях особистісного самовизначення, як стверджує Т. М. Буякас, протилежний шляху «відходу в невроз». Справді, наголошує вчений, якщо на людину сильно тисне суспільство, якщо вона дозволяє іншим формувати себе, то таку людину слід назвати невротиком, який переживає досвід самого себе настільки неповно і нечітко, що, не довіряючи самому собі, не в змозі зробити самостійний вибір. Як говорив Ф. Перлз, така людина ставить суспільство вище за самого себе. Невротик, будучи прив'язаним до минулого з його застарілими способами дії, не здатний жити у сьогоденні. Невротика Т. М. Буякас називає вкрай несвободною (невільною) людиною. Чи не труднощами в самовизначенні пояснюються чимало негараздів у різних сферах суспільного життя? Наприклад, чарівне для багатьох молодих людей слово «бізнес» покликало у свою сферу сотні тисяч бажаючих «бізнесового щастя» у той час, коли дослідження свідчать, що лише сім чоловік із ста здатні до цієї діяльності. Тому й не дивно, що вже перші невдачі стають для багатьох трагедією, породжують «синдром невдахи».

Виявляючи основи, які дозволяють людині стати на шлях самовизначення і, розглядаючи умови їх породження, Т. М. Буякас звернув увагу на наступне:

– кожна людина володіє всім необхідним для самотворення себе за умови підходу до свого життя в перспективі його розвитку, а не пошуків історичних коренів своїх дій у своєму минулому, оскільки «капкан причинності» залишається, за висловом Ф. Перлза, лише «козлом відпущення»;

– важливим є пошук умов можливості руху людини вперед із постійним відторгненням власної вихідної точки, таких умов, у яких людина змогла б «не співпадати з самою собою», а жити тим, що вона «ще не сказала свого останнього слова»;

– принципово важливим для самовизначення є твердження І. Канта стосовно того, що людина може вискакувати із горизонталі звичайного емпіричного ряду, із визначення себе – своїх дій, реакцій, взаємодій – попередньою причиною, і може сама ставати джерелом свого вчинку; інакше кажучи, може виходити із заплутаного зчеплення причин та наслідків і ставати суб'єктом своїх дій;

– цінною є відповідь І. Канта на питання про умови, які б забезпечили людині можливість виходу із «в'язниці» причин і наслідків; відповідно до неї такі умови забезпечує принесення в емпіричний ряд чогось додаткового і більшого, ніж його зміст; можливість обмірковувати щось всередині «більшого» дає людині свободу для нової, особистісної позиції і дозволяє побачити ту ж саму емпіричну дійсність так, як вона ніколи не побачилася;

– доцільним є продовження подібної думки І. Канта з боку відомого філософа М. К. Мамардашвілі, який вважає, що такою ж умовою виходу із «в'язниці» може стати вироблене вміння бачити структуру за тими фактами, які відбуваються в нашому житті; а оскільки подібне бачення і є мисленням, то лише воно одне здатне щось змінювати в нас ментально і світоглядно;

– відповіддю на питання, яким чином «горизонт чогось додаткового і більшого» (або «структура») дає можливість по-новому побачити світ, відчуваючи приплив нових думок, почуттів і переживань, є такий приклад, що наведений М. К. Мамардашвілі: «Скажімо, яблука Сезанна – адже зрозуміло, якщо задуматися, що живопис Сезанна зовсім не зображує яблука. Якщо ми бачимо те, що намальовано у Сезанна, це означає, що ми бачимо те, чого не бачимо нашими очима. Там не яблука зображені, там побудована конструкція, через посередництво якої ми бачимо щось таке, чого ми не бачимо зовсім, дивлячись на яблука, що висять на деревах. Значить, коли я говорю «текст»..., то я маю на увазі не зображувальну сторону тексту, а якусь іншу... Текст є дещо, посередництвом чого ми читаємо щось інше. Текст є дещо, посередництвом чого ми читаємо подію. «Яблука» Сезанна є яблука, посередництвом яких ми бачимо щось таке, чого б ми не побачили без цієї конструкції» (Мамардашвили М. К. Эстетика мышления. – М., 2000. – С. 28);

– згідно з концепцією М. К. Мамардашвілі, зважаючи на наведений приклад, для того, щоб з'явився світ нових думок і почуттів, потрібно

побудувати певну конструкцію, або «організований текст свідомості», що покликані стати для людини органом розуміння або «органом життя», які дозволять їй відчувати і пережити те, що без них не буде пережито, оскільки не буде зрозуміло;

– головною умовою «здійснити» себе, по-новому побачити світ і себе в ньому, «розплутати» свій досвід, з'єднати або вперше отримати усвідомлений і зв'язний вигляд тих подій життя, які бачаться «розсіяними» і «розсипаними», зрештою зрозуміти, що насправді відбувається та існує за «горизонт більшого»: «структура», «жива форма», «повний текст», «текст свідомості» тощо;

– «повний текст» переводить особистість на другий рівень, що предстає як рівень чогось більшого, ніж наявна ситуація-рівень смислів, котрі завжди лежать над площиною причинно-наслідкових зв'язків і завжди мають «горизонт більшого, тому що ніякий смисл не зводиться до його складників»;

– смисл розуміється як «форма повноти» або «форма цілого», сполучення з якою надають ситуації наявності, завершеності та можливості бути розгорнутою до повноти своєї сутності; без з'єднання ситуацій життя зі смислами людині суджено рухатися по горизонталі, тобто в площині цілей, мотивів, потреб і залишатися в наявній ситуації заручником руху по замкнутому колу; у протилежному випадку в людини з'являється шанс вирватися з «в'язниці причин і наслідків», вийти в інший вимір – вертикальний, котрий предстає як вимір повних та завершених образів і ситуацій, котрі доповнюють неповноту і незавершеність емпіричних подій;

– для того щоб «врятувати» себе від емпіричної залежності, дожити до зустрічі зі смислом власного життя, доповнити його емпіричні дані, людині необхідно використати «повний текст»; ілюстрацією цієї думки можуть слугувати слова із Євангелія: «Спочатку було Слово, і Слово було Бог»;

– уміння використовувати «повний текст», звільняючись від емпіричної залежності, породжує якість життя, котру Р. Декарт назвав «теорією безперервного народження»: оскільки ніщо не виводиться, все здійснюється заново і все є конкретним, то саме тепер і зараз ми повинні відтворити і світ, і себе в ньому; подібне досягається шляхом з'єднання себе з повнотою, коли дається власна відповідь на ситуацію із точки тут-і-тепер; тоді у будь-який момент, коли ми діємо, може народжуватися щось принципово нове і через свою дію і свою живу відповідь людина вивільняє можливість народження чогось більшого в собі, а саме того, що не змогло б народитися з її минулого стану;

– людська дія відбувається всередині певної цілісності, виявляючи граничну реальність свого особистого буття (життя) – невидимого, прихованого, але єдино реального плану свого існування;

– тільки у співвідношенні себе з вищими, вічними, граничними смислами, з цим найповнішим потоком життя, кожний із нас з'являється в точці зустрічі з самим собою, а саме – в «істині» свого існування тут-і-

тепер, і тому не стає пасивним учасником причинно-наслідкової низки основ і не відтворює свої побутові життєві сценарії;

– дію всередині певної цілісності можна розглядати як феномен свободи, яка починає відкриватися в точці власної особистісної дії, в котрій зникають «для чого» і «чому» емпіричного ряду, поступаючись місцем вимоги і впливу «горизонту більшого»;

– «більшим» або «повнотою» для особистості стає її ціннісно-сміслова сфера, що починає звучати для людини як голос її внутрішньої необхідності, котра більш відома як «феномен совісті», що сама себе зумовлює, оскільки є не «чому», а «по совісті»;

– свобода у вищезгаданому розумінні, здатна ставити і виступати «феноменом повного внутрішнього самовизначення» (А. А. Пузирей).

Різні аспекти адаптації людини як суб'єкта до умов його професійної діяльності традиційно розглядаються в різних психологічних дисциплінах: психології праці, психології особистості, соціальної, психології розвитку та акмеології, диференціальної психології, диференціальної психофізіології, соціології та інших. Подібне розмаїття неминучо призводить до втрати для наукового вивчення деяких з системних властивостей цього нероздільного і цілісного феномена. Сам феномен людської індивідуальності багато в чому зумовлює своєрідність оптимальних способів професійної адаптації, адекватність типових режимів роботи фахового навчання, професійного розвитку тощо. Однак ці питання поки що ігноруються новою інтегральною дисципліною – організаційною психологією, що вивчає сукупність процесів «організаційної поведінки» людини. Недооцінюються вони і в інших психологічних дисциплінах. Є аксіомою визнання одночасного існування в організації різних її підструктур (формальної, неформальної, внеформальної), взаємодії компонентів яких далеко не завжди синергічно. Також визнається існування низки соціально-психологічних феноменів (групових норм, корпоративної культури та ін.), що перешкоджають ефективній діяльності окремих суб'єктів, повноцінної самореалізації людини як особистості та індивідуальності, професійної самореалізації як фахівця. Очевидно, що завжди є шляхи, засоби, форми більш оптимальної інтеграції основних складових життєдіяльності організації та активності людини, ніж стихійно складаються.

Системне вивчення різних рівнів адаптації людини: «суб'єкт-об'єкт», «суб'єкт-суб'єкт», «суб'єкт-група», «суб'єкт-організація», «суб'єкт-соціум», що передбачає виділення відповідних «одиниць аналізу». Вони повинні бути адекватні різним «масштабам» адаптації, різним психологічним механізмам узгодження індивідуальності людини та зовнішніх умов його життєдіяльності. Процес адаптації фахівця до професійного середовища також не може бути одноактним з огляду на безліч обставин: біологічні зміни за віком, особистісний і професійний розвиток, зміни у вимогах до робочого місця, до технології роботи, складу соціальних груп, стадій розвитку організації та інші. Стають вкрай актуальними і «питання фазовості» – це періоди більш і менш адекватного

узгодження індивідуальності фахівця і умов професійного середовища його виробничої діяльності.

Існують вагомі підстави припускати, що адаптація фахівця до підприємства, до трудової діяльності на конкретному робочому місці, у конкретному виробничому колективі має багаторівневу структуру. Відповідно до неї кожен новий рівень зміщує «центр» регуляторних механізмів від окремого суб'єкта в простір його міжособистісних взаємодій, актуалізуючи безліч нових феноменів. Отже, все більшу роль в ефективності адаптації фахівця до професійної діяльності в специфічних виробничих умовах набувають ресурси, потенціал інших працівників, характер їх взаємодії, особливості простору діяльності, що породжуються самим процесом взаємодій суб'єктів. Досягнення вищих професійних результатів шляхом об'єднання суб'єктами своїх цілей визначається різними психологічними механізмами і широким спектром факторів – від особливостей узгодження психофізіології партнерів до узгодження їх соціальних стереотипів та професійних особливостей. Успішність адаптації фахівця як суб'єкта трудової до діяльності в конкретній організаційній структурі, на її різних рівнях та ієрархіях пов'язана з адекватністю професійної рефлексії різних «логік», закономірностей, факторів взаємодії різних систем («суб'єкт-об'єкт», «суб'єкт-суб'єкт» та ін) і відповідної їм активності фахівця як професіонала, успішного суб'єкта, конструктора власної професійної кар'єри.

Адаптацію можна розглядати як динамічний процес постійного придбання і втрати ресурсів взаємодіючих суб'єктів. На рівні професійної життєдіяльності окремого фахівця мають місце наступні адаптаційні процеси професійного становлення: набуття фахової досконалості, майстерності, професіоналізму, самоактуалізації, самоефективності тощо. Відбуваються і паралельні процеси втрати власних ресурсів: професійна деформація особистості, фізичні і психічні захворювання тощо. У масштабі підрозділи і організації – це велика або менша ефективність реалізації ними зовнішніх, соціально заданих функцій, творення суспільно значущих результатів. Ефективне використання активності окремих суб'єктів у масштабі організації передбачає виявлення всієї системи адаптаційних і регуляторних механізмів, що розглядаються як динамічний процес постійного породження і руйнування ресурсів взаємодіючих суб'єктів.

Окремий важливий аспект проблеми – це предметні «одиниці» аналізу. Подібне є актуальним для багатьох суміжних з психологією дисциплін. Наприклад, в біології одні дослідники елементарним носієм, першим субстратом живого вважають протоплазму. Інші вчені одиницею основних якостей життя називають клітку. Треті – самостійну роль життя приписують нуклеїнових кислот. Зрозуміло, що в якості основної «одиниці» виступає організм як цілісна система. Багато вчених, починаючи з Ч. Дарвіна, основною одиницею еволюції, динаміки живого визнають «вид». З одного боку, у відносинах різних «одиниць» життя проглядається їх ступінчаста структура та ієрархія, а з іншого – відносини різних

«одиниць» нерідко складні і суперечливі. Не менш актуальна проблема «одиниць» аналізу і в такій важливій дисципліні як соціологія. В соціології можуть бути ефективно пов'язані між собою «одиниці» в особливостях об'єктивного і суб'єктивного, структурування суб'єктом професійної діяльності своєї професійної самореалізації і кар'єроздійснення. В цілому стан питання системних механізмів адаптації можна звести до наступних положень.

1. Адаптація є постійний процес активного узгодження людиною своїх індивідуальних особливостей з умовами зовнішнього середовища: вимогами робочого місця, особливостями партнерів, соціальних груп, організаційної культури та іншими, що забезпечують успішність професійної діяльності і повноцінну особистісну самореалізацію в усіх сферах життєдіяльності.

2. Адаптація фахівця до праці є сукупність психологічних механізмів, що виявляється в успішності його професійної діяльності, задоволеності своєю працею, оптимальної психічної і фізіологічної «ціні», витраченої на досягнення результату. Вони повинні бути узгоджені з нормативами діяльності, груповими нормами, вимогами організаційної культури, взаємодій з партнерами, що втілюються в «оптимальній професійній кар'єрі». У цілому кар'єра повинна відображати певну якість оптимального узгодження «зовнішніх» і «внутрішніх» умов професійної життєдіяльності суб'єкта, успішність його професійної самореалізації в різних сферах життєдіяльності.

3. Адаптація являє собою фазовий процес періодичних змін її форм, обумовлених динамікою сукупності біологічних, особистісних, професійних особливостей фахівця як суб'єкта діяльності. Ці фази виявляються в періодичних змінах структури ПВК, в періодизації професійної кар'єри (службові переміщення, кризи, фазові зміни), в періодах більшої і меншої ефективності професійної діяльності фахівця, в періодах більшого чи меншого соціального благополуччя, в загальній динаміці життєвих і професійних перемін (криз), можливостей максимальної самореалізації – в стадіях підйому («акме»), досягнення і збереження стабільності («плато») та інерції (спаду).

Отже, можна виділити, як мінімум, п'ять якісно відрізняються один від одного рівнів у відносинах фахівця як суб'єкта діяльності та організації (в системі «фахівець – організація») і більш-менш адекватних їм «одиниць» аналізу.

1. «фахівець-професія»: в цій системі створюються такі «одиниці» як робоче місце, трудовий пост, підрозділ, «професійно важливі якості» (ПВК), «трудові функції», «індивідуальний стиль діяльності» тощо.

2. «фахівець-фахівець», де вони виступають як суб'єкти спільної діяльності: це «професійно важливі якості», «трудові функції», «соціальні ролі», «стилі професійної діяльності» та інші.

3. «фахівець-виробнича група»: ця система охоплює професійні та міжособистісні взаємини в трудовому колективі та створює такі «одиниці

аналізу: «ПВК», «трудові функції», «соціальні ролі», «стилі професійної діяльності» та інші.

4. «фахівець-організація»: ця система охоплює всі вищезгадані процеси, а також всі додаткові контексти корпоративної культури, а саме: «одиниці», «трудові функції», «соціальні ролі», «стилі професійної діяльності».

5. «фахівець-суспільство» як система у сукупності політичних, соціально-економічних умов історичної епохи; в ній формуються такі «одиниці», як «соціальні ролі», «стилі життя», професійна культура тощо.

Всі ці сторони професійних відносин, що складаються «від фахівців» у різних системах, входять до сфери психології праці та інших дисциплін, хоча є різними за своїм походженням, змістом і психологічним механізмам управління поведінкою і діяльністю працівників. Вони шикуються в певну ієрархію, можуть компенсуватися і замінюватися на інші. Наприклад, недоліки ПВК окремого суб'єкта легко компенсуються перерозподілом трудових функцій у групі. У групі – суб'єктивне сприйняття ПВК партнерів може бути більш впливовим їх об'єктивної виразності. Феномен «індивідуальний стиль діяльності» та його первинні детермінанти у спільній праці «знімаються» закономірностями «стилів професійної діяльності». У феномені стилю (діяльності, керівництва, спілкування) особливо яскраво проявляється можлива варіативність взаємодії фахівців в залежності від їх індивідуальності (навіть у нормативно заданому діапазоні змісту їхньої праці) – від структурованості окремих виробничих завдань до загальних соціальних норм. Залучення психології праці до вирішення практичних завдань викликано, зокрема, тим, що різні фахівці з різним ступенем успішності опановують професією, з різною успішністю справляються зі своїми професійними завданнями. Розвиток професіографія сприяло кращому розумінню об'єктивних і суб'єктивних причин цих явищ.

Аналіз змісту професійної діяльності та «симетричних» їй професійно важливих якостей суб'єкта і прийняття рішення про доцільність його використання на даному робочому місці аж ніяк не є дискримінацією фахівця. Як зазначав К. М. Гуревич, «кожна людина здатна опанувати будь-якою професією. Вся справа в тому, скільки на це буде потрібно сил і часу». Таким чином, питання оволодіння професією має свою абсолютну (матеріально-фінансову) і відносну (особистісно-сміслову) ціну. Як довго буде тривати професійне навчання, поки у суб'єкта не сформується необхідні якості для успішного, високоефективного і надійного (безаварійного) виконання вимог трудової діяльності? Час перебування суб'єкта у стадії учнівства має об'єктивну вартість: матеріальну – це витрати на навчання, амортизація і «простий» устаткування і техніки, їх неповна зайнятість тощо, а також суб'єктивну – самооцінка фахівцем своєї особистісної та професійної спроможності, професійної «ідентичності» тощо. Дійсно, що в інтересах окремої особистості, організації та держави необхідно оптимально розподіляти професіоналів за їх робочими місцями та у «просторі професії» або професіосфери. Успішне вирішення завдань

професійного самовизначення – первісного і в продовженні усієї професійної кар'єри дозволяє максимально використовувати природні схильності фахівців до певного типу професій, їх професійний і особистісний потенціал – у просторі життєдіяльності особистості, а також як «людські ресурси» організації та держави.

У вітчизняній психології «класичної» вважається концепція К. М. Гуревича, що виділив два типи професійної придатності – абсолютну та відносну. У професіях першого типу (пов'язаних з високою відповідальністю за прийняті рішення, стресовими ситуаціями і т. п.) успішно проявляють себе лише особи без специфічних психофізіологічних обмежень. До подібних обмежень, наприклад, належать слабкість та інертність нервових процесів, емоційна нестійкість, слабке розподіл і переключення уваги та інші. До професій цього типу відносяться діяльність льотчика, оператора АЕС та їм подібні. У професіях другого типу успіху – можуть домогтися фахівці з різними природними задатками і котрі розвиваються завдяки ефективному навчання, адаптації до вимог і умов робочого місця, розвитку і взаємної компенсації психічних функцій.

Основними шляхами адаптації як активного пристосування людини до вимог трудової діяльності фахівці вважають навчання і виховання, звикання, відбір і формування індивідуального стилю діяльності. В. А. Бодров виділяє у розвитку професійної придатності ряд етапів (стадій). А саме: (1) трудове виховання і навчання, (2) професійна орієнтація, (3) професійний відбір, (4) професійна підготовка, (5) професійна адаптація, (6) професійна діяльність, (7) професійна атестація, (8) професійна реабілітація.

Професійне навчання і виховання є невід'ємними умовами оволодіння тим чи іншим видом діяльності. Якщо діяльність досить складна, то необхідний особливий етап пристосування суб'єкта до її специфічним вимогам. Однак не завжди отриманих знань і досвіду достатньо для надійного виконання працівником вимог діяльності в будь-яких умовах, в тому числі складних і екстремальних. У цьому випадку вирішальну роль може грати не досвід, не стаж роботи, а наявність або відсутність певних психологічних якостей. Найчастіше такими виступають емоційна стійкість, обсяг і перемикавання уваги і т. п., тобто якості, що забезпечують стабільність і надійність діяльності суб'єкта при різких змінах факторів зовнішнього і внутрішнього середовища. Професійний відбір претендентів, найбільш придатних для даної роботи, зазвичай використовується там, де є надлишок кандидатів або ж існують високі вимоги до певних психологічних особливостей людини (здатність протистояти дії стресогенних факторів, оперативно приймати відповідальні рішення і т. п.)

У багатьох випадках, коли діяльність досить складна, ефективним шляхом пристосування фахівця до її вимог може стати формування індивідуального стилю діяльності. Під ним розуміється індивідуально-своєрідна система психологічних засобів, котрі використовуються для найкращого узгодження своєї індивідуальності з об'єктивними вимогами

виконуваної роботи. Зовні індивідуальний стиль проявляється у своєрідності прийомів і способів роботи, в бажаному темпі і режимі, в особливостях планування і прогнозування розвитку подій, у характері залучення інших фахівців та перерозподілу між ними деяких трудових функцій. Загалом у вирішенні питань професійної придатності можна виділити:

1) внутрішні умови: це індивідуальні та особистісні особливості фахівця – його задатки, здібності, мотиви, установки; професійна підготовленість тощо;

2) зовнішні умови: вони включають професійно-технологічні, соціально-економічні, історичні, національно-культурні, корпоративно-культурні та інші.

Їх взаємодія визначає найбільш оптимальні шляхи професійної адаптації фахівців до виробництва і своєї професійної діяльності. Зауважимо, однак, що первісна логіка рішення цього питання формувалася в професіях типу «фахівець-техніка», де сама система пред'являла до одного з своїх «компонентів» – людського фактору, стабільні і досить жорсткі вимоги до технічного устаткування: композиція приладового щита, кількість приладів, мінімально необхідний час реагування на показання цих приладів, а саме адаптація розумілася як пристосування людини до машини. Зараз йде подальший розвиток технології, засобів і способів гуманізації праці, її змістовного наповнення, адаптації конструкції і дизайну техніки до фахових особливостей працівників. Відповідно значно розширилися і будуть розширюватися в подальшому можливості успішного виконання фахівцями вимог професійної діяльності та її успішного здійснення, завдяки компенсації частини психопрофесійних функцій тими чи іншими засобами праці.

Пережиті фахівцем складності його професійного становлення узагальнено можна позначити поняттям «професійні деструкції». Серйозним випробуванням для фахівця є сама необхідність багаторічної праці при досить обмеженому репертуарі трудових функцій, соціальних ролей у первинному колективі, складних переплетеннях формальних і неформальних відносин з колегами і керівниками. Це також нерідко і необхідність «триматися» за дане робоче місце, за членство в певній організації, професіосферу даного підприємства. Сучасний фахівець повинен до пенсійного віку займатися особистісним професійним зростанням, якщо він зацікавлений у збереженні свого робочого місця. Сам процес професійного становлення – це безперервний процес періодичних «підйомів», «плато» і «спусків», зміни стадій професіоналізації та депрофесіоналізації, зміни структури професійно важливих якостей, мотивації праці, життєвих цінностей людини. Було б наївним вважати, що такий процес здійснюється безболісно, виключно у своєму «позитивному векторі» розвитку та в єдиній для всіх динаміці. Науковий підхід до такої проблеми передбачає її розгляд у ранньому просторі, в системі змінних, що мають як «позитивний», так і «негативний» полюси. Акцентування уваги психологів та соціологів тільки на одному з них навряд чи можна

вважати науковим, професійним підходом до проблеми.

Професійні деструкції – це нагромаджені стійкі зміни у сформованій структурі та змісту професійної діяльності, структури особистості фахівця як суб'єкта цієї діяльності. Подібні деструкції негативно позначаються на продуктивності і задоволеності працею фахівців, функціональних та міжособистісних взаємодіях з партнерами, а також на розвитку особистості суб'єкта праці. Професійні деструкції пов'язані як із загальними факторами життєдіяльності людини (віковими кризами, здоров'ям), так і зі специфічними детермінантами. Цікаві міркування і типологію життєвих криз пропонує Е. Ф. Зеєр. Він виділив такі типи «професійних криз», що ведуть до професійної деструкції. А саме:

1) нормативні кризи: це кризи психічного розвитку, кризи професійного становлення (вікові кризи), адаптації до виробництва і професії;

2) ненормативні (необов'язкові) кризи: це критичні кризи, що пов'язані з втратою працездатності, розлученням, безробіттям, міграцією, позбавленням волі і т. п.;

3) невротичні кризи: перебудова свідомості, інстинкти, ірраціональні тенденції і загалом всі внутрішні конфлікти (життєві кризи).

Дослідник також виділив основні чинники криз професійного становлення у таких шести основних випадках неуспішної фахової діяльності. Серед них:

– наднормативна активність як наслідок незадоволеності своїм становищем, своїм статусом, відносинами в колективі;

– соціально-економічні умови життєдіяльності людини: скорочення робочих місць, ліквідація підприємства, переїзд тощо;

– вікові психофізіологічні зміни: погіршення здоров'я, зниження працездатності, синдром «емоційного вигорання» та інше;

– вступ на нову посаду, участь у конкурсах на заміщення вакансії, в атестаціях, перепідготовці, рекваліфікації;

– повна поглиненість професійною діяльністю: це, наприклад, «трудоголіки», котрі характеризуються як фахівці, що одержимі роботою як засобом досягнення успіху і визнання; це також фахівці, що стають порушниками професійної етики, конфліктують, що проявляють нечесність і жорстокість у взаєминах і т. п.;

– зміни в життєдіяльності: переїзд, перерва у роботі, «службовий роман», зміна фахової професіосфери тощо.

Всі професійні кризи часто супроводжуються нечітким усвідомленням недостатнього рівня своєї фахової компетентності і професійної безпорадності. Спираючись на ідеї Л. С. Виготського, Е. Ф. Зеєр виділив такі «фази криз» у процесах професійного розвитку. Це 3 основні фази.

1. Предкритична фаза: проблеми не завжди усвідомлюються, але проявляються в психологічному дискомфорті на роботі, в дратівливості, невдоволенні організацією, оплатою праці, керівником, умовами діяльності.

2. Критична фаза: це усвідомлена незадоволеність працівника, що спонукає його до вироблення варіантів зміни ситуації шляхів розвитку подальшого професійного життя. Але при цьому різко посилюється психічна напруженість, поглиблюються суперечності, виникають конфлікти: а) мотиваційний, пов'язаний з втратою інтересу до навчання, роботи, до перспектив професійного розвитку, характеризується дезінтеграцією професійних орієнтації та установок; б) когнітивно-діяльнісний конфлікт, що детермінований незадоволеністю змістом і способами здійснення діяльності; в) поведінковий конфлікт, котрий зобумовлений незадоволеністю міжособистісними відносинами в первинному колективі, соціально-професійним статусом та іншими чинниками.

3. Посткритична фаза: криза проявляється тим або іншим способом – конструктивно, професійно-нейтрально, деструктивно, стагнаційно і т. п.

А. К. Маркова вбачає наявність деструктивних тенденцій професійних деструкцій у наступному:

- відставання та уповільнення професійного розвитку в порівнянні з віковими та соціальними нормами;
- несформованість професійної діяльності, коли фахівець, нібито «застрягає» у своєму розвитку і професійно не прогресує;
- дезінтеграція професійного розвитку, розпад професійної свідомості і як наслідок – виникнення нереалістичних цілей, помилкові смисли праці, професійні конфлікти та агресивність;
- низька професійна мобільність, невміння пристосуватися до нових умов праці або сформувати їх власними зусиллями;
- неузгодженість окремих ланок професійного розвитку: наприклад, коли мотивація до професійної праці нібито мається, але заважає відсутність цілісного професійної свідомості і світогляду;
- погіршення раніше наявних професійних даних, ослаблення професійно важливих якостей та несформування нових;
- спотворення професійного розвитку, поява негативних якостей, відхилення від соціальних та індивідуальних норм професійного розвитку, що змінюють профіль особистості;
- поява деформацій особистості: це, наприклад, емоційного виснаження і вигорання, ущербної професійної позиції, особливо в професіях, що приносять владу і популярність;
- припинення професійного розвитку через професійні захворювання, втрату працездатності, «синдром професійної нереалізації» тощо.

У цілому професійні деформації або професійно небажані якості суттєво порушують цілісність особистості, знижують її адаптивність, стійкість, негативно позначаються на продуктивності діяльності. Узагальнюючи, можна сформулювати основні концептуальні положення даної проблеми:

- деструкції у професійному розвитку: подібне відбувається паралельно у процесах придбань і втрат, «зросту-спуску» тощо;
- професійні деструкції у їх найзагальнішому вигляді: це порушення у

вже засвоєних способах діяльності, зміни, що пов'язані з переходом до подальших стадій професійного становлення, а також ті зміни, які зумовлені віком, фізичним і нервовим виснаженням;

- подолання деструкції супроводжується психічною напруженістю, дискомфортом та кризовими явищами;

- багаторічне виконання однієї і тієї ж трудової діяльності породжує професійні деформації, що поступово призводять до деструкції.

Будь-яка професійна діяльність вже на стадії освоєння, а в подальшому при регулярному виконанні деформує особистість. Багато якостей фахівця залишаються незатребуваними, розвиваються професійні акцентуації, тобто надмірно виражені якості, що негативно позначаються на діяльності та поведінці фахівця. Очевидно, що багаторічне виконання професійної діяльності повинна супроводжуватися і її вдосконаленням. При цьому неминучі періоди стабілізації. На початкових стадіях вони є недовготривалими, але в подальшому збільшуються. В крайніх випадках доречно говорити про настання професійної стагнації особистості. Особистість особливо вразлива для появи професійних деформацій в моменти криз свого професійного становлення. Непродуктивний вихід з них спотворює подальше професійний розвиток суб'єкта. Е. Ф. Зеєр виділяє такі 3 основні детермінанти професійних деструкцій, а саме:

- 1) об'єктивні детермінанти, що пов'язані з соціально-професійним середовищем: соціально-економічна ситуація, імідж та характер професії, професійно-просторова середовище;

- 2) суб'єктивні, зумовлені особливостями особистості та характером професійних взаємин;

- 3) об'єктивно-суб'єктивні детермінанти, що породжуються системою та самою організацією професійного процесу, якістю управління, професіоналізмом керівників.

Конкретними психологічними детермінантами можуть виступити:

- 1) неусвідомлювані й усвідомлювані невдалі мотиви професійного вибору, котрі мають негативну спрямованість;

- 2) пусковим механізмом часто стають деструкції очікування на стадії входження в самостійне професійне життя; наприклад, перші невдачі спонукають шукати «кардинальні» методи роботи;

- 3) утворення стереотипів професійної поведінки: з одного боку, вони надають роботі стабільність, але з іншого – заважають адекватно діяти в нестандартних ситуаціях;

- 4) різні форми психологічних захистів: серед них найбільш типові – раціоналізація, заперечення, проекція, ідентифікація, відчуження тощо;

- 5) емоційна напруженість, часто повторювані негативні емоційні стани, синдром «емоційного вигорання»;

- 6) на стадії професіоналізації (особливо для соціономічних професій) у міру становлення індивідуального стилю діяльності знижується рівень професійної активності і виникають умови для стагнації професійного розвитку та вмотивованості до цього;

7) зниження рівня інтелекту із зростанням стажу роботи: часто подібне викликано особливостями нормативної діяльності, коли інтелектуальні здібності залишаються незатребуваними;

8) індивідуальний «межа» розвитку працівника: це залежить від початкового рівня освіти, психологічної насиченості праці, незадоволеності працею і професією і т. п.;

9) акцентуації характеру з негативними наслідками;

10) старіння працівника: соціально-психологічне, морально-етичне, «професійне старіння» як втрата інтересу до професійної самореалізації.

Розрізняються і різні рівні професійних деструкцій. Загалом, це такі 4 «рівненні деструкції».

1. Загальнопрофесійні деструкції, що типові для працівників даної професії. Наприклад, для лікарів – синдром «жалісливій втоми» (емоційна індиферентність до страждань хворих); для працівників правоохоронних органів – синдром «асоціальної перцепції» (коли кожен сприймається як потенційний порушник); для керівників – синдром «вседозволеності» (порушення професійних і етичних норм, прагнення маніпулювати підлеглими) та інші.

2. Спеціальні професійні деструкції, що виникають у процесі спеціалізації. Наприклад, у юридичних і правозахисних професіях: у слідчого – правова підозрілість; у оперативного працівника – актуалізована агресивність; у адвоката – професійна спритність; у прокурора – «обвинувальний синдром». У медичних професіях: у терапевтів – прагнення ставити «загрозливі діагнози», у хірургів – цинізм, у медсестер – черствість і байдужість.

3. Професійно-типологічні деструкції, зумовлені накладенням індивідуально-психологічних особливостей особистості на психологічну структуру професійної діяльності, що призводять: до деформації професійної спрямованості особистості, спотворення мотивів діяльності, перебудови ціннісної орієнтації, до песимізму і скептичне ставлення до нововведень; до деформацій, що розвиваються, на основі типологічних професійних здібностей – організаторських, комунікативних, інтелектуальних та інших: комплекс переваги, гіпертрофований рівень домагань, нарцисизм тощо; до деформацій, котрі обумовлені рисами характеру: рольова експансія, владолюбство, «посадова інтервенція» домінантність, індиферентність тощо.

4. Індивідуальні деформації, що з'являються за таких особливостей характеру працівників, котрі пов'язані з виникненням «сверхякостей» або акцентуацій: надвідповідальна суперчестність, гіперактивність, трудовий фанатизм, професійний ентузіазм, нав'язлива педантичність або «професійний кретинізм».

У своїх дослідженнях Е. Ф. Зеєр також звертає увагу на недостатню вивченість проблеми професійних деструкцій у самих психологів, припускаючи їх ймовірне схожість з прикладами професійних деструкцій у педагогів, що суттєво позначається на підготовці майбутніх молодих

фахівців. Серед них найбільш типічні:

◆ агресія педагогічна: її можливі причини – це індивідуальні особливості, психологічний захист-проекція, фрустраційна нетолерантність або нетерпимість, що викликана будь-якими відхиленнями від звичних правил поведінки;

◆ авторитарність, що виникає з причин завищеної самооцінки, владності, схематизації типів студентів та «стандартизації» їх навчання;

◆ демонстративність: її причини – це захист-ідентифікація, завищена самооцінка, егоцентризм та епатажність.

◆ дідактичність деструкції – це стереотипи мислення, мовні шаблони, професійна акцентуація тощо;

◆ догматизм педагогічний: стереотипи мислення, вікова інтелектуальна інерційність, моральна ригідність і професійна «понадстійкість»;

◆ домінантність: неконгруентність емпатії або неадекватність, невідповідність ситуації, нездатність емпатіювати, нетерпимість до недоліків учнів, акцентуації характеру та інше;

◆ індиферентність педагогічна: захист-відчуження, синдром «емоційного згоряння», генералізація особистого негативного педагогічного досвіду;

◆ консерватизм педагогічний: захист-раціоналізація, стереотипи діяльності, соціальні бар'єри, хронічна перевантаження педагогічною діяльністю, педагогічний «трудоголізм»;

◆ рольовий експансіонізм: стереотипи поведінки, тотальна заглибленість у педагогічну діяльність, самовіддану професійну працю, ригідність.

◆ соціальне лицемірство: захист-проекція, стереотипізація моральної поведінки, вікова ідеалізація життєвого досвіду, соціальні експектації або невдалий досвід адаптації до соціально-професійної ситуації;

◆ поведінковий трансфер: захист-проекція емпатичних тенденцій приєднання, тобто прояв реакцій, властивих вихованцям, – використання їх виразів, манер поведінки тощо.

Завершуючи аналіз проблеми, Е. Ф. Зеєр позначає і можливі шляхи *професійної реабілітації*, або відновлення професійної адекватності. Серед них існують такі основні способи:

1) підвищення соціально-психологічної компетентності, ауто-компетентності і професійної компетентності;

2) діагностика професійних деформацій і розробка індивідуальних стратегій подолання «професійних бар'єрів»;

3) проходження тренінгів особистісного та професійного зростання;

4) аналіз професійної біографії та розробка альтернативних сценаріїв подальшого особистісного і професійного зростання;

5) профілактика професійної дезадаптації початківця фахівця;

6) оволодіння прийомами саморегуляції емоційно-вольової сфери та самокорекції професійних деформацій;

7) систематичне підвищення кваліфікації, періодичний перехід на нову кваліфікаційну категорію або посаду.

Соціальна організація діяльності людей як суспільно корисної праці вимагає розгляду їх індивідуальних стилів діяльності (ІСД) як стилів професійної діяльності (СПД). Тобто стилів окремих суб'єктів, інтегрованих у спільній професійній діяльності з її основними характеристиками, а саме: спільністю операціонального складу, мотиваційно-сенсового поля, міжособистісного простору тощо. Інтеграція ІСД окремих суб'єктів у спільній діяльності також передбачає узгодженість і спряженість їх активності з усіма соціально-психологічними феноменами колективної праці. Тобто проблема стилю – це не тільки і не стільки питання індивідуальної діяльності окремих людей. Воно предстає як питання найбільш ефективної інтеграції їх активності у спільній діяльності, оптимального узгодження індивідуальностей партнерів, збалансованого, оптимального та синергетичного узгодження особистісних та професійних потенціалів. Такий підхід до проблеми стилю передбачає врахування найбільш істотних умов спільної професійної діяльності, соціально-групових процесів та індивідуально-психологічних особливостей суб'єктів, закономірностей становлення фахівця як індивіда, суб'єкта, особистості, індивідуальності. Перш за все – це вимога врахування специфіки діяльності на різних робочих місцях, її залежності від позиції фахівця у службовій ієрархії, особливостей його взаємодій з колегами по професійній діяльності (самооцінок, оцінок ПВК партнерів, спрацьованості, сумісності), особливостей здійснення професійної кар'єри.

Аналіз проблеми СПД суб'єктів за «зрізами» або диференційовано за різними ієрархічними позиціями частково відображає загальну динаміку СПД. А в загальній динаміці фахівці «в цілому поступово» просуваються службовими сходами («вертикальна кар'єра»), навіть якщо подібне розглядається лише як «горизонтальна кар'єра» за показниками розвитку професіоналізму, підвищення авторитету як професійного експерта і соціального статусу в колективі тощо. Інший важливий аспект динаміки СПД – аналіз стилю життя окремих людей у контексті їхньої життєдіяльності. Перший аспект динаміки СПД відображає сукупність складних взаємодій індивідуальності фахівця, умов його праці на конкретному робочому місці в організації та інше. Ці системи докладно розглядаються в таких наукових дисциплінах, як ергономіка, інженерна психологія, організаційна психологія, соціологія праці тощо. Другий аспект динаміки СПД передбачає аналіз проблеми стилю в сукупності соціальних, психологічних та біологічних факторів розвитку фахівця як особистості, суб'єкта своєї кар'єри і професіонала, докладно розглядаються в інших наукових дисциплінах – психології особистості, психології професійного розвитку, акмеології. Таким чином, у проблемі СПД явно виділяються два взаємопов'язані аспекти, котрі є предметами дослідження різних наукових дисциплін. Вертикальна складова динаміки СПД зумовлює успішність адаптації фахівця до умов його професійної

діяльності: її ефективності, результативності, задоволеності результатами, енерговитратам на її виконання та інше, а також в сукупності соціально-психологічних феноменів спільної діяльності – соціально-групові ефекти, узгодження індивідуальностей партнерів, професійне партнерство. Горизонтальна складова динаміки СПД передбачає вивчення якості інтеграції фахівцем його біологічних, психологічних і соціальних факторів професійної діяльності (періодизація, кризи, самоактуалізація, професійна актуалізація), успішності становлення фахівця як активного суб'єкта своєї професійної життєдіяльності.

Проблема СПД передбачає вивчення фахівця як активного суб'єкта у просторі безлічі різних за своєю природою детермінант його розвитку, діяльності, професійної поведінки та стилю. Зараз в психології вивчені і описані різні види стилів: когнітивні, емоційні, діяльності, керівництва, спілкування, поведінки, життя, перцептивні, реактивні і багато інших. Розуміння проблеми стилю пов'язане з широким спектром досліджень індивідуальності, особистості та її життєвого шляху, розробкою понять суб'єкта діяльності, спілкування, спільної діяльності. Серед різноманітних підходів, що сформувалися історично, методологічно та методично можна виділити кілька найбільш науково розроблених. Одним з перших розроблявся напрям з вивчення стилів життя, поведінки, активності та саморегуляції. Саме поняття стилю в психології введено на початку ХХ ст. А. Адлером. Він вводив подібне поняття для пояснення складається перелік індивідуальних рис, особливостей поведінки, динаміки життєвих цілей людини, що сприяють маскуванню та компенсації його індивідуальних дефектів (фізичних, психологічних, соціальних) і подолання комплексу неповноцінності. За такою концепцією стиль формується стихійно як наслідок взаємодії індивідуальності людини та умов її життя. У подібному розумінні А. Адлер ототожнював поняття стиль життя, характер та особистість. Розуміння стилю як особистісних диспозицій з часом уточнюється і диференціюється. Так, Г. Олпорт виділяє у стилі індивідуальні відмінності, що споглядаються в експресії або у виразній манері поведінки, котра відображає ставлення особистості до об'єктів і суб'єктів. Він виділяв «інструментальні» та операціональні риси особистості (способи та засоби поведінки), за допомогою яких людина реалізує свої мотиви і цілі. Пізніше, вже більш чітко і послідовно, Р. Стагнер розмежовує «перцептивні стилі» як схеми перцептивних актів, і «реактивні стилі» або типи соматичного вираження емоційних переживань людини. Очевидна спонтанність становлення деяких стильових проявів вказує на їх ймовірну генетичну детермінованість і зближує з сучасними концепціями темпераменту. Його можна розглядати як поведінковий стиль, що формується з урахуванням впливу оточення та обумовлює відносно стійкі стратегії поведінки в певних «класах ситуацій». Наприклад, В. М. Русалов у темпераменті розрізняє структурний (формально-динамічний) і функціональний (формально-програмний) аспекти, розглядаючи індивідуально-біологічні особливості людини як підстави

деяких вроджених поведінкових програм.

Стиль життя як глобальне психологічне явище широко обговорювалося в філософській, соціологічній, соціально-психологічній літературі. Концепція стилю життя (життєвого шляху) особистості розробляли Ш. Бюлер, М. Вебер, Т. Верден, П. Жане, В. Уорнер, с. Л. Рубінштейн та інші. Дослідники пов'язували стилі життя людей з їх приналежністю до того чи іншого класу, соціальної верстви, з їх залученням до різних типів професійної діяльності. Так, професійний стиль формує певну манеру фахового спілкування, способи фахового розвитку, самовдосконалення тощо. У вітчизняній психології можна виділити три різних підходи до даної проблеми:

1) концептуальний – вивчення стилю на базі більш загальних філософських, соціологічних і психологічних категорій;

2) інтегральний, в якому поняття стилю життя (і близькі йому за змістом феномени – поведінка, активність, відносини, саморегуляція) визначається на основі синтезу більш елементарних і достатньо вивчених компонентів, інтегруючи останні у нову життєдіяльну систему;

3) емпіричний – дослідження і опис різних моделей, варіантів, стратегій поведінки та відносин, що можуть бути оцінені як прояви стилю життя в якій-небудь певній сфері, наприклад, у професіосфері фахової діяльності.

У цілому стилі життя можна визначити як «психологічні механізми соціальної життєдіяльності» або як «з'єднання індивідуальності з умовами життя», «неповторність способу життя, її організації». Комунікативний життєвий стиль – це «стійкі індивідуально своєрідні прийоми і способи передачі та отримання інформації в процесі спілкування». У «професійному стилі» все це знаходить концентроване і цілеспрямоване вираження у способах та особливостях фахового розвитку та стильових відмінностях здійснення професійної кар'єри.

Другим великим напрямом можна вважати дослідження стилів керівництва і лідерства, послідовне вивчення яких почалося з розробок К. Левіна. Вони лягли в основу організаційної психології, психології управління, організаційного менеджменту тощо. Третій напрям досліджено пов'язаний з вивченням когнітивного стилю (КС) (інакше – «когнітивний контроль»), котрий зароджується у підході «New Look» (на початку 1950-х рр.), Об'єктом дослідження стають індивідуальні відмінності у протіканні перцептивних, когнітивних і професійно-когнітивних процесів. Представники когнітивного напрямку неофрейдизму вивчали структурні утворення психіки людини, що опосередковують внутрішні (мотиваційні) і зовнішні впливи. Так, у роботах «Міненгерської групи» когнітивні стилі розглядаються у такому їх спектрі і вираженні: «згладжування – підкреслення» відмінностей (діапазон еквівалентності), «ригідність – гнучкість» пізнавального контролю, «вузькість – широта» сканування, толерантність до нереального досвіду, «імпульсивність – рефлексивність» у розумінні індивідуальних форм пізнавальних процесів. Саме вони

когнітивно забезпечують їх адекватність і спрямованість на узгодження потреб індивіда і середовища. Іншим важливим підґрунтям когнітивності левих досліджень виступають роботи Г. Уїткін. Він розробляв гештальтистську концепцію «польової поведінки» суб'єктів з вивченням їх індивідуальних відмінностей у діапазоні еквівалентності «полезалежність – полenezалежність». Когнітивні стилі, що відображають зв'язки в різних психологічних проявах (сприйнятті, пам'яті, мисленні, поведінці, діяльності, спілкуванні), визначаються як «стійкі і постійні індивідуальні відмінності в когнітивній організації», як «бажаний спосіб когнітивного аналізу та структурування свого оточення», «профіль розумових здібностей «», система контитівних механізмів, опосередковуючих наміри особи і вимогами об'єктивної ситуації», «проміжна ланка або проекція особистості на пізнавальну сферу» (Г. Уїткін).

Індивідуальні стилі діяльності – це четвертий напрям, що розробляли вітчизняні психологи Є. А. Клімов, В. С. Мерлін, Є. П. Ільїн, Б. А. Вяткін, М. Р. Щукіна, Л. Я. Дорфман і інші [34, 62, 64, 72, 92, 123, 127]. Цей напрямок відрізняється від зарубіжних «діяльнісним», а не «особистісним» підходом до визначення стилю. Його вихідними теоретичними положеннями стали ідеї Л. С. Виготського, А. Н. Леонтьєва, П. Я. Гальперіна, с. Л. Рубінштейна, Б. М. Теплова, В. С. Мерліна про соціальну обумовленість розвитку психіки, соціальної рівнозначності різних біологічних задатків, операціональну структуру здібностей і можливостей їх взаємної компенсації. Так, Є. О. Клімов, першим почав дослідження подібної проблеми і розглядав ІСД як стійку систему способів діяльності, що в широкому сенсі слова представляє «індивідуально-своєрідну систему психологічних засобів, до яких свідомо чи стихійно вдається людина з метою найкращого зрівноважування своєї... індивідуальності з предметними, зовнішніми умовами діяльності». У серії його досліджень здійснювалась діагностика психофізіологічних особливостей «суб'єктів діяльності» на основі виділення трьох рівнів формування ІСД (В. С. Мерлін). А саме:

- 1) формування «симптомокомплексів», що характеризують окремі властивості суб'єкта діяльності;
- 2) зміна інтенсивності та частоти прояву індивідуальних властивостей суб'єкта в мірі його розвитку та особливостей життєдіяльності;
- 3) виникнення нових зв'язків між індивідуальними властивостями та формування інтегральної індивідуальності в «інтегрованій діяльності».

Відомий дослідник у цій області Є. П. Ільїн наполягав, що ІСД формується під впливом не окремих властивостей суб'єкта діяльності, а цілісного «типологічного симптомокомплексу» – вроджених комбінацій властивостей вищої нервової діяльності. Поняття «індивідуального стилю діяльності» утворюється перетином понять «суб'єкт» і «діяльність». А поняття «метаіндивідуальність» включає поняття «інтегральна індивідуальність», «контактна соціальна група» або «соціальне оточення». Подібний рух «від абстрактного до конкретного» використовується для

опису концепції СПД, коли до категорій «суб'єкт» і «діяльність» залучається і більш широке поняття «середовище». Під ним маються на увазі його фізичні умови, професійна діяльність та її суб'єкти, їх взаємодії при здійсненні професійної кар'єри і фахового самоствердження. При цьому структурування діяльності суб'єктів не обмежується утворенням певних симптомокомплексів та «інтегральної індивідуальності» в цілому. У просторі спільної професійної діяльності з'являється явна нерівномірність і навіть антагонізм розподілу її «одиниць» або конкретних фахових дій та операцій. Виникає також нерівномірність розподілу професійної активності самих фахівців. Компоненти спільної (загальної) діяльності розподіляються в просторі професійної діяльності, утворюючи в різних його частинах малюнок у вигляді «сніжинок». У серії досліджень виявлено кілька закономірностей комбінування подібних «діяльнісних компонентів». А саме:

1) стійкість комбінацій компонентів або «кристаликів», кореляційних «плеяд», підструктур професійної діяльності;

2) їх стійке розташування в різних частинах «простору діяльності»;

3) комбінації компонентів характеризуються синергетикою одних з них і антагонізмом інших, стійкістю їх позитивних і негативних інтеркорреляцій, що схоже на консонанси і дисонанси у професійній діяльності;

4) можливість переходу суб'єктів до інших режимів професійної діяльності, до іншого професійного стилю, що здійснюється поетапно, опосередковано з формування внутрішніх підструктур – кореляційних «плеяд»; між ними виникають відносини «консонансу – дисонансу», що розвиваються за схожими законами обігу акордів музичного ладу.

Вищеозначене дає підставу описувати особливості організації компонентів простору діяльності, використовуючи поняття структурованість і дискретність. З їх використанням різні стилі психологічних систем окремого суб'єкта (когнітивний, емоційний, поведінковий, індивідуальний стилі діяльності) можуть бути включені в спільну професійну діяльність багатьох суб'єктів. Так, наприклад, фахівці соціоекономічних професій розглядаються не як окремі суб'єкти – носії індивідуального стилю різних видів професійної діяльності, але як активні учасники більш загальних соціально-професійних «одиниць». Тоді спільна професійна діяльність, як специфічний простір життєвої активності людей, набуває спільну для фахівців операціональну структуру та загальну мотиваційно-сміслову структуру. При цьому загальний фонд смислових утворень, що формується у спільній професійній діяльності, виступає її регулятором і може розглядатися в якості критерію її спільності. Третьою найважливішою характеристикою спільної професійної діяльності можна назвати спільність інтерперсонального простору взаємодіючих суб'єктів (фахівців). Під інтерперсональним простором (соціально-психологічним простором діяльності) мається на увазі власне соціально-психологічний аспект її професійної організації: розподіл функцій, професійних ролей

суб'єктів, представленість одного фахівця в іншому, їх взаємний вплив і «ціннісні вклади», їх професійні відносини співпраці-конкуренції, робочі суб'єктивні позиції, «психопрофесійні ніші» тощо. Характеристикою цього «діяльнісного простору» є його професійна структурованість або своєрідна організація та «розподіл» його «частин» між взаємодіючими фахівцями у виробничому процесі.

Аналіз проблеми стилю життя і «діяльнісного стилю» дозволяє виділити його загальну ієрархічну структурно-функціональну організацію. А саме – суб'єктивно зручні умови діяльності (СУУД) – структура – тип організації діяльності (ТОД). Адаптація фахівця діяльності починається з урахування її неспецифічних факторів: режим роботи, що віддаються перевага партнери та інші СУУД. На другій ступені йде оволодіння діяльнісно-предметними, «технічними» діями професійної діяльності (структурою). Проте найбільш тонке і повне урівноваження, узгодження індивідуальності та зовнішніх вимог професійної діяльності відбувається на третьому щаблі ТОД.

Професійно-діяльнісну класифікацію стилів можна отримати, якщо взяти за основу таку послідовність у розвитку «діяльнісного суб'єкта»: індивід – суб'єкт – особистість – діяльність (В. А. Ганзен). Це такі 4 професійно-діяльнісні групи стилів, а саме:

1. *«Стилі адаптації»* або організації психічної діяльності в певній сфері її проявів – когнітивній, емоційній, моторній та інших. Вони формують локальні системи узгодження індивідуальності зі специфічними зовнішніми умовами. Відповідно до них можна віднести когнітивні стилі, емоційні, стилі дії (моторики) і т. п.. Ця група стилів відображає особливості адаптації людини до середовища, прояви його індивідуальності, організації його моторної, емоційної та когнітивної сфери.

2. *«Стилі діяльності»*, що будуються з урахуванням об'єктивного будови середовища: це системи сполучення індивідуальності з трудовими, професійними, технологічними системами. До них відносяться традиційно досліджувані «індивідуальні стилі діяльності». Ця група стилів характеризує, як фахівець включається у професійно-трудова та технологічні системи.

3. *«Стилі взаємодії»*: вони формують системи сполучення індивідуальності суб'єкта з соціальними структурами, процесами, іншими суб'єктами. Ці стилі характеризують особливості співучасті, взаємодії фахівця з іншими в соціальних, соціотехнічних та професійних системах: стилі керівництва, фахової діяльності, міжпрофесійних взаємодій тощо.

4. *«Стилі відносини»*: вони розвивають системи сполучення індивідуальності з соціумом, створюють сукупність умов життя (стилі життя, поведінки тощо). В широкому сенсі вони відображають особливості сприйняття суб'єктом світу, а в більш вузькому – це стиль міжпрофесійних відносин, творчості, особистісні смисли, стиль ціннісного самовираження тощо.

Проблема стилів повинна розглядатися в єдності всіх стильових проявів – когнітивних, емоційних, психомоторних, індивідуального стилю

діяльності, поведінки, стилю життя в цілому, тобто як єдиний «стильовий цикл». При такому підході стають більш очевидними як фактори специфічної детермінації стилю, його специфічних проявів в індивідуальній та спільній діяльності, що значно полегшує завдання корекції стилів суб'єктів і узгодження їх індивідуальностей в організаційних структурах.

Стиль життя [СЖ] можна розглядати як стиль поведінки [СП], що забезпечує зустріч людини з самим собою (як індивідом, суб'єктом, особистістю, індивідуальністю), як оптимальне узгодження суб'єкта з умовами середовища (вимогами навчальної чи професійної діяльності (середовище професійної діяльності – СПД); як психологічну систему активної індивідуальної адаптації суб'єкта до середовища в ряду різних стильових проявів у різновидах когнітивного стилю [КС] – емоційного стилю [ЕС], психомоторного стилю [ПМС] та інших у відповідній послідовності: СЖ > СП > СПД > КС (ЕС, ПМС). У подібному співвідношенні співставність між різними стилями можна виразити формулою:

СЖ f, s, t [(КС, ЕС, ПМС), СПД, СП, де КС – когнітивний стиль, ЕС – емоційний, ПМС – психомоторний, СПД – індивідуальний стиль діяльності, СП і СЖ – стилі поведінки та стилі життя, s – умови середовища, t – час, f – функція. Можна вважати ймовірним, що стиль поведінки (СП) – це не тільки можливе і необхідне робоче поняття, але й реальне психологічне явище. Можна визначити достатньо чіткі критерії відмінності двох близьких понять – стилю поведінки і стилю життя. А саме:

1. СЖ – сукупність всіх життєвих процесів («мислю, відчуваю, роблю») (М. М. Бахтін); СП – домінування одного («чиню»).

2. СЖ – сукупність всіх часів буття людини (минуле – сучасне – майбутнє); СП – тільки даний час («тут і тепер»).

3. СЖ – сукупність різних можливих альтернатив; СП – одна, реалізована або реалізується в теперішньому часі і просторі.

4. СЖ – сукупність всіх можливих відносин людини зі світом («світ у людині і людина в світі»); СП – одна локальна, ситуаційна актуальна самореалізація (або генералізована, стереотипна), що визначається конкретними умовами взаємодії суб'єкта з середовищем («валентністю» компонентів «поля») (К. Левін).

5. СЖ – припускає самодетермінованість, надситуативну активність; СП – швидше реактивності або відповідь «інтегральної індивідуальності» на конкретні умови середовища.

Сутність відмінності між СП і СЖ побічно відбивається особливістю використання даних понять різними вченими. Так, в контексті теорії «поля» (як структурованому просторі життєдіяльності суб'єкта, в якому «тут і тепер» діє сукупність психологічно значущих для нього векторів сил). К. Левін використовує поняття «стиль поведінки» (СП), що розуміється ним як відображення, як наслідок або функція актуальних валентностей факторів середовища, представлених суб'єкту. А точніше – це лише фактори, найбільш психологічно значущих для суб'єкта в даній ситуації. Їх

зміни у зовнішньому або внутрішньому плані, зміна «валентності» її складових в корені міняють і поведінка суб'єкта. Поведінка суб'єкта визначається швидко поточною динамікою «поля». При психодинамічному підході в епігенетичній теорії Е. Еріксона поняття «стиль життя» використовується для аналізу життєдіяльності людини в різні періоди життя при варіації соціальних умов, сформованих та формуються соціальних ролей. Тобто як природний «рух» людини в його біологічному і соціальному розвитку через різні «поля» [152]. Іншими словами, тут розглядаються більш стабільні складові, що виступають в якості інваріантів життя людини. У цілому поняття СП частіше використовують для відображення фактів, що є «життєутворюючими» у бутті суб'єктів. А поняття СЖ – для відображення різноманіття потенційних можливостей людини і незворотності того, що вже відбулося. У руслі ідеї стильового циклу СП можна назвати одним з актів буття суб'єкта, а СЖ – процесом інтеграції всього ланцюга минулих, нинішніх і майбутніх подій.

На завершення ще раз звернемо увагу на якісну особливість феномена «стиль», що відрізняє його від інших психологічних утворень. Стиль – це не «риси», не «тип», не «характеристика». *Стиль є динамічна психологічна система активної адаптації суб'єкта до умов середовища.* В якості її зовнішніх умов можуть виступати особливості трудової діяльності суб'єкта, корпоративної культури організації, вимоги вищого керівництва, міжособистісні відносини в колективі, так само як і методики навчання та підготовки, що реалізуються конкретним викладачем або професійним наставником. Тобто, все, що може бути об'єктивно та суб'єктивно значимими факторами для життєдіяльності даної людини, що має певну «валентність» (К. Левін). Ймовірно, різні стилі являють собою результат інтегрування більш приватних стилів за принципом вкладених систем. Метасистеми для них виступає стиль життя як «доля», як «життєвий шлях» особистості. З цим виникає питання рівнів взаємодії в системі «суб'єкт-суб'єкт»: «вчитель-учень», «тренер-спортсмен», «інструктор-курсант», «лікар-пацієнт», «психолог-клієнт» та інші, котрі визнаються як найскладніші у сучасних гуманітарних науках. Ці взаємодії є одним з центральних питань для педагогічної психології, акмеології, адрогоніки. Так, у сучасній психології вони прямо пов'язані з сутнісними методологічними принципами самої науки, з об'єктивною ситуацією *de facto*. Це потужний вплив положень гуманістичної психології, активне використання герменевтичного методу, задіяння добре розроблених технік психотерапії (гештальт-терапія, НЛП, роджеріанський підхід, «розуміюча психологія» Ф.Є. Василюка та інші), зміна статусу психології, розширення сфери її використання тощо. У практичному плані, подібне визначається досягнутим професіоналізмом, наявними етичними позиціями та активним арсеналом самого психолога. Так, Н. С. Пряжніков наступні концептуальні рівні допомоги фахівцям у професійному та особистісному самовизначенні вбачав у наступному їх представленні.

1. Адаптаційно-виробничий (адаптаційно-технологічний) рівень.

Головна мета – допомогти фахівцям вписатися в дану виробничу структуру, підвищення її ефективності та успішності професійної діяльності. При цьому часто інтереси самого фахівця можуть знаходитися на другому плані (хоча враховуються його здібності і інші психологічні характеристики), бо на першому знаходяться інтереси виробництва.

2. Соціально-адаптаційний рівень. Мета – допомогти людині побудувати привабливий спосіб професійної життєдіяльності (допомогтися професійного успіху) за допомогою вдалого вибору професії або місця роботи. Інтереси фахівця враховуються в більшій мірі, але шляху до успіху можуть бути і неадекватними, наприклад, в етичному плані. При цьому можуть залишатися невирішеними проблеми професійної діяльності.

3. Ціннісно-смысловий рівень. Мета – допомогти людині знайти сенс в професійному та особистісному самовизначенні, коли професійне самовизначення розглядається в контексті життєдіяльнісного й особистісного самовизначення. Саме тут враховуються найважливіші, життєвизначене прагнення людини, тому саме цей рівень з повним правом можна вважати особистісно-орієнтованим та професійно-орієнтованим. Реалізація завдань третього рівня пов'язана з об'єктивними труднощами: неготовність приймати персональну відповідальність за створені обставини професійної життєдіяльності, розглядати свої проблеми на вкрай складному ціннісно-моральному та смысловому рівні, нездатність фахівців самостійно вирішувати складні проблеми професійного самовизначення в масштабі всієї життєдіяльності та повного трудового циклу тощо, неспівпадіння позицій фахівців та керівників підприємства тощо. Тобто питання професійного і морального самовизначення, готовність зайняти позицію активних суб'єктів професійної життєдіяльності мають відношення як до фахівців, так і до організацій, де вони здійснюють професійну кар'єру. Тому сучасні організації, в яких добре поставлено управління, вважають, що набір успішних фахівців є лише початком. Однією з проблем роботи з персоналом в організації при залученні кадрів є управління їх трудовою та професійною адаптацією. У ході взаємодії працівника й організації відбувається їх взаємне пристосування, основу якого складає поступове входження працівників у нові професійні та соціально-економічні умови праці, адаптування до професіосфери даного підприємства.

Термін «адаптація» застосовується в різних областях науки. У соціології та психології виділяють соціальну, виробничу і професійну адаптацію. Певною мірою ці різновиди адаптації перетинаються, але кожна з них має і самостійні «програмні сфери», а саме – соціальна діяльність не замикається на виробництві, а виробнича – на професійній, бо включає технічні, біологічні, соціальні і фахові аспекти.

Адаптація (лат. adaptatio – пристосування, прикладання) як термін і поняття спочатку використовувалось в біології для позначення процесу пристосування наявної структури, побудови та функцій організмів, їх популяцій, видів та органів до певних умов зовнішнього середовища.

Адаптація здійснюється протягом всіх стадій життєвого циклу організму. Сукупність вироблених в процесі розвитку адаптація надає живим системам доцільну організацію. Разом з тим адаптація є певний результат пристосувального процесу або адаптаціогенезису, що протікає при взаємодії живих систем з навколишнім їх середовищем. Матеріалістичне трактування природи адаптації вперше запропонував Ч. Дарвін, показавши, що адаптації виникають в результаті дії природного відбору. В даний час поняття адаптація далеко вийшло за межі біології. Воно стало вживатися в багатьох технічних, природничих та гуманітарних науках. Так, в медицині воно використовується для характеристики оптимальної життєдіяльності і нормального соціобіологічного розвитку людини. У технічних науках і кібернетиці поняття адаптація розглядається в аспекті «адаптивних систем», під якими розуміються різні самоналагоджувальні технічні системи зі зворотним зв'язком. У багатьох соціальних науках і психології йдеться про соціальну адаптація особистості та фахівців, соціальних та професійних груп до соціального або виробничого середовища (мікросередовищі). В такому процесі встановлюються співвідношення, що забезпечують ефективний розвиток особистості і соціальної групи, фахівців і виробництва у масштабі забезпечення всього «професійного буття» підприємства і його професіосфери. Тому загальнонауковий статус поняття адаптація передбачає необхідність його визначення у більш широкому значенні, інваріантному до конкретних наукових дисциплін. У такому «широкому визначенні» адаптація є особливою формою відображення системами впливів зовнішнього і внутрішнього середовища, що полягає в тенденції до встановлення з ними динамічної рівноваги. Така рівновага забезпечує гармонійне співвідношення системи з її внутрішнім і зовнішнім середовищем і розвиток даної системи [63].

У зарубіжній психології значне поширення набуло необіхевіористської визначення адаптації, яке використовується, наприклад, в роботах Г. Айзенка та його послідовників. Адаптацію вони визначають двояко: а) як стан, в якому потреби індивіда, з одного боку, і вимоги середовища – з іншого повністю задоволені, або стан гармонії між індивідом і природою, суб'єктом і соціальним середовищем як об'єктом; б) процес, за допомогою якого це гармонійний стан досягається [26]. Можна навести визначення адаптації, за концепцією Едгара Штейна, а саме – це «процес пізнання ниток влади, процес досягнення доктрин, прийнятих в організації, процес навчання, усвідомлення того, що є важливим у цій організації або її підрозділах» [31]. Таким чином, адаптація – це взаємне пристосування працівника й організації, фахівця і виробничої сфери (професіосфери), що ґрунтується на поступовій впрацьованості співробітника в нових професійних, соціальних та організаційно-економічних умовах праці. Найважливішими компонентами адаптації працівника є узгодження самооцінок і домагань працівника з його можливостями, з одного боку, а з іншого – реальністю виробничого середовища професіосфери, в якій він адаптується. Тут можливі

протиріччя, від глибини і можливості розв'язання яких залежить успішність адаптації.

Адаптація працівника в організації є багатосторонній процес його пристосування до змісту і умов трудової діяльності, до безпосереднього соціального середовища, вдосконалення ділових та особистих якостей працівника. Це процес, який вимагає як від працівника, так і від колективу їх взаємної активності та зацікавленості один в одному. Новачок включається в систему внутрішньоорганізаційних відносин, займаючи в ній одночасно кілька позицій. Кожній позиції відповідає сукупність вимог, норм, правил поведінки, що визначають соціальну роль людини в колективі як працівника, колеги, підлеглого, керівника, члена колективного органу управління, професіонала, успішного фахівця у здійсненні професійної кар'єри. Від фахівця, що займає кожну з названих позицій, очікується і відповідна професійна поведінка. Поступаючи на роботу в ту чи іншу організацію, молодий спеціаліст має певні цілі, потреби, норми поведінки. Відповідно до них він висуває певні вимоги до організації: до умов праці, професійної мотивації, успішного здійснення професійної кар'єри. Так, серед основних цілей адаптації нових працівників зазвичай виділяють наступні:

- можливість більш швидкого досягнення робочих показників, прийнятних для даної організації як роботодавця;
- зменшення стартових витрат: новий працівник не завжди знає роботу та особливості діяльності даного підприємства і до тих пір, поки він працює менш ефективно, ніж досвідчені співробітники, його робота вимагає від організації більш високих витрат; тому ефективна адаптація зменшує ці стартові витрати і дає можливість новому працівникові швидше досягти встановлених стандартів виконання роботи у своїй професійній діяльності;
- входження працівника в робочий колектив, у його неформальну структуру і відчуття себе членом команди;
- зниження тривожності і невпевненості, котрі необхідно долати, бо подібна тривожність і невпевненість означають боязнь провалів у роботі та неповну орієнтацію в робочій ситуації;
- скорочення плинності кадрів серед нових працівників; в разі, коли працівники не змогли своєчасно освоїтися в організації, то вони можуть відреагувати на це звільненням, переходом на інше підприємство;
- економія часу керівників і рядових працівників; фахівець, який недостатньо адаптувався до роботи в організації, вимагає значно більше часу на допомогу в процесі виконання покладених на нього обов'язків, забирає фізичний час у інших працівників;
- розвиток у нового працівника задоволеності роботою, позитивного ставлення до роботи і реалізму в очікуваннях; в цьому аспекті процес адаптації має сприяти формуванню позитивного ставлення нових працівників до організації, до свого підрозділу і до дорученої справи;
- зниження витрат з пошуку нового персоналу.

– формування кадрового резерву, наприклад, наставництво у цьому відношенні дає можливість досвідченому співробітнику набути досвіду керівництва [29].

Процес взаємного пристосування, трудової і професійної адаптації співробітника та організації буде тим успішніше, чим більшою мірою норми і цінності колективу стають нормами і цінностями окремого співробітника, чим швидше і краще фахівці засвоюють свої соціальні і професійні ролі в колективі. У цьому аспекті успішність адаптації залежить від цілого ряду умов. Серед них головними можна визначити наступні:

- якісний рівень роботи з професійної орієнтації потенційних співробітників як майбутніх компетентних фахівців;
- об'єктивність ділової оцінки персоналу як при відборі, так і в процесі трудової адаптації працівників;
- відлаженість організаційного механізму управління процесом адаптації у масштабі всього підприємства;
- престиж і привабливість професії, роботи за певною спеціальністю саме в даній організації за обраним професійним фахом;
- культура організації праці, що дозволяє максимально реалізувати мотиваційні установки та професійні цінності успішного фахівця;
- наявність відпрацьованої системи впровадження нововведень;
- гнучкість системи навчання персоналу, що діє всередині організації;
- особливості соціально-психологічного клімату, що склався у виробничому колективі та на всьому підприємстві;
- особистісні властивості адаптуємого співробітника, що пов'язані з його психологічними рисами, віком, сімейним станом та інші [51].

Адаптації також можливо класифікувати. «Класифіковані адаптації» можна визначити за наступними основними критеріями.

1. Критерій за відносинами «суб'єкт-об'єкт»: це такі дві «класифіковані адаптації», що визначаються в параметрах «активна-пасивна». А саме:

- а) активна, коли фахівець прагне впливати на виробниче середовище з тим, щоб змінити його, включаючи виробничі норми, професійні цінності, форми взаємодії в діяльності, які фахівець повинен опанувати;
- б) пасивна, коли він не прагне до такого впливу та змін.

2. Критерій за впливом адаптації на працівника:

- прогресивна адаптація – та, що сприятливо впливає на працівника;
- регресивна – це пасивна адаптація до середовища з негативним змістом, наприклад, з низькою трудовою дисципліною, професійною організацією тощо.

3. За критерієм рівня адаптації:

- а) первинна, в котрій представлено пристосування молодих спеціалістів, які ще не мають досвіду професійної діяльності (як правило, мова йде в даному випадку про випускників навчальних закладів різного рівня);
- б) вторинна, тобто пристосування співробітників, що мають досвід професійної діяльності; серед них як правило, досвічені фахівці, котрі

мінюють об'єкт діяльності або свою професійну роль, наприклад, що переходять в ранг керівника [49].

Слід зазначити, що в умовах формування і функціонування ринку праці зростає роль вторинної адаптації. З іншого боку, вітчизняним кадровим службам необхідно звернутися до досвіду зарубіжних фірм, які приділяють традиційно підвищену увагу первинної адаптації молодих співробітників. Ця категорія працівників потребує особливої турботи про них з боку адміністрації [41]. Зараз виділяється ще два різновиди адаптації (В. Волина) – це: а) адаптація працівника у новій посаді; б) адаптація працівника до пониження в посаді [34]. У цьому аспекті виділяється адаптація після звільнення. Наводиться такий приклад: на початку 80-х років в США відзначалися хвилі звільнень і дострокового виходу на пенсію. Щоб якимось чином підтримати звільняються, більшість великих компаній (близько 60 %) не просто звільняли працівників, а намагалися допомогти їм знайти нові робочі місця, організуючи для цього програми перепідготовки та підвищення кваліфікації.

4. Критерій адаптації за її формами. Подібна «формна адаптація» виявляє себе у таких основних різновидах:

– *Конформізм.* Повне прийняття цінностей і норм організації, готовність підкорятися правилам гри. Такі працівники можуть становити у виробничих колективах основну масу співробітників підприємства.

– *Мімікрія.* Дотримання другорядних норм при неприйнятті основних характерно для потенційної групи ризику, члени якої готові в будь-який момент розлучитися з фірмою.

– *Адаптивний індивідуалізм.* Він характеризується згодою з основними нормами і цінностями організації при неприйнятті другорядних. Співробітник зберігає свою індивідуальність, по-своєму непогано працює в колективі, але слабо піддається колективному впливу.

– *Заперечення.* Співробітник висловлює активну незгоду з цінностями фірми, його очікування знаходяться в непримиренній суперечності з реальністю. Зазвичай він звільняється в перші ж місяці. Завдання кадровиків полягає в інтеграції новачка по другому або четвертому типу, а також потребує обчислення співробітників, що приховують неприйняття основних норм організації при демонстрації зовнішньої лояльності. Перший варіант виникає внаслідок помилки кадрової служби на стадії відбору і повинен бути, як можна швидше виправлений.

5. Критерії адаптації за її напрямками. Вона буває двох типів: а) виробнича і б) невиробнича. Останній критерій класифікації є визначальним для більш широкої класифікації. Професійна адаптація полягає в активному освоєнні професії, її тонкощів, специфіки, необхідних навичок, прийомів, способів прийняття рішень у стандартних ситуаціях. Вона починається з того, що після з'ясування досвіду, знань і характеру новачка для нього визначають найбільш сприятливу форму підготовки, наприклад, направляють на курси або прикріплюють наставника.

Загалом складність професійної адаптації залежить від широти і

різноманітності діяльності, інтересу до неї, змісту праці, впливу професійного середовища, індивідуально-психологічних властивостей особистості. У процесі професійної адаптації у її психофізіологічному контексті відбувається освоєння сукупності всіх умов, що роблять різний психофізіологічний вплив на працівника під час праці. До цих умов слід віднести: фізичні і психічні навантаження, рівень монотонності праці, санітарно-гігієнічні норми виробничої обстановки, ритм праці, зручність робочого місця, зовнішні фактори впливу (шум, освітленість, вібрація тощо). У процесі соціально-психологічної адаптації відбувається включення працівника в систему співвідносин колективу з його традиціями, нормами життя, ціннісними орієнтаціями. У ході такої адаптації працівник отримує інформацію про систему ділових і особистих взаємин в колективі та окремих формальних і неформальних групах, про соціальні позиції окремих членів групи. Цю інформацію він сприймає активно, співвідносячи її зі своїм минулим соціальним досвідом, зі своїми ціннісними орієнтаціями. При прийнятті співробітником групових норм відбувається процес ідентифікації особистості або з колективом в цілому, або з будь – якої формальної групою. У процесі організаційно-адміністративної адаптації працівник знайомиться з особливостями організаційного механізму управління, місцем свого підрозділу та посади в загальній системі цілей і в організаційній структурі. При даній адаптації у співробітника повинне сформуватися розуміння власної ролі в загальному виробничому процесі. Слід виділити ще одну важливу і специфічну сторону організаційно-адміністративної адаптації – підготовленість співробітника до сприйняття і реалізації нововведень (технічного або організаційного характеру).

Економічна адаптація дозволяє працівникові ознайомитися з економічним механізмом управління організацією, системою економічних стимулів і мотивів, адаптуватися до нових умов оплати своєї праці та різних виплат. У процесі санітарно-гігієнічної адаптації працівник освоюється з новими вимогами трудової, виробничої і технологічної дисципліни, правилами трудового розпорядку. Він звикає готувати робоче місце до трудового процесу в різних ситуаціях та при різних організаційних підходах і умовах виробництва. Подібні фахівці завжди дотримуються гігієнічних і санітарних норм, вимог техніки безпеки і збереження здоров'я, а також одночасно враховують вимоги економічної безпеки навколишнього середовища. Незважаючи на відмінність між видами адаптації, всі вони знаходяться в постійній взаємодії, тому процес управління потребує наявності єдиної системи інструментів впливу, що забезпечують швидкість і успішність адаптації [21]. Таким чином, можна зробити висновок, що адаптація персоналу це важливий елемент процесу управління підприємством, який дозволяє ефективно управляти людськими ресурсами і досягати поставлених цілей кар'єрного самоздійснення успішних фахівців. Останнє потребує детального розгляду соціальних технологій планування і реалізації успішної професійної кар'єри.

Використана література (до р. 4.2)

1. Пряжников Н. С., Пряжнікова Є. Ю. Психологія праці та людської гідності: Уч. сел. М., 2001.
2. Толочек В. А. Стили професійної діяльності. М., 2000.
3. Толочек В. А. Організаційна психологія та стилі професіональної діяльності державних службовців. М., 2002.

4.3. Соціальні технології планування і реалізації успішної професійної кар'єри

У своєму найбільш універсальному визначенні кар'єра є успішним просуванням в області суспільної, службової, наукової і іншої діяльності. Вона – невід'ємна частина життєдіяльності кожної особистості, що хоче добитися успіху у своєму самоствердженні. Кар'єрне зростання – це всі методи і дії, котрі особистість може застосувати для досягнення поставлених цілей. Щоб правильно організувати своє кар'єрне зростання, подолати труднощі на своєму шляху, потрібно навчитися розподіляти свої сили і час, уміти вибирати вірні цілі, ставити перед собою реальні завдання і багато що інше. З організаційної точки зору кар'єра розглядається як сукупність взаємопов'язаних рішень особи про вибір того чи іншого варіанта майбутньої діяльності, виходячи з можливостей, які перед нею відкриваються, подолання розбіжностей між реальним і бажаним у її посадовому становищі. Оскільки ці рішення часто приймаються за умов браку інформації, суб'єктивної оцінки себе та обставин, нестачі часу або емоційної нестабільності, вони далеко не завжди можуть бути послідовними, раціональними, цілеспрямованими, та й взагалі виправданими.

Кар'єра у своєму реальному здійсненні може бути динамічною, пов'язаною зі зміною робочих місць, і статичною, котра здійснюється на одному місці та на одній посаді шляхом професійного зростання. Вона буває вертикальною, яка передбачає посадове зростання, і горизонтальною, яка проходить в межах одного рівня управління, однак зі зміною занять, інколи професії. Суміщення двох цих підходів може породжувати «східчасту» кар'єру. Тому успіх у кар'єрі можна розглядати як з точки зору просування від однієї посади до іншої, більш високої, так і з точки зору ступеня оволодіння певною професією, навичками та знаннями, які її складають. ХХІ століття поставило зміст слова «кар'єру» на якісно новий рівень. Побудова кар'єри в сучасному світі стає обов'язковою умовою самореалізації в професійній діяльності. В сучасних умовах важко представити успішну й стабільну компанію, котра б не анонсувала можливості кар'єрного зросту. Ще складніше уявити собі фахівця, який би не мріяв про посадові позиції керівника відділу, департаменту, компанії, холдингу тощо. Проте у негативному значенні подібні прагнення часто визначаються словом «кар'єрист». Воно має негативний відтінок у тому сенсі, що припускає наявність безпринципних та байдужних до інтересів колег і підприємства фахівців, хоча для професіоналів же кадрового ринку воно є скоріше позитивною характеристикою.

У сучасному світі важливо бути не просто гарним фахівцем, важливо бути кращим. Безумовно, є чимало аспектів побудови кар'єри, і всі вони можуть відігравати першорядну роль у кар'єрному рості молодих фахівців. Однак результат коштує того тільки у випадку, коли успіх у професії – це насамперед успіх кращого спеціаліста, його особистісна й професійна самореалізація. Висходження по шаблях кар'єрних сходів ніколи не було простою справою, особливо в умовах прояву кризових явищ. Проте ринок праці в Україні поступово наближається до світових стандартів, освоюючи нові закони в області працевлаштування й керування персоналом.

Основні складові успішної кар'єри. Існує низка факторів, що впливають на розвиток того чи іншого типу кар'єрної орієнтації. Це психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, нахили, професійна спрямованість, фахова мотивація. Кожен фахівець має набір особистісних характеристик, концепцію, мотиви, цінності, котрі визначають професійний вибір кар'єри. У серії кар'єрних рішень фахівець втілює свою особисту професійну «Я-концепцію». Але часто відбувається не усвідомлена реалізація фахівцем своїх кар'єрних орієнтацій. Важко не погодитись, що кар'єрна орієнтація допомагає фахівцю самоактуалізуватися у професійному плані і досягти професійної самореалізації. Це стає можливим, якщо професія обирається відповідно до власних інтересів і здібностей. У протилежному випадку, коли професійний вибір визначається випадковим фактором чи умовами ситуації (близькість роботи до місця проживання, мода на дану професію, можливість отримати місце по знайомству тощо), фахівцю важко реалізувати власний професійний потенціал. Професійне самовизначення і професійна самоактуалізація молодого спеціаліста є тривалий процес розвитку його ставлення до своєї професії та до самого себе як професіонала. Успіх тут визначається активністю самого суб'єкта професійної діяльності на шляху його особистісного розвитку. Він сам обирає професію, сам проходить період професійного навчання, сам активно будує власну професійну кар'єру і реалізує власний особистісний та інтелектуальний потенціал [9, с.30].

Кар'єрні досягнення фахівця багато в чому залежать від рівня його особистісного професійного розвитку. Тут мають значення такі 4 важливі аспекти, а саме: 1) кваліфікація або рівень підготовленості до конкретного виду професійної діяльності; 2) мотивація – вона виступає як елемент професійного переконання і керівництва до дії, а також стає самомотивацією, котра безпосередньо пов'язана з професійними цінностями фахівця і часто виходить за реалії підприємства; 3) соціалізація – вона, насамперед, пов'язана з виробничою культурою даного підприємства, а також з неформальними постановами (неписані правила і ритуали), що може стати перешкодою для професійного розвитку; та існує великий ризик отримати негативну оцінку з боку керівництва чи колег за прояв ініціативи, котра може йти всупереч інтересів інших працівників; 4) реалізація – вона

безпосередньо пов'язана з виробничими аспектами соціалізації та професіоналізації фахівців. Бо часто задуми, що передбачають переміни, не зустрічають належної підтримки на підприємстві, так як саме підприємство визначає межі дії своїх співробітників та одночасно створює проблеми для їхнього кар'єрного росту.

План кар'єри можна визначити як план індивідуальної роботи працівника, котрий передбачає досягнення особистої мети у своїй сфері професійної діяльності. Кадрові служби підприємства завжди цікавляться на яку посаду розраховує той чи інший спеціаліст при досягненні пенсійного віку, і можуть надати йому необхідну допомогу у підготовці кар'єрного плану для досягнення мети. Але визначення мети, особистих і професійних потреб є справою самого фахівця. Він повинен самостійно поставати першочергові завдання, оскільки все, включаючи невдачі, є результат його зусиль. Тому, окрім розробки плану кар'єри, необхідно здійснити ефективне управління кар'єрою. Згідно *Е. Мейо*, це процес, за яким професійно кар'єра окремих співробітників планується з метою задоволення комерційних інтересів організації, а також заради конкурентних переваг кожного окремого фахівця. В управління кар'єрою *Е. Мейо* включає: а) процеси планування індивідуальної кар'єри – це професійні консультації, створення робочих груп для планування кар'єрного розвитку та розробки планів саморозвитку фахівців і виявлення їх кар'єрного ресурсу; б) процеси спільного планування кар'єри: аналіз оцінок і рівня розвитку (центрами оцінки потенціалу та центрами розвитку), спільне планування кар'єри, контроль за її здійсненням тощо; в) організаційні процеси: процес посадових призначень, системи кар'єрного просування, планування наступності і безперервності кар'єри, реклама шляхів можливого розвитку, планування потреби у робочій силі, спеціальні схеми швидкого просування для перспективних співробітників тощо. Процеси управління кар'єрою сприяють підвищенню конкурентоздатності співробітників, викликають необхідність спільного навчання керівництва і фахівців, допомагають їм спільно справлятися зі змінами, які відбуваються на виробництві. Успішність цих процесів багато в чому залежить і від організаційної культури, – тобто наскільки все керівництво підприємства поділяє з підлеглими висхідні принципи і ціннісні пріоритети [3, с.172].

Одним із ключових факторів розвитку професійної кар'єри є трудова мотивація. Її вивчають теорії, що орієнтовані на зміст, і теорії, які орієнтовані на процес. Перша група теорій вивчає базові людські потреби і мотиви, а також мотиви більш високого порядку. За *А. Маслоу*, наявність останніх передбачає самоактуалізацію та самореалізацію особистості. «Процесуальні теорії» (теорії «мотивації досягнення») вивчають процес вибору лінії поведінки, пов'язаної зі сподіваннями фахівця, і суб'єктивну оцінку наслідків своїх професійних дій на робочому місці. Проте поки що недостатньо вивчений механізм впливу професійних потреб і мотивів на формування професійної поведінки для здійснення успішної кар'єри.

Планування кар'єри з урахуванням професійних інтересів і трудової

мотивації фахівців дозволяє забезпечити:

1. Реалізація інтересів працівника з точки зору розвитку його професійного потенціалу та фахового зростання.

2. Постійний притік кваліфікованих спеціалістів, які поповнюють кадровий резерв підприємства.

3. Найбільш ефективно використання можливостей працівника в даний час і в майбутньому шляхом його кар'єрного зросту.

4. Впевненість працівника у власних силах та професійне самоствердження успішних фахівців.

5. Створення резерву на посадові підвищення в межах підприємства.

6. Більш уважне і зацікавлене ставлення керівництва підприємства до своїх працівників шляхом планування їх професійних кар'єр.

Планування успішної професійної кар'єри вимагає участі трьох зацікавлених сторін, а саме:

Підприємство в цілому несе відповідальність за створення обстановки, яка сприяє індивідуальному зростанню, навчанню та підготовці працівників в робочий та в позаурочний час. Подібне дозволяє фахівцям набути необхідної професійної майстерності, отримати інформацію про можливості просування по службі в інших галузях і використати ці можливості. Більшість щойно прийнятих працівників повинні починати трудову діяльність з найнижчих посад, щоб пройти всі ступені професійного зросту.

Керівник виконує функції каталізатора, який стимулює здійснення обґрунтованого планування на перспективу. Крім того, керівник, знаючи організацію виробництва на підприємстві, може вказати працівникові правильний напрям діяльності з врахуванням виробничих потреб. Керівник знає також можливості своїх працівників і враховує їх прагнення. Нарешті, керівник постійно контактує з підлеглими та інформує їх про зміну виробничих потреб і вплив цих змін на професійне зростання. Керівник стимулює своїх підлеглих, оцінює належним чином їх працю та надає консультативну допомогу.

Фахівцю надається найбільш вагома роль. Він повинен оцінити свої сильні та слабкі сторони, а також вміти визначити, як і чому він досяг теперішнього стану. Сам фахівець повинен визначити бажаний щабель досягнень у розвитку своєї професійної кар'єри, способи оцінки досягнутих результатів і скласти план можливих дій.

В основу планування кар'єри можуть бути покладені відповідні методики. Подібні методики планування професійної кар'єри повинні розроблятися на трьох основних операційних методиках. Серед них:

1. Методика уточнення професійних цінностей. Ця методика дозволяє визначити найважливіші життєві та трудові інтереси. Такі чинники, як престижність, розташування фірми, різноманітність, наявність стресових ситуацій, стимулювання інтелектуальної діяльності, влада розглядаються і класифікуються з точки зору їх значущості для фахівця та його професійної кар'єри.

2. Методика виявлення рівня задоволення професійною діяльністю. Ця методика розрахована на подання працівником інформації про ті види професійної діяльності, що дають йому фахове задоволення. Працівник також відповідає на запитання, мета яких – виявити, чому той чи інший вид професійної діяльності дає йому задоволення. Кінцевий пункт – це визначення виду діяльності, котрій фахівець надає перевагу при здійсненні успішної професійної кар'єри.

3. Персональний професійний розвиток і значущість роботи. Це серія методик, котрі фахівець може використати для оцінки важливості окремих елементів роботи. При цьому враховуються такі чинники, як професійне зростання, виникнення нових проблем, нові можливості, відчуття причетності до важливої справи тощо.

Треба мати на увазі, що багатьох працівників цілком задовольняє їх теперішня посада та вид виконуваної роботи. Таких працівників не слід орієнтувати на фахове зростання і професійну кар'єру. Однак вони повинні бути поінформовані про додаткові можливості на підприємстві, котрі їм можуть створюватися. Реально не всі працівники проходять класичні етапи професійної кар'єри, а саме – попередній, становлення, просування, збереження та підтримування досягнутого, завершення і вихід на пенсію. В управлінні кар'єрою відомий такий феномен, як «плато кар'єри». Плато – це точка в кар'єрі, коли імовірність подальшого просування вгору дуже мала. За цією точкою закінчується висхідна частина кар'єри. Можна виділити такі основні характеристики чотирьох категорій працюючих в «плато кар'єри»:

- «грунтовні люди» – працівники високого професійного рівня, для яких «плато кар'єри» має солідну висоту і тому просування, скоріше всього, не передбачається;
- «застиглі» – працівники з обмеженим професійним потенціалом для просування, вони працюють з віддачею, меншою ніж потрібна для фахового зростання і посадового просування;
- «зірки» – працівники високого професійного рівня з можливостями для просування, що швидко реалізуються та йдуть одне за одним;
- «пришельці» – працівники з високим професійним потенціалом для просування, у них сформованого «плато» немає, і вони можуть швидко професійно зростати.

Основні типи кар'єрних процесів. За проведеними дослідженнями їх можна типологізувати за такими 6-ма професіотипами.

1. **Прогресивний.** Це перспективний розвиток «уперед» на вищу ступінь ієрархії. Кожна ступінь змін відрізняється від попередньої більш високим рівнем професійних здібностей та можливостями у життєдіяльності. Зміни процесу просування незворотні і направлені на майбутнє з врахуванням накопичених знань та професійного досвіду.

2. **Регресивний.** Подібний розвиток пов'язаний зі спадами стану різної протяжності. Це рух кар'єрного процесу вниз при невідповідності здібностей та активності фахівця вимогам професійного статусу або при структурних реорганізаціях управління, стану здоров'я чи похилого віку.

3. **Лінійний.** За цією схемою кар'єрні процеси розвиваються послідовно та лінійно без «стрибків» у професійному зрості.

4. **Нелінійний.** Кар'єрні процеси відбуваються стрибками або «проривами» після довгого періоду кількісного зростання фахових накопичень. Це здійснення кар'єри за ступенями «вгору» або «вниз», при цьому завжди змінюється статус працівника.

5. **По спіралі.** Кар'єрні процеси проходять шляхом послідовного освоєння посад при просуванні за ієрархічною градацією.

6. **Стагнація (застій).** «Стагнаційна кар'єра» відбувається в окремих випадках, коли в кар'єрних процесах не відбувається суттєвих змін.

Головним у виборі шляхів кар'єроздійснення є розуміння того, як впливають на кар'єрний зріст особистісно-професійні фактори просування не самі по собі, а через способи їх взаємодії. Так, і лінійний менеджер повинен вміти виявити потреби фахівця, а він повинен мати яскраве уявлення про свої професійні можливості та фахові здібності реалізувати їх у майбутньому. Кар'єра і просування по службі повинні будуватись на основі загальної участі обох сторін та їх спільній відповідальності за «свою» частину організації цього процесу. Професійна кар'єра визначає не тільки успіхи або невдачі, а вона містить в собі внутрішню позицію і поведінку фахівця, поступову зміну навичок, здібностей і можливостей, пов'язаних з професійною діяльністю.

Професійна діяльність – одна з найважливіших сфер самореалізації людини. Саме тут фахівець виявляє та розкриває свої здібності, особистісні та професійні якості. До того ж, професійна діяльність, як ніяка інша, дає можливість фахівцю відчувати свою значущість для інших та для всього суспільства. Особливу роль у професійній діяльності відіграє кар'єра як процес свідомого здійснення професійного або посадового просування, що сприяє отриманню людиною певного статусу, котрий гарантує професійне самоствердження. З одного боку, кар'єрне зростання означає, що фахівець може реалізувати себе як корисний суб'єкт суспільства, а з іншого, – що діяльність фахівця достатньо високо оцінена суспільством. Отже, кар'єра є стимулом у професійному становленні працівника та розвитку його особистісного потенціалу.

Успіхи кар'єрного зростання значною мірою залежать від ефективності перших кроків у навчанні та професійній діяльності. Чимале значення для подальшого життя та професійного становлення має освіта та вибір професії. На першому етапі особистісного розвитку молодь часто припускається помилок. Наприклад, навчаючись певній професії, дехто переконаний, що жодного дня не буде працювати за спеціальністю, бо це не престижно, не вигідно чи безперспективно. У такому випадку втрачається час, значні кошти на навчання, а головне – відсутнє подальше бачення своїх місця і ролі у професійній сфері. Сучасний фахівець повинен знаходити свій успішний шлях у професійному оточенні, вміти спілкуватися з іншими фахівцями та швидко адаптуватися до динаміки професійної життєдіяльності. Свої навички до цього вони можуть оцінити

за схемою свого ставлення до трьох динамічних складових професійної діяльності:

Інформація, а саме вміння її знаходити, аналізувати, обробляти, передавати та здійснювати ефективний інформаційний обмін.

Стосунки з оточенням – це вміння професійного спілкування, знаходити індивідуальний підхід до кожного, впливати, підтримувати зв'язки, керувати своєю діяльністю та іншими фахівцями.

Техніка – це ступінь володіння професійними навичками, вміння ліквідувати несправності, проектувати, включати техніку планування вдалої професійної кар'єри.

Після такого самоаналізу нескладно визначити, в якій саме професіосфері знадобиться фахівець з наступними знаннями та вміннями, і де зробити перші кроки для професійного та кар'єрного просування. Порада тим, хто тільки шукає своє перше місце роботи: в жодному разі не влаштовуйтесь на роботу за принципом «престижна посада» та не працевлаштовуватись у «престижній компанії». Спочатку слід визначитися, ким ви себе бачите через 10-15 років, і лише тоді робити перші кроки у цьому напрямку. Слід пам'ятати і таке «золоте правило»: людина робить не одну помилку, а велику кількість помилок, 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, по-новому та більш ефективно. Наприклад, якщо вам відмовили у прийомі на роботу в одній організації, обов'язково спробуйте влаштуватись на роботу в іншій до того, як це здійснять конкуренти. Знання, працелюбність, комунікабельність, цілеспрямовані вчинки та виправданий оптимізм – ось ті складові «клітинки», з яких будується професійна кар'єра.

За своєю сутністю кар'єра має стратегічний характер тому, є «стратегічною кар'єрою», тому що вона спрямована на просування у майбутнє. У стратегічному відношенні професійна кар'єра здійснюється у безперервних змінах, у пристосуваннях до подій, у вдосконаленні способів професійної діяльності, у прагненні досягти більш високого професійного статусу. Для одних є важким тягарем конкурентної боротьби, для інших – стихійним процесом життєстрою, треті шукають свій професійний шлях і реалізують його методом проб та помилок. Завжди виникає таке питання стратегічного плану: як першим просунутись на місце других, а другим – стати на місце третіх, а третім – як зменшити втрати у посадовому просуванні? С. Фромм дає таку відповідь – треба «розширити простір своєї долі», укріпити те, що сприяє життю. Подібне і треба закладати в основу розуміння кар'єрної стратегії. У цьому аспекті В. Л. Романов визначає, що *сутність кар'єрної стратегії* полягає в організації кар'єри таким чином, щоб сам спосіб просування забезпечував оптимальне використання рушійних механізмів і послаблював дію будь-яких факторів стримування та опору. Із такого визначення кар'єрної стратегії випливає, що її головною

ціллю є забезпечення стійкості кар'єрного процесу, а не встановлення конкретного соціального або посадового статусу в стратегічному періоді. Стратегічний задум будь-якого фахівця, котрий починає розвивати кар'єру, повинен проходити поетапно, бо відносно чітко можна визначити тільки близькі цілі. Неможливо передбачити події, котрі можуть статись на кар'єрному шляху і вплинути на його успішність. Кар'єрна стратегія є мистецтво послаблення або усунення дії гальмуючих факторів для досягнення поетапних цілей соціального або посадового статусу людини у стратегічному періоді. Мета кар'єрної стратегії є забезпечення стійкості кар'єрного процесу, його довготривалості і незворотності. Тому при здійсненні індивідуального просування за кар'єрними сходами треба використовувати такі основні принципи, а саме – принципи безперервності, осмислення, швидкості, маневреності, економічності та примітності. **Принципи кар'єрного процесу.**

1. Безперервності. (1) Жодна із досягнутих цілей у кар'єрі не може бути остаточною або стати приводом для зупинки. (2) Відповідність займаній посаді або статусу повинно підтверджуватись процесом реалізації професійних очікувань та фахових вимог. (3) Професійне зростання (посадове просування) може уповільнюватися або перериватись у зв'язку з труднощами, що виникли, або кризовим характером.

2. Осмислення. (1) Будь-які кар'єрні дії повинні бути цілеспрямованими і здійснюватися відповідно до індивідуальних та загальних цілей. (2) Кар'єрний рух повинен забезпечувати оптимальність вибору маршруту та тактики його проходження. (3) Необхідна об'єктивна оцінка досягнутого положення, стану професійних здібностей і можливостей руху до більш високих цілей.

3. Швидкості. (1) Швидкість кар'єрного просування підтверджується у порівнянні із загальним рухом професійного зростання. (2) У будь-якому русі є лідери і відстаючі. (3) Успішна кар'єра – це просування у групі лідерів. (4) Кар'єрне просування у команді фахівців вважається більш надійним.

4. Маневреності. (1) Прямолінійний рух можливий тільки на вільному шляху від інших рухів, а таких шляхів у кар'єрі практично не буває. Спроби рухатись тільки прямо та ще на великій швидкості може викликати зіткнення з іншими або катастрофу. (2) Кар'єрний маневр передбачає: пом'якшення сили зіткнення за рахунок компромісу; «пропуск уперед» на загрозливій ділянці; «обхід бар'єру» без зміни маршруту; знання «обхідних» шляхів та їх використання з поверненням на основну лінію руху; рух «зігзагом» на крутому підйомі; вихід на інший службовий маршрут. (3) Всі названі та інші способи маневру треба уміло використовувати як «кар'єрне мистецтво» у професійному кар'єроздійсненні.

5. Економічності. (1) На конкретному кар'єрному шляху виграє спосіб діяльності, який дає найкращий результат при найменших витратах ресурсів. (2) Кар'єрний шлях дуже довгий і для багатьох практично

реалізується на протязі всього життя. (3) Треба уміло розподіляти сили на кар'єрному шляху, завжди порівнювати свої прагнення з реальними можливостями.

6. Примітності. (1) Фахівець, котрий використовує вищеназвані принципи рано або пізно буде заміченим, але ж чим раніше, тим краще. (2) Талановиті фахівці завжди мають невдачі у кар'єрі у зв'язку з їх непримітністю. (3) Чим ширше визнання фахівця як успішного і потреба у його праці, тим ширше кар'єрне поле його професійної самореалізації.

Названі принципи кар'єрної стратегії є одночасно і принципами кар'єрної тактики. Кар'єрна тактика – це мистецтво можливого у реалізації кар'єрної стратегії. Планування кар'єри є однією із функцій відділу персоналу організації. Це визначення майбутнього розвитку працівника, етапів досягнення намічених цілей та посадового просування. При плануванні кар'єри порівнюються потенційні можливості фахівців, їх здібності і цілі у порівнянні з вимогами організації, стратегічні плани їх професійного розвитку. В результаті планування розробляється програма (план) професійного і посадового зростання кожного працівника організації. Складаються особистісні професіограми, в котрих фіксується перелік позицій поступового розвитку фахівця і шлях (термін), який він повинен пройти, для того, щоб одержати необхідні знання, досвід, оволодіти потрібними навичками не тільки для ефективної роботи за даною посадою, а й для професійної підготовки просування на вишу посаду.

Плануванням кар'єри працівника займаються: сам працівник, менеджер по персоналу, лінійний менеджер. Кожен з них передбачає для конкретного працівника *заходи щодо планування його кар'єри*. Сам працівник повинен передбачати наступні заходи:

- 1) первинне орієнтування фахівця в організації.
- 2) вибір структурного підрозділу для успішної професійної діяльності.
- 3) успішного виконання роботи на призначеній посаді.
- 4) оцінка перспектив і проектування професійного зростання.
- 5) реалізація заходів зростання та успішного кар'єроздійснення.

Тобто планування кар'єри в організаціях здійснюється шляхом порівняння особистих бажань у кар'єроздійсненні з можливостями їх реалізації доступними заходами в успішній кар'єрі. Регулювання професійного просування – це наслідок особливого виду діяльності, що пов'язана з такими можливостями. Для досягнення цільових результатів планування кар'єри передбачає визначення засобів, відповідальність за виконання яких лежить як на організації, так і на працівникові. Керівники підрозділів повинні надавати своїм працівникам інформацію про потреби і можливості організації у кадровому забезпеченні не тільки у межах свого підрозділу, а й по організації в цілому. В еволюції індивідуальної «внутрішньої» кар'єри можна виділити дев'ять етапів, котрі практично апробовані на вітчизняних підприємствах.

Перший етап складається в обмірковуванні майбутнього роду занять в період, коли триває пошук роботи. Уявлення про кар'єру обмежено

професійними стереотипами, а критерії успіху ще розмиті. На цій стадії особистість тільки готується почати відповідно даній професії процес фахового навчання.

Другий етап – це «період утворення» і тренування, що має велику варіативність в залежності від вимог конкретної професії.

На третьому етапі відбувається входження працівника у сферу професійної діяльності. Для більшості людей, незалежно від підготовки, виникає момент «шоку від реальності». Головна психологічна проблема тут – це труднощі професійної адаптації в міру того, як працівник все більше взане про реалії роботи і своїх реакцій на неї. Основне фахове навчання починається саме на цьому етапі шляхом освоєння відповідного професійного досвіду.

Наступний етап – четвертий – характеризується значною питомою вагою професійного навчання і подальшою фаховою спеціалізацією в даних виробничих умовах. Тривалість навчального періоду залежить як від професії, так і від організації, складності роботи, наявної професійної підготовки тощо.

П'ятий етап може бути позначений як «досягнення членства» в організації. Людина створює значимий образ себе як члена організації і як професіонала. На цьому етапі з'ясовуються професійні мотиви й цінності, оскільки вони відбивають власні реакції на різні ситуації. Виникає відчуття свого професійного таланта, усвідомлення своїх фахових сил і слабостей, бажання здійснити успішну кар'єру.

Наступний важливий момент кар'єри – це рішення, що приймає організація про термін перебування фахівця в посаді. Подібне чаще всього відбувається у перші 5-10 років професійної кар'єри. Фахівцю стає відомо, чи може він розраховувати на тривалу професійну діяльність в даній організації, або на «перманентне членство» без особливих посадових перспектив. Тому подальший етап, що відноситься до середини кар'єри, характеризується кризою. Більшість працівників проходять через важкий період переоцінки себе, хоча зовні їх кар'єра може виглядати досить добре. Задаються питання про правильність первинного вибору професії, про рівень досягнень, оцінюється масштаб досягнутого і ступінь витрачених зусиль. Це й питання про майбутній шлях професійного розвитку, коли оцінюються перспективи продовження або зміни роду діяльності, виробляється стратегія дій на період професійного життя, що залишився, коли тривалість кожної стадії вже оцінюється невеликим часом. В нестоличних містах, наприклад таких як Львів, тривалість стадій менше залежить від зовнішніх чинників. Ступінь зв'язку з віком залежить від конкретної кар'єри. Якщо фахівець змінює кар'єру, дані етапи можуть повторюватися. При цьому ті, хто має більш рішучий характер, продовжують кар'єру лінійних керівників, а менш рішучі, але більш вдумливі – штабних. Інші – освоюють нові сфери діяльності і переходять до «горизонтальної кар'єри». Загалом, у віці 50-60 років в діловій кар'єрі наступає етап зрілості, коли фахівці як професіонали можуть зосередитися

на передачі своїх знань, досвіду, майстерності молодим працівникам.

Нарешті, завершальним етапом кар'єри, який настає після 60-ти років і представляє підготовку до виходу на пенсію. Це питання суто індивідуальне. Для однієї категорії осіб його бажано здійснювати якомога раніше, з моменту виникнення у них відповідного юридичного права, для інших, у котрих збереглося ще багато фізичних і духовних сил, як можна пізніше. Так, в Японії вважається нормою, коли вищі керівники мають вік, який наближається до 80-ти років.

У більшості західних фірм є обов'язковим планування ділової кар'єри співробітників. Цей процес починається з вивчення себе, власних потреб і бажань, посади, рівня доходів тощо. Потім, з урахуванням перспектив організації, галузі, в якій вона функціонує, об'єктивних особистих даних формулюється основна мета. Далі самостійно чи за допомогою керівника складаються альтернативні варіанти професійного просування як у власній фірмі, так і за її межами. Ступінь особистої успішності визначається тим, чи досяг фахівець того рівня, до якого прагнув спочатку. Без знання своїх «рівневих» професійних можливостей неможливо оцінити саме почуття кар'єрного успіху. У той же час оцінка успіху пов'язана і з зовнішніми критеріями – з тим, як суспільство оцінює професійний успіх: розмір зарплати, престиж організації, винагороди тощо. Ще одна важлива вимога до професійної діяльності полягає в тому, що вона повинна випробувати фахові можливості, висувати вимоги до професійного таланту фахівця, кидати йому «професійний виклик». У протилежному випадку робота набридає і знецінюється.

Є кілька типів кар'єрних устремлінь успішних фахівців. Для одних пріоритетною потребою в кар'єрі може бути почуття безпеки і стабільності, що йде від передбачуваності подій. Дана потреба може направляти або обмежувати прийняття рішень стосовно кар'єрного просування. Люди з домінуючою потребою цього типу сильно ідентифікують себе з тією організацією, де вони працюють, і віддають їй усю відповідальність за управління своєю кар'єрою. Вони лояльні, виконують усі розпорядження в обмін на тривалість перебування в посаді. У роботі надається перевага її передбачуваності, стабільності, умови, характер оплати, тобто в більшій мірі контексту, чим змісту. Вітається формальна система призначення на посаду. У відповідь на лояльність і стабільну діяльність від підприємства очікується професійне визнання у виді підтвердження подальшої стабільності і зайнятості. Окрім того, фахівцям цього типу необхідно вірити, що їх лояльність до підприємства приносить реальний внесок у його загальну діяльність. Проте є і інший тип фахівців з підприємницькою креативністю. Вони прагнуть створити нову організацію, продукт або послугу таким чином, щоб це асоціювалося з ім'ям автора. Головні цінності для них – влада і воля, тому вони шукають публічного визнання.

Отже, змістовною складовою поняття кар'єри є професійний зріст і посадове просування, тобто рух уперед по ієрархічним сходинкам. Для цього використовуються і такі поняття, як зростання, досягнення, перехід,

реалізація тощо. В цьому відношенні кар'єра – це процес, котрий визначається як проходження, послідовність зміни професійного стану фахівця, тобто розглядається не як статичний і стабільний стан, а як процес зміни подій та активного освоєння працівниками найбільш активних способів життєдіяльності і їх вдосконалення. Саме професіотип кар'єрного процесу дає уявлення про особливості його виникнення, направленості й внутрішній організованості, зовнішніх зв'язках, взаємодіях відносно інших процесів. Кар'єра не визначає тільки професійні успіхи або невдачі у власному розумінні фахівця. В ній втілюється внутрішня позиція працівника, його поведінка, відображається поступова зміна навичок, здібностей і можливостей, пов'язаних з професійною діяльністю. Проте чіткого наукового обґрунтування сутності поняття кар'єри і кар'єрного процесу у вітчизняній науці ще немає. Тому в суспільстві діє суперечливе ставлення до кар'єри, і в суспільній думці вона переважно інтерпретується у негативному, а не позитивному аспекті, а як відхилення від соціальної норми, кон'юнктура і кар'єризм. В Україні подібне ставлення має історичне коріння і тому думки суттєво розділились. Так, одні вважають, *що кар'єра – це шлях до успіху*, досягнення видного положення у суспільстві. Це успішне просування вперед у галузі службової діяльності. У порівняння з цим кар'єризм – це гонитва за кар'єрою, прагнення до особистого благополуччя, просування на службі в особистих інтересах, що викликано корисними цілями в ущерб інтересів суспільної справи. Інші вважають, *що кар'єра – це результат свідомої позиції і поведінки* фахівців у їх професійній діяльності. Подібна «професійна позиція» виникає внаслідок підвищення фахового статусу і посадового зростання. Тому управління розвитком кар'єри є досить складним процесом і може вирішуватись на основі застосування 2-х основних типів методів:

а) сукупності методів з аналізу і обробки листків обліку кадрів з метою виявлення періоду роботи на певних посадах; проте ці методики зорієнтовані на минуле і тому виникає потреба в їх корегуванні з врахуванням реальних можливостей;

б) сукупність методів, заснованих на експертних опитуваннях керівників про раціональний вік і термін зайняття посади з наступною обробкою результатів методами рангової кореляції, наприклад, на основі нормативного рейтингу посад.

В житті кожної людини надходить час, коли потрібно шукати роботу. Подібне може траплятись не один раз, а декілька. Спочатку після закінчення ВНЗ чи іншого навчального закладу, коли кожен молодий спеціаліст починає займатись пошуком роботи за набутим фахом. При чому, хочеться знайти щось краще, адже перша робота рідко є високооплачуваною. Але пошуки не завжди вдалі, вони тягнуться дуже довго, і це трапляється тому, що молоді фахівці просто не вміють правильно шукати собі роботу. Якщо поставитися до пошуку на потрібному рівні, тоді сам пошук може бути не тривалим, і він завершується дуже гарними пропозиціями. Але тут треба підкреслити, що

сам пошук роботи повинен бути максимально спрямований до мети, з застосуванням одночасно усіх можливих способів ціледосягання. Якщо у вас немає жодної роботи, тобі треба її шукати усіма методами, тільки так можна найшвидше досягти мети – працевлаштуватися.

ПОШУК РОБОТИ ПО ЗНАЙОМСТВУ

Це перший найбільш ефективний спосіб, водночас і самий перший, який виник. Коли ви починаєте шукати роботу, сповістіть про це своїх друзів, знайомих, родичів, тобто усіх кого знаєте. До того ж, це спосіб потребує максимальної віддачі тільки у перші кілька днів. Виділивши декілька днів на спілкування з усіма знайомими працівниками, процес пошуку роботи піде сам собою і надалі необхідно тільки чекати. Позитиви цього способу в кількох речах. Це і досконале знання нового робочого місця ще до співбесіди, адже ваші друзі вам розкажуть про нове місце найкраще. І навіть сама співбесіда при працевлаштуванні насправді змінюється, адже нові керівники вже мають всю необхідну інформацію про вас як майбутнього працівника на своєму підприємстві. Коли працевлаштування здійснюється по знайомству, тоді можна вважати, що ви точно будете працювати, адже за вас уже, так би мовити, «замовили слово». Крім того, деякі вакансії не потрапляють в газети, в інші СМІ та місця пошуку роботи, бо підприємство намагається підбирати співробітників з числа рекомендованих спеціалістів, а не бере їх «з вулиці». Більшість організацій шукають працівників саме за цим принципом, тому потрапити до них на роботу можливо лише по знайомству та за рекомендаціями.

Негативи теж бувають, адже вони є скрізь. Якщо назвати деякі конкретні, то серед них ті, що не завжди через знайомства можливо працевлаштуватися. Не для всіх спеціальностей цей метод ефективний. Крім того, робота, котру можна отримати по знайомству, не завжди та, що влаштовує. Пропозиції можуть не влаштовувати і керівників підприємства. Якщо пошук роботи іде за пошуком вакансій, відправлень резюме і т. п., тоді співбесіда може початись лише в разі, коли кожен знає, чого інший хоче. Проте, не зважаючи на всі можливі негативи, пошук роботи за допомогою знайомств завжди вважався найоптимальнішим методом, щоб швидко знайти найбільш підходящу роботу та мати перспективи професійного зросту та успішної кар'єри.

ПОШУК РОБОТИ ЧЕРЕЗ КАДРОВІ АГЕНТСТВА

Кадрові агентства для того і створені, щоб допомагати знайти роботу, а керівникам знайти потрібних працівників. В подібних агентствах завжди є гарні пропозиції, але вони, на жаль, швидко вичерпуються. Постійно треба слідкувати за пропозиціями таких агентств, крім того необхідно залишити своє резюме. До позитивів пошуку через кадрові агентства можна додати дуже багато деталей. Передусім, вони саме на цьому і спеціалізуються. Тому, багато компаній звертаються лише до таких

агентств для пошуку кадрів. Вакансії, що підприємства пропонують через агенства неможливо знайти в оголошенні чи по знайомству. Виходячи з цього, стає зрозумілим, що треба обов'язково відвідувати такі агентства. Залишивши там свою кандидатуру, агентство саме потім займеться листуванням з керівництвом компаній, і всі деталі працевлаштування беруть на себе працівники агентства. Крім того, кадрові агентства добрі тим, що вони дають певні гарантії від недобросовісних керівників підприємств. Якщо ви працюєте з кадровим агентством, тоді можна не боятися, що вас пізніше введуть в оману, адже самі агентства піклуються, щоб не заплямувати своє ім'я. З агентствами треба працювати і в тому сенсі, щоб навчитися шукати роботу. В агентстві ви почуєте багато порад як проходити співбесіду і загалом працевлаштовуватися.

Але, звичайно, є і негативи при співпраці з кадровими агентствами. Передусім, це часові витрати на кадрове агентство. Необхідного часу треба виділити чимало, адже треба пройти співбесіди спочатку у самому агентстві, щоб вони оцінили вас, а потім і співбесіди за вакансіями, котрі будуть вам пропонувати в агентстві. При самостійному пошуку спеціаліст сам вибирає, що йому найбільш прийнятно, а в агентстві пропонуються лише наявні вакансії. Тому найбільш гарні пропозиції можуть іти повз вас, тому що інші спеціалісти, що зареєстровані в кадровому агентстві, можуть мати більший досвід працевлаштування. Негативом є і суспільна думка про те, що кадрові агентства не прагнуть працевлаштувати людей якнайкраще. Це звичайно може бути лише чутками, але вони мають під собою реальний ґрунт. Якщо люди так думають і розповідають, значить на це є причини. Щоб це перевірити, треба спробувати собі знайти роботу через кадрове агентство, тільки так можливо дізнатися чи це ефективний спосіб працевлаштування. Але якщо агентства існують і хочуть допомагати, значить вони в цьому плані і виконують певний рівень запитів і побажань.

ПОШУК РОБОТИ ЗА ДОПОМОГОЮ ПРЕСИ

В недавньому минулому вважалося, що тільки силою преси можна було максимально ефективно здійснити пошук роботи і працевлаштування. Час минув і з'явилися інші, більш ефективні способи бути проінформованим, але газети та СМІ були і лишились. Багато спеціалістів і підприємств користуються пресою і вважають, що цей спосіб не є відгуком давнини, а остається реальною можливістю знайти кращих фахівців. Тому, шукати роботу, читаючи газети, дуже популярний спосіб працевлаштуватися. До позитивів пошуку роботи через пресу належить те, що Інтернет ще не повністю опанував цією можливістю, а читачів преси ще велика кількість. Через те, що кількість читачів величезна, можливо знайти непогані вакансії і підібрати потрібну для себе. А те, що газету може купити кожен і недорого, говорить саме за себе. Крім того, якщо газета спеціалізується тільки по пошуку роботи, то усі читачі, яких зацікавило це видання, можуть знайти всю потрібну інформацію про цікаву їм роботу. Негативи звісно теж є. Так, інформація, яка знаходиться

на сторінках періодичних видань дуже швидко старіє. Тому купувати газету треба у перший день і пошук роботи за оголошеннями теж потрібно починати відразу. До середини тижня головні вакансії стають вже не актуальними, адже велике коло читачів можуть вже реалізувати інформацію. Досить часто газети містять не перевірену інформацію, бо оголошення з газети, це не вакансії кадрових агентств, що перевірені.

ПОШУК РОБОТИ ЗА ДОПОМОГОЮ ВСЕСВІТНЬОЇ МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ

Інтернет дозволяє дуже швидко і зручно здійснити пошук роботи. Інформаційні технології стрімко набувають все більшого попиту, тому стають невід'ємною частиною життя. За допомогою спеціалізованих сайтів, можливо навіть за кілька хвилин знайти потрібні для себе вакансії, а далі – лише потрібно розіслати свої резюме через Інтернет і чекати результатів. Навіть саме спілкування роботодавця та працешукача здійснюється через Інтернет, електронну пошту, що також зручно і швидко. В наш час переглядати електронну пошту можна навіть їдучи на роботу чи їдучи по вулиці, через мобільний телефон, будучи завжди на зв'язку з «всесвітньою павутинкою». До позитивів можна віднести велике поширення інформаційних технологій. На сайті з пошуку роботи щодень розміщується по декілька десятків і навіть сотень тисяч повідомлень про вакансії, тому вибір тут завжди величезний. Зрозуміло, що вони в різних сферах та з різних міст, але знайти декілька, котрі є прийнятними, цілком можливо. Проглянувши кілька десятків вакансій, дуже легко знайти такі, що можна обрати, а проглянувши кілька тисяч можна знайти такі, що підійдуть повністю. Сміливо можна сказати, що в Інтернеті знаходиться на кілька порядків більше вакансій, ніж в паперових періодичних виданнях. Важливою перевагою є також те, що за перегляд вакансій в Інтернеті не треба платити. Звісно треба платити за сам Інтернет, але хто їм користується, той і так платить за нього. Окрім того, на всіх підприємствах вже маєтся Інтернет і він безкоштовний для працівників. Тому всі працюючі можуть щодня переглядати ринок праці для кращої орієнтації у ньому та пошуку більш перспективної роботи. Проте існують і свої негативи. Так, щоб користуватися Інтернетом для пошуку роботи, потрібно мати постійний доступ до нього, інакше це не дасть необхідних результатів. Другим негативом є те, що не завжди усі вакансії перевіряються, і тому пошук роботи на сайтах, це лише трата часу, бо ефект з пошуку роботи дуже низький. Тому треба вибирати спеціалізовані сайти для пошуку роботи, бо тільки від них можна очікувати необхідний результат.

ПОШУК РОБОТИ МЕТОДОМ БЕЗПОСЕРЕДНЬОГО ЗВЕРТАННЯ ДО КОМПАНІЙ

Цей спосіб одна частина спеціалістів вважає малоефективним, а інша – найкращим. До позитивів можна віднести те, що фахівець сам робить вибір щодо того, з ким треба спілкуватися відносно роботи. Якщо ви

гарний спеціаліст, то професійна цілеспрямованість може дати належні результати і знайшовши роботу, вона буде найбільш підходящою. Інші способи такого стовідсоткового результату не дають. Звертаючись безпосередньо до керівників організацій, можна знайти через них найкраще місце роботи та відповідну підтримку у кар'єрному просуванні. Але маються і негативи. Так, з самого початку треба зробити аналіз підприємств, де маються найкращі місця роботи. А тоді спрямувати усі дії на знаходження в даній компанії цього місця. А цей процес може дуже довго проходити. Тому подібний спосіб є складним у своїй реалізації і тому кожному треба самому вирішувати чи треба його застосовувати для пошуку роботи. Результат передбачити неможливо, тому може статися так, що можна півроку просто втратити на шукання міфічного місця роботи.

ПОШУК РОБОТИ ШЛЯХОМ ВІДВІДУВАННЯ СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ ЗАХОДІВ

До таких заходів можна віднести різні конкурси, «дні кар'єри», «ярмарки вакансій» тощо. Вони є спеціалізованими заходами, мета яких знайти висококваліфікованих спеціалістів в потрібній сфері. Якщо є гарна професійна підготовка, знання та досвід, то відвідуючи такі заходи можна знайти дуже гарне місце роботи. Головне – показати себе у здатності до найвищого професійного самовиявлення. До позитивів відноситься те, що можна безпосередньо та одразу поспілкуватися з керівником, минуючи процес «пошук вакансії – відсилання резюме – співбесіда». Все це відбувається одночасно і весь процес спрощується. Так, якщо не треба відсилати резюме, то це великий плюс для початківців. Адже студенти і молоді спеціалісти не можуть витримати конкуренції з досвідченими фахівцями. На «ярмарках вакансій» подібна конкурентна перемога цілком можлива, тому молодим спеціалістам потрібно цілеспрямовано звертатись до цього способу пошуку роботи. До негативів треба віднести потрачений час. Адже на «ярмарці вакансій» не можна забігти на хвилину і одразу пройти співбесіду, тут треба постійно знаходитись, сидіти, слухати, обмінюватись думками, переконувати тощо. А щоб досягти певного результату, то відвідування має бути постійним. Ніяким способом неможливо з першого разу знайти роботу, а тому потрібна постійна і велика самовіддача «на результат». Але тут існує ще один негатив, який вже є наслідком позитиву. Так, на ярмарках вакансій більше уваги приділяється молодим спеціалістам, вони для того і організуються, щоб допомогти молодим кадрам. А також одночасно набрати кадри на нижчі посади. Тому досвідченим фахівцям тут часто нічого робити. Проте професійні конкурси – це шанс і позитиви для всіх, хто є висококваліфікованим спеціалістом, бо в них можуть брати участь як початківці, так і професіонали. Тобто кожен може отримати відповідну нагороду для себе. Якщо це молодий спеціаліст, то його можуть працевлаштувати на стажування у провідну фірму, а якщо професіонал – надати одразу відповідальну посаду. Тобто кожен може отримати свою професійну винагороду.

ТЕХНОЛОГІЯ ПОШУКУ РОБОТИ

Щорічно перед випускниками вищих навчальних закладів та студентами старших курсів постає проблема пошуку роботи. Яку саме сферу професійної діяльності обрати? Як визначити саме те підприємство, компанію чи організацію, що найбільш і надає можливості максимально ефективно працювати і здійснити професійну кар'єру? Що зробити, щоб роботодавець зупинився саме на вашій кандидатурі?

Крок перший. Необхідно визначитись, чим саме необхідно займатися саме зараз і в довгостроковій перспективі. Молоді спеціалісти вже мають певний досвід роботи, бо проходили стажування, практику або вже працювали в організаціях. У такому випадку у них є загальне уявлення про роботу, яка найбільш цікавить. Проте такого досвіду може і не бути, тому що основним напрямком діяльності в останні чотири-п'ять років було безпосередньо навчання. У будь-якому випадку треба визначитись, які професійні якості дозволять досягти фахового успіху та за якими критеріями треба шукати підходяще місце роботи. Для різних молодих спеціалістів вирішальними є різні чинники, але найбільш важливими і популярними для них можна назвати наступні:

- позитивний імідж компанії на ринку в аспекті професійної діяльності;
- можливості для професійного розвитку та кар'єрного зросту;
- корпоративна культура і доброзичлива атмосфера у виробничому колективі;
- компенсації і забезпечення соціальним пакетом;
- місце розташування підприємства та близькість до місця проживання.

Коли вивчається інформація про компанію-роботодавця в Інтернеті або в інформаційних буклетах, треба оцінити, наскільки комфортні умови праці в даній організації, чи поділяє роботодавець професійні цінності успішних фахівців, а також які конкурентні переваги існують на даному підприємстві перед іншими. Тобто, чому саме ця організація може запропонувати краще працевлаштування, який посильний внесок у її розвиток можна зробити, чи готові ви бути лояльними до цієї організації. Також треба добре проаналізувати, які вимоги до кандидатів – випускникам навчальних закладів в ній існують та як відносяться до молодих спеціалістів.

Крок другий. Пошук роботи можна порівняти із дослідженням. Джерелами інформації для вас можуть стати університетський центр кар'єри, Інтернет-сайти компаній, сайти з пошуку роботи, журнали, газети, ярмарки кар'єри, інформація від колег, друзів, родичів, сусідів та ін. Вивчивши всю цю інформацію можна переходити до складання свого плану пошуку. Проте шукати роботу можна по-різному. Успішні кандидати завжди використовують два правила: перше – робити це активно, а по друге – використовувати якомога більше способів. Всі способи працевлаштування мають свої переваги і недоліки. Це можна проаналізувати наступним чином.

1. Родичі та друзі. Пошук роботи через знайомих є найбільш ефективним для проблемних категорій кандидатів. До них відносяться самі різні категорії кандидатів, що займаються пошуком роботи. А саме:

– що не мають досвіду роботи, в тому числі і випускники навчальних закладів;

– що мають тривалу перерву в трудовому стажі: внаслідок хвороби, зміни професії, безробіття та інших видів незайнятості;

– мають маленьких дітей (переважно жінки);

– знаходяться у критичному віці;

– живуть в інших містах, мають непостійні (рідкі) професії тощо.

Подібний спосіб підійде тим, хто шукає роботу в держустановах, тому що подібні вакансії не з'являються на шпальтах газет чи в Інтернеті у їх загальному професійному ряді. Звертайтеся за допомогою до всіх: колишнім однокурсникам, колегам, сусідам, друзям, родичам. Часом абсолютно несподівані адресати виявляються «виграшними». Найголовніше – позбутися відчуття скромності і незручності, нібито за себе просити не зовсім етично. Адже ви не «жебракуєте» і не займаєтесь «заробітчанством», а економічно прагнете обміняти свою робочу силу на заробітну плату. Бажано не лише попросити інших про допомогу, але й передати своє резюме, котре повинно бути більш компактним, ніж зазвичай. Резюме повинно бути лише своєрідним нагадуванням про прохання, а також пам'яткою на випадок, якщо знайомий буде рекомендувати вас особисто.

Основні недоліки працевлаштування за допомогою знайомих зводяться до двох головних обставин, а саме – пошук роботи може зайняти багато часу, а по друге – пізніше можуть з'явитися різноманітні психологічні проблеми. Наприклад, досить часто ті, хто допомогли, очікують на вдячність протягом всього життя. Також трапляються випадки, коли знайомі втягують своїх підопічних у конфлікт на роботі, здійснюють супротив кар'єрному зростанню тим, кого вони рекомендували (особливо, коли самі розраховують на цю посаду).

2. Кадрові агентства. Вони виступають як посередники, котрі виконують конкретне замовлення роботодавця. Роботодавець оплачує послуги кадрового агентства, бажаючи, щоб йому знайшли потрібного фахівця. Тому і виявляються всі переваги і недоліки такого способу працевлаштування. Серед переваг це: а) безкоштовність послуг кадрової агенції, б) високопрофесійність консультування: менеджери агентства можуть допомогти підкоректувати резюме, дадуть пораду, як себе вести на співбесіді тощо. Головні недоліки стосуються слідуєчого: через кадрові агентства можна ефективно здійснювати пошук роботи лише менеджерам вищої ланки та звичайним працівникам; пошук підходящого місця роботи може затягнутися; головний пріоритет – інтереси працедавця і тому особисто вашим працевлаштуванням ніхто займатися не буде.

3. Агентства з працевлаштування. Вони виступають як посередники в наданні допомоги кандидатам у пошуку роботи. При чому вони повинні допомагати «до переможного кінця», тобто до моменту, поки не буде

підписаний трудовий договір. Але на практиці у перелік послуг агентства з працевлаштування входять й інші послуги, а саме: допомога у складанні резюме; просування резюме – розміщення на сайтах, в газетах, розсилання резюме працедавцям, спілкування з ними; інформаційні послуги – пошук потрібних вакансій в відкритих джерелах, Інтернеті та друкованих виданнях. Основний недолік: послуги агентств для кандидатів є платними. Оплата, яку нараховують агентства, часто не відповідає якості наданих послуг. Наприклад, резюме можуть написати за шаблоном, без індивідуального підходу. Часом агентства можуть піти на відвертий обман. Користуючись тим, що у кандидата немає доступу до Інтернету, і він не може проконтролювати роботу агентства, менеджери «забувають» розмістити його резюме на сайтах тощо. Проте все це можна зробити самостійно або за допомогою сайтів з працевлаштування. У Інтернеті та друкованих виданнях можна знайти всю інформацію про те, як написати резюме, адреси і телефони корисних сайтів, де можна розмістити оголошення та резюме або відіслати роботодавцю. Для успішного працевлаштування кандидату бажано (і потрібно) особисто контролювати процес, оперативно реагувати на всі пропозиції. Зайві посередники (особливо недобросовісні) лише затягують пошук роботи.

4. *Друковані видання.* Це ще досить популярний спосіб пошуку роботи за допомогою видань з працевлаштування. Такі друковані видання допоможуть знайти вакансії всім зацікавленим суб'єктам цього процесу – менеджерам вищої ланки, кваліфікованим фахівцям, молодим кандидатам без особливих навиків і досвідченим фахівцям. Зазвичай, на сторінках таких видань можна здійснити наступні операції: розмістити своє міні-резюме; знайти інформацію про навчання або підвищення кваліфікації; прочитати поради та рекомендації фахівців щодо працевлаштування; отримати різноманітну довідкову інформацію. Якщо у вас виникають проблеми з пошуком роботи, ви можете отримати консультацію експерта з працевлаштування, зателефонувавши за спеціальним гарячим лініям, налагодити безпосередній контакт з роботодавцем, обміняти необхідною інформацією.

5. *Інтернет.* Пошук роботи через Інтернет є найбільш оперативним. Можлива навіть така ситуація: зранку читається оголошення про вакансії, по електронній пошті відправляється своє резюме, вдень вже йде проходження співбесіди, а під вечір вже отримується запрошення на роботу. Тут представлені всі переваги працевлаштування через Інтернет: оперативність; зручний пошук вакансії за різноманітними параметрами – назва вакансії, посадові обов'язки, розмір зарплати, вид зайнятості, бренд фірми тощо; наявність величезної кількості вакансій.

Цей спосіб працевлаштування найбільш ефективний для офісних працівників, кваліфікованих спеціалістів середньої ланки. В той же час кандидатам без кваліфікації або тим, хто претендує на робітничу спеціальність, краще шукати роботу не в Інтернеті, а за допомогою друкованих видань. Враховуючи те, що в Інтернеті оголошення розміщується безкоштовно, вакансій тут більше, ніж в друкованих

виданнях по працевлаштуванню. Але саме з цієї причини, в мережі в особливості багато і недобросовісних роботодавців. Тому необхідно проявляти уважність і критичність: ставити під сумнів вакансії з не виправдано високою зарплатою; не переказувати роботодавцю гроші (на електронний рахунок або рахунок в банку); не здійснювати авансовану грошову оплату працевлаштування при особистій зустрічі (за оформлення документів, відкриття банківської картки, навчання та інші послуги).

6. Пряме звернення до працевлаштувача. Зараз на ринку праці діє чимало компаній, котрі з різних міркувань не публікують інформацію про відкриті вакансії. Буває і так, що на фірмі просто відсутні цікаві вакансії, проте є бажання потрапити на роботу саме туди. У таких випадках необхідно звернутися до роботодавця безпосередньо. Треба знайти координати компанії, що вас зацікавила, відшукати прізвище директора з персоналу (керівника кадрової служби), надіслати менеджеру особисто своє резюме. До резюме необхідно докласти супровідний лист. В листі необхідно викласти, чому є бажання працювати саме в цій компанії, і чому саме ваша кандидатура є гідною уваги. Продемонструйте своє знайомство з компанією та сферою її діяльності, свою корисність у майбутній роботі. Навіть якщо вакансій поки що немає, можливо, ваше резюме збережуть і в майбутньому запропонують роботу. Бувають і виняткові випадки, коли вакансію створюють під конкретного фахівця, який зацікавив компанію. Переваги такого способу працевлаштування: самостійний вибір роботодавця; про вас створюється враження активної і творчої людини; мінімальна конкуренція з боку інших кандидатів. При такому способі сам пошук роботи зводиться до розробки резюме, від якості котрого залежить швидкість пошуку та якою за змістом нова діяльність буде. Розробка резюме, підготовка матеріалу до нього, належне оформлення є копіткою справою. Наприклад, що є найбільш актуальним для вакансії під яку створюється резюме: творчий підхід, професіоналізм, заробітна плата, професійна кар'єра тощо.

7. Факти, які підвищують вашу цінність як спеціаліста. Серед них найбільше значення мають наступні 8 професійно-ціннісних факторів:

1. Вища освіта. Наявність вищої освіти суттєво підвищує професійну цінність. А якщо дипломів про закінчення вищих навчальних закладів декілька, то це ще більше піднімає цінність і значення спеціаліста.

2. Якість освіти. Цінність спеціалістів полягає не тільки у здобутій вищій освіті або у закінченні декількох ВНЗ. Усім відома різна якість освіти, і що висока вартість навчання (платного) в різних навчальних закладах ще зовсім не гарантує більш високу та якісну професійну підготовку студентів. Хоча може суттєво підвищувати ваш професійний рейтинг.

3. Знання іноземних мов. Подібні знання ніколи не зашкодять і чим кращий рівень володіння іноземною мовою, тим вища цінність спеціаліста. Фахівці, котрі володіють кількома мовами на належному рівні, завжди знайдуть кращу роботу, ніж інші, бо вони представляють як більш цінні кадри.

4. Додаткове навчання. Додаткове навчання піднімає професійну цінність фахівця, але тільки в разі, коли воно пов'язане зі спеціальністю.

Якщо ви пройшли додаткові курси, тренінги, це обов'язково треба відобразити у резюме. Додаткові знання відіграють велику роль у формуванні, підтриманні та оновленні професійної цінності, бо в сучасних умовах постійне професійне перенавчання є необхідністю.

5. Досвід праці в відомих компаніях, котрі мають високий імідж. Якщо є досвід роботи у відомих компаніях (радянських чи закордонних), то це великий плюс для всіх працешукачів. Подібний досвід свідчить про класність спеціаліста, інакше б його не прийняли у престижну компанію на роботу. Сучасні великі компанії здатна нараховувати і велику заробітну плату, а це значить, що необхідно оцінювати себе не нижче колишніх зарплатних ставок.

6. Стаж роботи. Спеціалісти зі значним професійним досвідом завжди ціняться. Молоді спеціалісти йдуть працювати за невелику оплату праці, адже їхні знання ще не багато коштують і необхідно ще добре зарекомендувати себе. У той же час фахівці, котрі уже мають значний стаж по спеціальності, користуються більшим попитом і можуть встановлювати завищені вимоги при своєму працевлаштуванні. Досвіченим фахівцям шукати роботу значно легше, ніж молодим кадрам і цим потрібно користуватися. Але необхідно бути обережним, щоб завищена зарплатня в резюме не була приводом довгого пошуку, бо подібне може призвести до перерви стажу роботи. Найбільше цінуються фахівці, що мають робочий стаж у кількох організаціях. А найпривабливіший стаж – це 2-3 роки у кожній компанії. Крім того, бажано не мати перервностей у робочому стажі. Це стосується тих професій, для корих пробіли у 2-3 місяця можуть мати вкрай негативні наслідки в аспекті пошуку нового місця, а для інших перерва у стажі на півроку для роботодавця може не мати ніякого значення. Проте розривів стажу бажано не робити.

7. Професійні досягнення. Досягнення у професійній діяльності завжди говорять самі за себе. Самоочевидність фактів досягнень може суттєво впливати на заробітну плату, і тому ці факти необхідно представити в резюме. Якщо через вас пройшли важливі проекти, котрі можна показати, то вони свідчать про фаховість і професійну компетентність. Успішна професійна діяльність і досягнення у фаховій площині дають підставу для підвищення заробітної плати на новому місці роботи і перевищувати колишню заробітну плату.

8. Характер. Характер фахівця теж впливає на його цінність. Якщо він наділений відкритістю, впевненістю та іншими позитивними якостями, тоді й цінність спеціаліста підвищується. Їх цінують саме за їх людські якості, хоча часто думається протилежне. Але й перевищувати свою «людську» ціну небажано, бо це говорить про самовпевненість. Якщо фахівець є людина-слова, професійно досвідченим і має позитивні риси характеру, то це швидко помітять і оцінять. Таких кадрів ніхто не захоче втрачати, і їм будуть відкривати можливості професійного зросту.

Для того, щоб досягти більш високої оцінки професійної цінності та успішності треба враховувати фактори, котрі впливають на зниження

подібної оцінки.

1. *Освітній фактор.* Отримана освіта багато чого значить у сенсі якості навчання і набутої якості освіти, що залежить на скільки відомий ВНЗ. Так, якщо був закінчений ВНЗ заочної (вечірньої) форми або це було дистанційне навчання, наприклад через Інтернет, то подібне знижує довіру до спеціаліста. Особисто освічений працівник може бути добрим спеціалістом, але поки що це не доказано.

2. *Фактор додатковості освіти.* Якщо спеціаліст не проходив додаткових курсів за своєю спеціальністю та не були застосовані додаткові методи підвищення кваліфікації, то подібне не підвищує цінність спеціаліста для підприємства, бо це наводить на думку, що фахівець не бажає самовдосконалюватися, а просто пливе за течією життя. Крім того, хто не вдосконалюється, той не досягає професійних вершин і тому не може бути спеціалістом високого класу.

3. *Стажовий фактор.* Якщо стаж невеликий, то це свідчить про малодосвідченість. Перерви в роботі кажуть теж саме, бо подібне розцінюється як «застій» і такі працівники не цінуються. Можна додати, що коли є безперервний стаж, але спеціаліст втримувався на робочому місці не більше року-двох, це не на його користь. З цього можна зробити висновок, що постійна зміна роботи та її пошук не може стати успішним засобом зробити кар'єру.

4. *Характерологічний фактор.* Фахівців з поганими людськими якостями ніде не люблять. Тому треба змінювати погані риси характеру і розвивати ті, котрі роблять спеціаліста приємним, комунікабельним і доброзичливим та допомагають успішно працювати. Заважають добре працювати. Для простого прикладу, можна назвати такі риси, як невпевненість, непунктуальність або слабка професійна віддача та елементарна лінь. Треба демонструвати свою професійну впевненість, бо невпевненість відразу помітна. Впевнені по життю спеціалісти, можуть невпевнено себе вести при співбесідах, тому постарайтесь відвідувати співбесіди просто так, без особливої надії на працевлаштування, а просто для того, щоб навчитися себе правильно вести. Для цього можна вибрати неперспективні місця, котрі були запропоновані і йти на важливі зустрічі з впевненістю, що робоче місце було вибрано вірно і була здійснена вірна самооцінка своєї професійної цінності.

Якщо усі вказані фактори будуть детально зважені та обдумані, то буде здійснена вірна самооцінка і це помітять кадрові менеджери і в них виникає бажання взяти фахівця на роботу з достойною заробітною платою. Для молодих спеціалістів це вкрай важливо, щоб зважено та впевнено йти кар'єрними сходинками і зробити себе перспективним фахівцем. В більшості випадків перше, на що звертається увага при обдумуванні запропонованої роботи – це заробітна плата. Часто і робота шукається для того, щоб почати більше заробляти, рухатися уперед, щоб досягати в життєдіяльності професійних вершин. Але чи завжди велика заробітна плата є добрим показником? Чи буває так, що робота з невеликою

зарплатою є кращою? Звичайно, що буває! Для того, щоб це показати можна навести фактори, на котрі потрібно звертати увагу.

Фактори виправданості аптимальних зарплат.

1. *Навантаження.* Виявляється, що деякі організації завищуючи заробітні плати, вимагають в декілька разів більше виконаної роботи. Тобто, на новій роботі можна отримувати на 50 % більшу зарплату, а працювати у 2 рази більше, як за часом, так і за виконаними нормами, чи навіть ще більше. Тобто, якщо подібне логічно осмислити, то заробітна плата насправді не збільшилась наполовину, а на 25 % зменшилась. Щоб подібного не сталося, треба на співбесідах все це обговорювати та не потрапити в ситуацію, коли на новій роботі треба надлишково працювати без відповідної оплати праці.

2. *Специфіка керівництва.* Можливо велика зарплата скажеться деякою специфікою у керівництві чи праці у недружньому колективі. В таких місцях робити дуже важко і трохи завищена заробітна плата не втримує працівників на робочому місці. Про це дізнатися можливо лише попередньо з розмов з поінформованими спеціалістами. Проте у більшості випадків про це визнається після працевлаштування на новому місці роботи.

3. *Місцезнаходження нової роботи.* Нова робота може знаходитися дуже далеко від центру міста і доїзди до робочого місця потребуватимуть великих затрат часу та коштів. Тому потрібно перш, ніж погоджуватися на нову працю поррахувати, чи не забере трата на проїзд великого відсотка від усієї заробітної праці.

4. *Невідома компанія.* Невідома компанія робить невідомими і перспективи нової праці, а водночас вся діяльність наче покрита мороком. Тому працювати у таких місцях – це діяльність не на майбутнє, а на сьогоднішній день.

5. *Відсутність перспективи.* Подібний фактор є дуже важливим для фахівців, котрі шукають роботу та змінюють її, щоб просунутись по кар'єрних сходах вгору. Тому краще мати роботу з нижчою заробітною платою, але котра в перспективі відкриває можливість мати кращу посаду, а водночас більшу зарплату. Чи вибирати таку роботу кожен має вирішити самостійно, але фахівцям з кар'єрними цілями краще на такі посади не працевлаштовуватись.

Зваживши усі ці фактори, стає зрозумілим, що не завжди велика зарплата, це добре, тому краще знайти роботу хоч і з меншою оплатою праці, але з перспективним майбутнім. Для цього треба розглянути фактори, котрі допоможуть пояснити, що менша заробітна плата не завжди погано. Подібні фактори водночас протилежність вищеназваним, але краще їх розглянути окремо, щоб правильно оцінити можливості на малооплачуваних посадах.

Фактори виправданості посад з малою зарплатою.

1. *Перспектива.* Перспективність нового місця роботи має чіткий пріоритет. Можна піти працювати на посаду з низькою заробітною платою, якщо знаєш, що за кілька років можливо просунутись до великої посади з

набагато вищою оплатою. Адже буває, що за місяць заробітна плата підвищиться вдвоє, а це говорить саме за себе. А також треба зважити і на те, що деякі компанії спочатку беруть спеціаліста на випробувальний термін, тому й платять йому в цей час занижену посадову ставку.

2. *Відома компанія.* Якщо ви йдете працювати у відому компанію, то навіть при відсутності перспектив зараз, вони можуть відкритися надалі. Шукаючи нову роботу, великим плюсом може стати трудовий стаж на робочому місці в компанії з гучною назвою. Можна й рік попрацювати у престижній фірмі заради цього стажу, що у майбутньому буде значити дуже багато. Водночас відомі компанії дозволяють спеціалістам професійно розвиватися у своїй інфраструктурі. Якщо ви справді добрий спеціаліст, тоді вас помітять і посада стане інша, а заробітна плата вища.

3. *Соціальний пакет.* Якщо нове місце крім зарплати виділяє соцпакет та різні бонуси, тоді низька зарплата не є такою вже й низькою.

4. *Низьке навантаження.* Звичайно хочеться багато працювати і багато отримувати грошей за цю працю. Але якщо мало отримується, але й мало працюється, тоді можна й змиритися з оплатою. З'являється додатковий час щось робити паралельно основній роботі. Інколи, коли маються інші заняття (отримання освіти), тоді така праця повинна влаштовувати, адже ніхто не навантажує вас, а матеріальний мінімум мається.

5. *Місцезнаходження компанії.* Якщо місце проживання знаходиться поряд місця роботи, тоді і нижча зарплата може підійти, адже за проїзд платити не треба, виходити завчасно на роботу теж не потрібно, в обід можна ходити додому, а це все економія. Підрахувавши за таких умов подібну економію, можна вирахувати, що у віддаленій компанії, де зарплата вища, реально отримується менше грошей.

6. *Позитивна робоча атмосфера.* Якщо колектив дружній, тоді і на роботу хочеться ходити постійно. Виникатимуть навіть думки, що можна і безкоштовно працювати в даному місці. Якщо подібне присутнє, то й справді, навіть отримувати великі гроші, адже щастя не в грошах. А реально дивлячись на речі, то за добрих умов роботи у дружньому колективі можна отримувати і трішки меншу зарплату. До цього треба взяти до уваги, якщо колектив є дружній, то він швидко розвивається і найближчим часом, можливо, і зарплата збільшиться.

Супроводжуючий лист. Це текст, що є додатком до резюме. При відсиланні резюме, він повинен завжди супроводжуватися подібним листом. У ньому необхідно коротко охарактеризувати себе як спеціаліста для роботодавця, щоб прочитавши лист, він міг сформулювати позитивну думку і зрозуміти, чи потрібно далі знайомитись з резюме та іншими наявними документами. Супроводжуючий лист (сопроводительное письмо – по рос.) є тим документом, котрий належить до офіційного листування, тому формулюється він відповідно до певних загальноприйнятих правил.

Тому, як і всі офіційні документи супроводжуючий лист починається

із запису у правому верхньому кутку. В ньому необхідно вказати свою зворотну адресу та дату відсилання листа. Далі йде звертання. Звертатися потрібно конкретно до певного представника підприємства, тобто необхідно дізнатися ім'я, до кого відсилається резюме, а також вказати назву компанії. Звертання не без імені, а просто як «до людини без імені», не призведе до потрібного ефекту, а частіше визиває негативне враження. Прийнято, що супроводжувальний лист складається рівно із трьох абзаців, кожен з яких, має в собі конкретний зміст. Він повинен бути таким, щоб позитивно вплинути на роботодавця, щоб він одразу захотів прийняти вас на роботу. Тому треба показати, що ви справді підходите на дану вакансію.

Перший абзац повинен нести в собі причину, чому саме вас необхідно взяти на запропоновану посаду. Обов'язково треба написати кілька хороших слів про компанію та роботодавця, але подібне треба робити в міру, опосередковано і непомітно.

Другий абзац супроводжувального листа повинен розкрити вашу зацікавленість в даній посаді та діяльності саме в цій компанії. Також необхідно показати, чим ви можете допомогти в роботі на цю компанію, а також продемонструвати своє певне знайомство з особливостями їх діяльності. Все це розкрити треба змістовно, але стисло і старатися вмістити усе в два-три речення.

Наступний, третій абзац, повинен містити інформацію про наявні професійні навички. Але не треба забувати, що це лише супровідний лист до резюме, а не саме резюме, тому переписувати усе не потрібно з одного документа в інший. Спробуйте стисло висловити, що безпосередньо стосується компанії, в котрій є бажання працювати та обґрунтувати свою зацікавленість. Наприкінці треба коротко сказати про зустріч, на яку ви надієтесь. І, звичайно, подякувати за час, який витратив роботодавець на прочитання вашого супровідного листа та резюме. Якщо правильно, професійно написати супровідний лист, тоді є шанс, що буде прочитане і резюме. А це відповідно підвищує шанс пройти і співбесіду. Кожній дрібниці необхідно віддавати багато часу, адже самий маленький промах може призвести до того, що пошук роботи затягнеться на дуже великий термін. Пам'ятайте, це все робиться для того, щоб швидше знайти роботу. А успішне працевлаштування – це шлях по кар'єрних сходинках. Супровідний лист, можна назвати першою ланкою на шляху ефективного пошуку, тому віднесіться до нього усвідомлюючи усю важливість справи. Правильно сформульований супровідний лист багато в чому позитивно свідчить про його автора. Якщо він буде написаний правильно, то і ставлення до резюме також буде більш позитивне, а наступні дії з працевлаштування – успішними.

Помилки при пошуку роботи

1. Несформовані очікування стосовно майбутньої роботи. Це є найбільша помилка серед інших. Одне з перших запитань, котре задається на співбесіді – це запитання про роботу, що вами виконується найкраще. Тому дуже корисно заздалегідь письмово окреслити для себе завдання, котрі виконуються із найбільшим задоволенням. Краще, якщо це буде опис

результатів професійно успішних дій. Наприклад, це вміння оцінювати професійні ресурси в команді, чітко ставити завдання, вміння знаходити нестандартне вирішення проблем. Для працедавця це матиме більше значення, ніж запис в резюме що Ви проходили корпоративні тренінги з менеджменту. Для керівництва компанії вкрай важливо знати, які функції в організації зможете взяти на себе, ефективно їх виконувати та досягати успішного результату.

2. Недостатня наполегливість. Професійні якості спеціаліста оцінюють за результатами роботи. Недостатньо надіслати резюме, пройти співбесіду і очікувати, коли передзвонять з вашого питання. Дізнайтеся ім'я та прізвище відповідальних за прийняття рішення людей, поцікавтесь термінами закриття вакансії. Складіть детальний список роботодавців, у яких були пройдені співбесіди. Не соромтесь нагадувати про себе не менше 4-5 разів, якщо вакансія є цікавою. Ваша наполегливість – показник серйозності намірів.

3. Брак інформації про підприємство (установу чи організацію). Необхідно якомога більше дізнатися про підприємство, що найбільш зацікавило. Зайдіть на корпоративний сайт, знайдіть офіс організації, познайомтесь з людьми, що там працюють. Поцікавтесь колом обов'язків, критеріями оцінки виконання робіт, неформальною обстановкою в організації. Чим більше інформації буде отримано, тим більшими будуть шанси успішно пройти співбесіду.

4. Недостатня компетенція, невідповідність вимогам відкритої вакансії. Щоб не допустити подібну помилку, потрібно регулярно стежити за станом ринку праці свого регіону. Оцінивши тенденцію змін – розвивайте професійні якості. Освоюйте нові навички, знаходьте способи розширити свої вміння, вчіться робити те, чого не доводилось робити раніше.

5. Надмірне хвилювання під час співбесіди. Хороші пропозиції роботи не з'являються, а їх створюють. Ставлення до співбесіди як до іспиту, не дає можливості побачити себе як незамінного для організації працівника. Така помилка характерна для людей з високою чутливістю до професійної критики. Гостре обговорення професійних результатів та кар'єрних планів дадуть більше позитивних результатів самому фахівцю, ніж працедавцю. Результати співбесіди – це можливість познайомитись з новими працівниками, фахівцями й професіоналами, зрозуміти очікування провідних підприємств від своїх працівників та відповідати їх вимогам.

Основні причини відмов кандидатів у роботі

- жалюгідний зовнішній вигляд, неохайність та пригніченість;
- намагання показати свою перевагу, «манери всезнайки»;
- невміння добре говорити: слабкий голос, погана дикція, помилки у вимові та формулюванні речень;
- відсутність планів кар'єри, чітких цілей та задач;
- професійна та особистісна емпевненість в собі;
- відсутність інтересу та ентузіазму, малоактивність;

- недостатність такту, незнання етикету, невічливість;
- агресивність і прагнення «натиснути» на інших;
- небажання вчитися, підвищити свою кваліфікацію;
- повільність, нерішучість, розгубленість;
- неакуратність;
- відсутність твердої мети, планів ціледосягання;
- відсутність почуття гумору;
- низька кваліфікація та небажання її підвищувати;
- відсутність інтересу до організації і своєї професії;
- підкреслення особистих зв'язків з впливовими людьми;
- низький моральний рівень, нахил до «гри без правил»;
- обмеженість інтересів та професійно-світоглядна вузкість;
- неспроможність сприймати критику та зауваження;
- відсутність питань до роботодавців;
- авторитарність, спроба «натиснути» на того, хто проводить співбесіду.

Телефонні переговори з роботодавцем. З великої кількості сучасних технічних засобів телефон залишається найпопулярнішим та незамінним помічником під час пошуку роботи. Телефонні переговори з роботодавцем – є одним з ефективних способів потрапити на співбесіду і, відповідно, згодом отримати роботу. Ефективність телефонних розмов полягає у наступному:

– телефон, як швидкий засіб можна використати для вирішення багатьох завдань: для одержання довідок про робочі місця, для контактів з необхідними спеціалістами, людьми, що можуть надати інформацію про можливість працевлаштування тощо;

– якщо зателефонувати, то можна отримати негайну відповідь, котра дає можливість планувати наступні дії не втрачаючи часу;

– розмова по телефону має гнучкий характер: навіть якщо оголошена вакансія вже зайнята, то можна отримати інформацію про інші вакансії або варіанти працевлаштування;

– під час телефонної розмови шукачу роботи можна розповісти про необхідні якості та навички, котрі необхідно мати для вдалого працевлаштування;

– телефонний зв'язок дешевий та зручний, а телефонне спілкування – приємне.

Телефонна розмова – це Ваша перша презентація тому важливо вміти представити себе чітко, зрозуміло та лаконічно. Розмова з роботодавцем повинна бути інформаційно-змістовною та послідовною. А щоб досягти цього необхідно добре підготуватися. Так, перед телефонним дзвінком чітко запишіть назву та телефон організації, куди плануєте телефонувати. Підготуйтеся розповісти про свої вміння, навички, фахові здібності, професійні досягнення та яку роботу могли б виконувати. Продемонструйте також зацікавленість конкретною вакансією і будьте готові відповісти на запитання роботодавця. Обов'язково запишіть

запитання, що самі поставите роботодавцю та підготуйте копію резюме, ручку, папір, щоб записати необхідну інформацію. Під час телефонних переговорів, уточніть дані, за якими телефонуєте. Якщо вони правильні і адреса вірна, то тоді необхідно запросити до менеджера з питань працевлаштування. При розмові з роботодавцем звертайтеся до нього по імені та батькові, а потім відрекомендуйтеся і дайте коротку інформацію про себе. Ці відомості бажано підготувати заздалегідь, їх треба держати перед собою, необхідно впевнено задавати питання, не соромтеся перепитувати, коли щось є незрозумілим. Під час бесіди намагайтеся уникати слів, котрі виражають невпевненість та сумніви. Обережно користуйтеся висловами типу: «Я не знаю», бо може скластися враження про недостатню поінформованість. «Ні» – на початку речення не ставляться, оскільки наступне після нього позитивне висловлення може належно не сприйматися. Не слід використовувати вираз «Ви повинні», бо співрозмовник нічого не повинен. Домовтеся про зустріч: занотуйте дату, час, місце зустрічі, ім'я спеціаліста, з яким необхідно зустрітися. Якщо вільні вакансії на момент звернення відсутні, запитайте про перспективи працевлаштування. З'ясуйте у роботодавця, чи можна йому зателефонувати через певний час та запропонуйте надіслати своє резюме. Ввічливо і коректно закінчіть розмову. Наприкінці розмови необхідно подякувати співрозмовникові за витрачений час. Якщо роботодавець погодився розглянути необхідні документи – надайте їх якомога швидше. *Після закінчення розмови проаналізуйте: що вдалося, а що ні.* Слід пам'ятати, що кожний новий дзвінок роботодавцю, чим би він не закінчився, розвиває навички спілкування по телефону та стає вирішальним в успішному працевлаштуванні.

Практична підготовка резюме. Серед найефективніших засобів самореклами та продажу на ринку праці виступає вдало підготовлене резюме. Організація, яка потребує нових співробітників та рекламує вільні посади отримує десятки, а то й сотні резюме від бажаючих влаштуватися на роботу. Саме тому ваше резюме повинно виділятися на фоні інших та привернути увагу роботодавця. Наступні практичні поради допоможуть вам у написанні ефективного резюме та його позитивному сприйнятті роботодавцем.

– єдина можливість зацікавити організацію своїм резюме – це перші дві хвилини ознайомлення з ним. Якщо за цей час роботодавець не зацікавився – резюме не спрацювало і враження не визвало.

– інформацію для резюме треба підібрати, виходячи з цілей, які ставляться. В резюме треба включати опис тих аспектів, що мають пряме відношення до тієї вакансії, на яку ви претендуєте. Оскільки роботодавець може рекламувати не одне робоче місце, а декілька, треба чітко зафіксувати бажане місце нової роботи, і чому саме воно потрібно.

– вдало складене резюме – це підстава для запрошення на співбесіду. Тому спочатку слід написати про свої найважливіші досягнення, котрі стосуються бажаної роботи, надати інформацію про навчальний заклад та ті дисципліни, що опановані для отримання обраної вакансії.

– обов’язково вкажіть нагороди (відзнаки), які були отримані на попередньому місці роботи, під час навчання, конкурсів тощо.

– завжди вкажіть у резюме достовірну інформацію про себе, оскільки інформація перевіряється. Деякі роботодавці використовують резюме під час співбесіди, тому висвітлюйте інформацію таким чином, щоб співбесіда мала позитивний характер.

– переглядайте вакансії та вимоги до них. Вкажіть на свої вміння та знання згідно цих вимог, пропонуйте їх роботодавцю так, щоб він міг наочно бачити, що у вас є саме те, що потрібно його організації.

– уникайте дрібного чи надміру великого шрифту під час написання резюме. Зробіть текст привабливим та легким для читання. Не використовуйте незрозумілих слів, аббревіатур, літературної або спрощеної мови.

Резюме повинно бути написано грамотно, змістовно, у діловому стилі. Якщо резюме є повністю підготовленим, то слід подумати про супровідний лист, особливо якщо резюме ви надсилаєте роботодавцю. Супровідний лист повинен бути коротким, але містити головну інформацію – таку, котра допоможе ще раз підкреслити ваші позитивні сторони. В листі зосереджуйтесь на потребах підприємства та на тому, що ви для них можете зробити. Перед тим як направити свої документи поштою, факсом чи електронною поштою зателефонуйте і переконайтесь у тому, що ви маєте правильну адресу, номер факсу, запитайте на чие ім’я направити документи. Резюме також допоможе у заповненні форм та анкет, під час розмови по телефону, при підготовці до співбесіди з роботодавцем, у підвищенні самооцінки. Тому можна сказати, що резюме є швидким та надійним помічником у вирішенні питання працевлаштування. Структура резюме представлена наступними основними складовими.

1). *Контактна інформація.* Вона обов’язково повинна включати:

- ім’я по батькові та прізвище;
- адреса, котра пишеться повністю і включно з індексом;
- номер телефону: домашній, контактний, включаючи код міста;
- адреса електронної пошти; якщо немає своєї електронної скриньки,

то перед відсиланням резюме бажано її створити.

2). *Мета пошуку роботи.* Зазначте посаду, котра є найбільш бажаною для працевлаштування. Якщо мається кілька різних цілей, то можна скласти два-три варіанти резюме. Краще зробити кілька варіантів резюме, сфокусованих на різних аспектах, ніж одне загальне.

3). *Досвід роботи.* При його висвітленні акцент наголошується на найважливішій інформації. Вкажіть дату початку і закінчення попередньої роботи, назву організації, напрям роботи у компанії, статус посади, посадові обов’язки, професійні навички та досягнення. Уникайте прогалин у висвітленні своєї трудової діяльності. Коли на якомусь проміжку часу трудова діяльність була дуже насиченою, то треба дати узагальнюючу інформацію. При відсутності трудового стажу акцент ставиться на проходженні виробничої практики на підприємстві, організації, установі, стажуванні та іншому набутому досвіді.

4). *Освіта та професійне навчання.* Перелічіть, всі навчальні заклади, курси, семінари, тренінги, стажування, котрі були пройдені та на яких отримані спеціальні вміння і навички. Можна повідомити про нагороди, підкреслити навчальні дисципліни, що можуть особливо знадобитись на новій роботі.

5). *Додаткова інформація.* У цьому розділі містяться такі відомості: знання мов, уміння користуватись комп'ютером, копіювальною технікою, наводяться ділові риси, наявність прав водія тощо. Хобі та інші любительські заняття варто згадувати лише у випадку, коли вони тісно пов'язані з бажаною роботою. Також треба зазначити, що у разі потреби будуть надані рекомендаційні листи.

б). *Особисті якості.* Вкажіть 5-10 особистих якостей, які характеризують вас у першу чергу з ділового боку та 2-3 найбільш значущі особисті якості. Дата складання резюме (поточна).

Не потрібно вмещувати в резюме Вашу трудову біографію повністю, наприклад, фізичні дані, інформацію про приватне життя, причини звільнення з попередньої роботи, вимоги до заробітку, імена осіб, що можуть дати рекомендацію тощо. Коли резюме вже написано, виконайте наступні нормативні операції:

- попросіть філолога або іншого мовника перевірити текст резюме і зробити необхідні мовні і стильові правки;

- в описі теперішньої роботи використовуйте дієслова переважно теперішнього часу, наприклад, «працюю», «проектую» тощо; але при описі попередніх місць роботи використовуйте дієслова минулого часу;

- будьте послідовні: якщо використали скорочення один раз, використовуйте його й далі, хоча краще всі найменування писати повністю;

- уникайте довгих фраз і мудрованих слів;

- чітко виділяйте заголовки та помітно їх розташовуйте;

- простежте, щоб резюме було оформлено в одному стилі;

- вибирайте стиль, який буде легко читатись: великі поля, не дрібний шрифт, достатня відстань між рядками;

- використовуйте якісний папір білого кольору;

- бажано умістити резюме на одній, максимум – на двох сторінках;

- переконайтесь, що зможете надійно підтвердити всю інформацію, включену до резюме та при необхідності представити її роботодавцю;

- наявність супроводжувального листа: він допомагає зосереджувати увагу на тих аспектах резюме, котрі представляють вас у вигідному ракурсі – з погляду конкретного роботодавця та урахуванням конкретної ситуації.

Види резюме. Вони можуть бути: хронологічними, зворотньо-хронологічними, функціональними, комбінованими та іншими.

1). Хронологічний порядок написання резюме є найлегшим методом його складання. Але він же і найменш ефективний, оскільки не дозволяє виділити найважливіше з того, що вам доводилося виконувати. Це також малоефективний спосіб подачі інформації про себе, особливо коли була

перерва у трудовій діяльності. Або коли потрібна робота, що дуже відмінна від тої, котра була раніше. Однак, хронологічне резюме просте і зручне для читання і сприйняття менеджерами з підбору персоналу. Вся інформація представлена в хронологічному порядку, послідовно, логічно і зрозуміло.

2). Окрім хронологічного порядку викладу фактів своєї трудової діяльності, може бути прийнятий також функціональний, або аналітичний підхід. У його функціональних рамках можливе більш точне відображення питання кваліфікаційного зростання, розвитку творчих здібностей, їх функціонального використання. Суттєвою перевагою функціонального підходу у підготовці резюме є його ясність та очевидність для роботодавця. Так, функціональне резюме концентрує увагу на кар'єрних та професійних досягненнях і дозволяє приховати «пропуски» в трудовій біографії. За таким резюме роботодавець може негайно визначити, відповідає чи ні працівник тим обов'язкам, які йому належить виконувати. Функціональне резюме доцільно використовувати у випадках:

- коли професійна діяльність здійснювалась за контрактом, відразу на декількох працедавців, що характерно для таких творчих професій як журналіст, дизайнер, викладач тощо;

- робота часто мінялась за малозрозумілою логікою;

- професійна діяльність здійснювалась в різних місцях, але ця робота не відображає логічного кар'єрного зростання;

- у наявному трудовому стажі є тривалі перерви в роботі: декретна відпустка, хвороба, професійне травмування і тому подібне;

- робота вперше шукається і поки що відсутній достатній професійний досвід, окрім прагнення успішної професійної самореалізації.

3). Комбіноване резюме є комбінацією функціонального і хронологічного резюме. Відмінною рисою такого формату є «summary», в якому ви коротко описуєте бажану посаду і компанію, в котрій хотіли б працювати, ваші професійні досягнення і ту користь, що можете принести виробництву. Комбіноване резюме найбільш підходить, коли кандидат претендує на вакансію в іноземну компанію. Всі різновиди резюме можна використати:

- як лист-звернення з приводу роботи;

- джерело інформації для заповнення необхідних форм при працевлаштуванні;

- джерело інформації для розмови по телефону та спілкуванні;

- допоміжний посібник під час підготовки до співбесіди;

- як перелік досягнень, котрий підвищує власну самооцінку.

Виходячи з розглянутих соціально-технологічних методів, способів і форм здійснення професійної кар'єри успішного фахівця, можна перейти до практичного моделювання успішної професійної діяльності молодих фахівців на сучасному виробництві. А саме – розробки конкретних професіограм, професійних моделей, проектів та інших способів успішного кар'єроздійснення. А потім – створити відповідні програмно-структурні комплекси з планування і практичної реалізації професійної кар'єри успішного фахівця.

Використана література (до р. 4.3)

1. Почебут Л. Г. Організаційна соціальна психологія [Текст]: навч. посібник // Л. Г. Почебут, В. А. Чикер – СПб.: Річ, 2002. – 298 с. – ISBN 786-621-34-45. Проблеми працевлаштування соціально незахищених громадян [Електронний ресурс] / Голос громади. – Режим доступу: http://www.svatovo.ws/news/golgorm/1086_problemi_pratsevlashtuvannya_sotsialno_nezahischenih_gromadyan.html. Біскуп В. С. Проблема кар'єри жінок в сучасній Україні [Електронний ресурс] / International Conference Project. – Режим доступу: <http://www.icp-ua.com/ru/node/727>.
2. Zhuravleva E. Y., Maljuta L. E. Youth job market specific features (Специфика молодежного рынка труда) // [Электронный ресурс] / European researcher. 2011. № 5-2 (8). – http://erjournal.ru/journals_n/1309516298.pdf
3. Сахаренко К., Герасимчук Ф. Государственная молодежная политика в Украине // [Электронный ресурс] / Министерство Украины по делам семьи, молодежи и спорта, Государственный институт развития семьи и молодежи, Киев. -http://www.soe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Forum21/Issue_No10/N10_Youth_policy_Ukraine.ru.pdf
4. Буда Т. Регулювання зайнятості молоді як соціально-економічна проблема // Психологія і суспільство. – 2009. – № 3. – С. 129-133.
5. Закон України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 р.
6. Кравченко В. Л. Проблеми ефективного використання праці молоді в Україні // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ. – 2005. – С. 180–184.
7. Кравченко В. Л. Сучасний стан зайнятості молоді в регіонах України // Продуктивні сили і регіональна економіка: Зб. наук. пр. – Ч. I. – К.: РВПС України НАН України. – 2007. – С. 195–198.
8. Буда Т. Проблеми реалізації трудового потенціалу молоді в Україні, наукова інтернет-конференція. <http://intkonf.org/teodoziya-buda-problemi-realizatsiyi-trudovogo-potentsialu-molodi-v-ukrayini/>
9. Гринкевич С. С. Стан молодіжної зайнятості в Україні. / С. С. Гринкевич, М. Т. Мазурська. – Науковий вісник НЛТУ України. – 2006. – Вип. 16.3. – С. 239-241.
10. Заярна Н. М. Проблеми працевлаштування молоді в Україні та шляхи їхнього вирішення / Н. М. Заярна, О. Я. Паньків. – Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.9. – С. 150 -153.
11. Статистичний щорічник України. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
12. Куліш, Н. В. Проблеми та наслідки молодіжного безробіття // [Електронний ресурс] / Н. В. Куліш. – Режим доступу: http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_19_ekon/stat_19/32.pdf.
13. Проблеми молодіжного безробіття та шляхи його подолання // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ua.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=991:2011-11-01-09-34-40&catid=39:2010-08-29-07-10-35&Itemid=129.
14. Рівень зайнятості населення, економічної активності та безробіття за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2010 році // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
15. Статистичний щорічник України за 2008 р. [Текст] / За ред.

О. Г. Осауленка. – К.: Державний комітет статистики, 2009. – 566 с. – ISBN 978-966-2142-89-1.

16. Статистичний щорічник України за 2009 р. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://library.oseu.edu.ua/docs/StatSchorichnyk%20Ukrainy%202009.pdf>.

17. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду / М. С. Головань // Вища освіта України. – 2008. – № 3. – С. 23–30.

18. Делор Жан. Сокрытое сокровище / Ж. Делор. – UNESCO, 1996. – 53с.

19. Зимняя И. А. Социально-профессиональная компетентность как целостный результат профессионального образования: (идеализированная модель) / И. А. Зимняя // Проблемы качества образования. Компетентностный подход в профессиональном образовании и проектировании образовательных стандартов. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – С. 10–20.

20. Матушанский Г. Модели подготовки и профессиональной деятельности специалистов / Г. Матушанский, А. Фролов // Высшее образование в России. – 2003. – № 4. – С. 92–95.

21. Моделирование деятельности специалиста на основе комплексного исследования / под ред. Е. Э. Смирновой. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1984. – 176 с.

22. Нечаев Н. В. Деятельностный подход как основа системного построения модели специалиста / Н. В. Нечаев // Содержание подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием: сб. науч. тр. / НИИ Проблем высшей школы. – М., 1988. – С. 7–20.

23. Подходы к проектированию Государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования 3-го поколения: (разработки экспертов АКУР и УМО по классическому университетскому образованию). – М., 2005. – 84 с.

24. Талызина Н. Ф. Пути разработки профиля специалиста / Н. Ф. Талызина, Н. Г. Печенюк, Л. Б. Хохловский. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1987. – 176 с.

25. Татур Ю. Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования / Ю. Г. Татур // Материалы ко второму заседанию методологического семинара: авт. версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 23 с.

26. Татур Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста / Ю. Г. Татур // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 20–26.

27. Шадриков В. Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В. Д. Шадриков // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 4. – С. 28–31.

РОЗДІЛ 5. ІННОВАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО МОДЕЛЮВАННЯ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА СУЧАСНОМУ ВИРОБНИЦТВІ

5.1. Інноваційні концептуально-методичні засади моделювання успішної професійної діяльності в умовах ринкової конкуренції

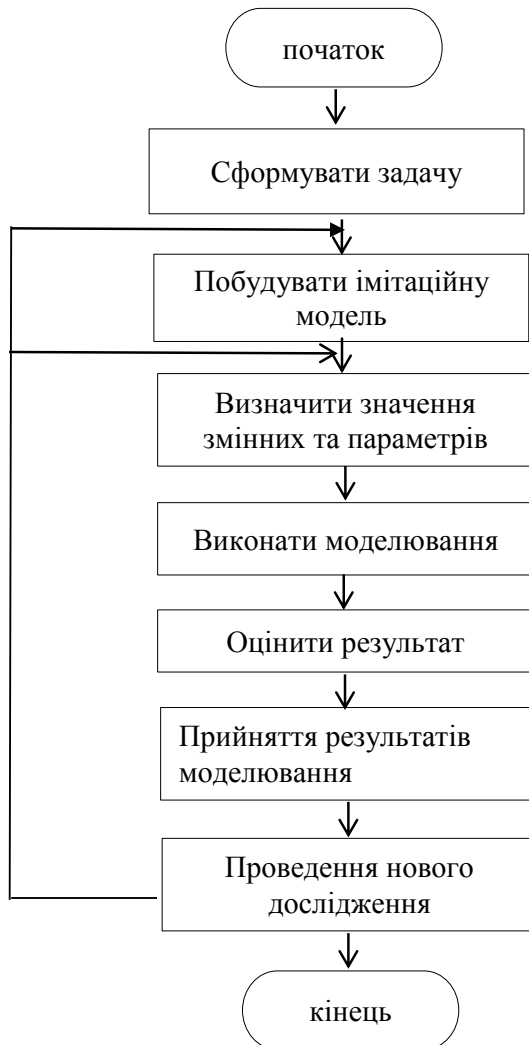
Виходячи з сучасної практики моделювання успішної професійної діяльності в системі виробничого менеджменту, створення виробничих моделей є один з найбільш ефективних інноваційно-методичних підходів до розвитку успішної професійної діяльності. Подібне виробниче «моделювання особливо зручно використовувати в ситуаціях, коли масштаби і складність відповідної проблеми затрудняють або взагалі не дозволяють використовувати методи оптимізації». Тому за своєю суттю розробка професійних моделей відповідно до конкретних виробничих умов носить аналоговий та імітаційний характер і «побудування інноваційної моделі» неможливо «лінійно спрограмувати». Кожну «імітаційну модель необхідно «настроювати» на кожну конкретну ситуацію» на виробництві і «перевизначити її цільову функцію» [1, с.571]. Проте саме «методологію програмування» можна репрезентативно представити у певних ключових визначеннях. А саме [1, с.571-572]:

а) в «параметрах властивості» (постійних) та «змінних параметрах»: перші визначають «імітаційні властивості», а другі – можуть замінюватись в процесі моделювання;

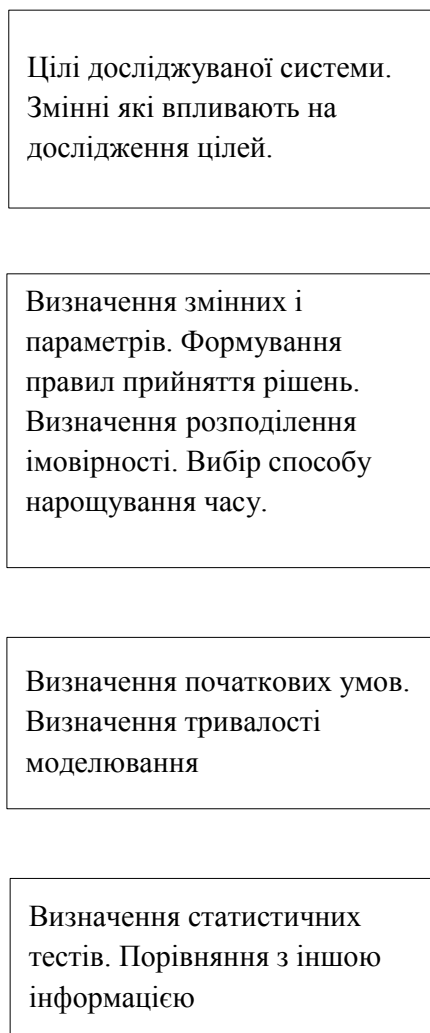
б) визначень «правил прийняття рішень» або «сукупності умов, при яких вивчається поведінка моделі»: ці правила стають об'єктом більшості досліджень при моделюванні: вже в якості «операційних правил», «правил формування пріоритетів» тощо [1, с.571];

в) у вигляді певної «блок-схеми найважливіших фаз проведення досліджень на основі моделювання» [1, с.571-572]. Основні «фази моделювання» подібної блок-схеми для її подальшої репрезентації у відповідних алгоритмах інформаційно-технологічних програм (ІТ-програм) можна представити наступним чином.

Найважливіші фази моделювання



Ключові фактори



Зараз західні компанії віддають перевагу двом типам виробничих моделей успішного фахівця та їх успішної професійної кар'єри, котрі користуються найбільшим попитом для досягнення пріоритету на ринку інноваційних спеціалістів.

1. Перше з них це **«модель відносин»**, засади якої розробив у 80- 90-х минулого століття Т. Петерс. Вона заснована на відношенні до всіх успішних спеціалістів як до єдиного персоналу організації, що створюють важливий ресурс розвитку успішної діяльності. Зараз «моделі відносин» розглядаються, в тих випадках, коли дослідники хочуть оцінити відносини успішних спеціалістів (і споживачів їх продуктів) через «різні елементи, котрі можуть спільно впливати на оцінку об'єктів відношення», яким, насамперед, виступає створений ними «успішний продукт». Найбільш відома в цьому аспекті «багатоатрибутна модель відносин», в котрій головним «атрибутом» відносин або «об'єктом відносин». А це, наприклад, може бути успішна інновація, нововведення, котрі представлені в «новому успішному продукті», а також часто стають професійно-ціннісні переконання, що подібні успішні інновації є дійсно необхідними [2, с.301,

302]. Так, у найбільш розповсюдженій «Моделі Фішбейна» (Fishbein) включаються три головні «компоненти відносин» до інноваційно-успішного об'єкта, в який закладається певна «інноваційна якість», що представлена у новому «успішному продукті». Тобто це компоненти «успішних відносин», які певним чином моделюються, а саме [2, с.302].

1). *»Явно виражені переконання на досягнення успіху»*, котрі мають відносно «об'єкта відносин»: це перш за все світоглядні переконання, що «приймаються до уваги при оцінюванні» фахового успіху, або успішні світоглядно-оцінювальні відносини сприятливого професійного середовища.

2). *»Об'єктно-атрибутивні взаємозв'язки»*, або «вірогідність того, що окремий об'єкт має значущий атрибут», насамперед, – успішний результат професійної діяльності (представлений в «успішному продукті») – це успішні партнерські відносини у професійній діяльності, що ведуть до фахового успіху.

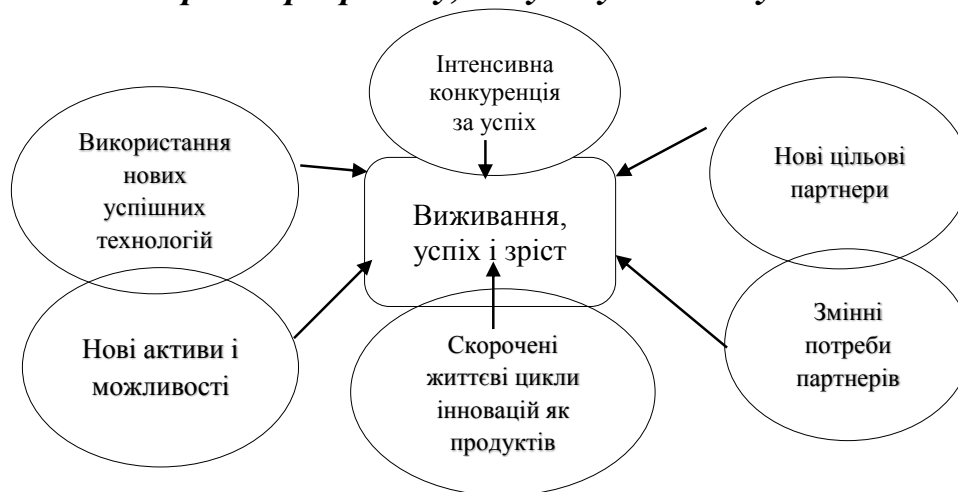
3). *Оцінка кожного атрибута* повинна здійснюватися таким чином, щоб їх можна було об'єднати в одну оцінку всіх «трьох елементів» – в нашому контексті це успішні кар'єрні взаємовідносини, що забезпечують здійснення успішної професійної кар'єри [2, с.302-303].

Мається також і «розширена модель Фішбейна». Вона базується на найповнішій версії цієї моделі, а саме – «теорії осмислення поведінки», що приводить до успіху. В цій «розширеній моделі» окрім «стандартних відношень» («стандартної поведінки»), враховується фактор «соціального тиску», процес оцінки успішного результату та відношення до нього, перепони і труднощі, що виникають при прогнозуванні оцінки успішності, розуміння успіху як «осмислених дій» тощо. Подібна «розширена модель» також розробляється з позиції «управління фактичною поведінкою», що забезпечує успішні результатами всієї професійної поведінки [2, с.306-308]. Проте за своєю сутністю подібна модель радикальних змін не набуває, бо мова йде про успішні професійні відносини та успішну «фахову поведінку», «фактичне управління» нею, що може і не приводити до довготривалого успіху у професійній кар'єрі, котра для свого здійснення потребує 20-30 років.

2. Друга модель, котру можна розглядати як деяку альтернативу першій (В. Хейз і В. Абернаті), – це **модель успішної конкуренції на основі інновацій**. Її девізом став наступний вислів: «Ключом до довготривалого успіху в бізнесі є те, що було завжди: інвестиції, лідерство, створення цінності там, де такої раніше не існувало». Ними є успішні «інновації, що проявляються по багатьом напрямам»: загалом вони представлені нововведеннями, які зобумовлені дією факторів, котрі й можуть підштовхнути організацію до нововведень [3, с.581]. Головні з цих факторів Г. Хулей, Дж. Сондерс, Н. Пірей представили на схемі, де враховуються «фактори ризику» у намаганнях досягнення довготривалого успіху [3, с.582]. Їх конкурентно-інноваційна модель професійного успіху представлена 6-ма факторами конкурентного успіху на основі відповідних 6-х «компонентів ринкової орієнтації». А саме: (1) «центральний

компонент», під яким розуміється «культура організації, що контролюється ринком» і на яку направлені всі інші компоненти; (2) «орієнтація на конкурента»; (3) «орієнтація на клієнта»; (4) «координація між напрямками діяльності»; (5) «націлення на довготривалу перспективу»; (6) «конкурентний бенчмаркінг», що представляє собою узагальнення досвіду успішних компаній відносно інших компаній, котрі є «кращими у своєму класі» (в межах даної галузі та за її межами) [3, с.10-11, 255]. Взаємопов'язану дію цих «компонентів» у різновиді 6-х «факторів ризику», спрямованих на «виживання, успіх та зріст», можна представити на відповідній схемі.

Різновиди факторів ризику, побуджуючих до успішних інновацій

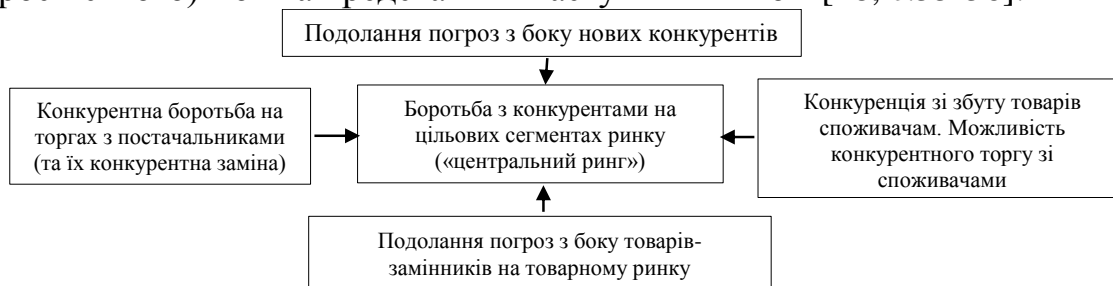


Вказана група дослідників дуже оригінально підходить до класифікації успішних інновацій у професійній діяльності за моделлю, яку вони розробляють за формулою: «конкуренція на основі інновацій». В цій «конкурентно-інноваційній моделі» вищевказані дослідники виділяють такі образно-алегоричні типи успішної конкурентної поведінки: «динозаври», «фламінго», «страуси», «жемчужини». Проте сам успіх у «конкуренції інновацій» вони вбачають у використанні наступних трьох головних інноваційних якостей успішності, а саме [3, с.584]:

- «унікальність», що представлена безпосередньою «інноваційністю продукту» або його «перевершеністю над іншими продуктами»;
- «керівництво», що орієнтоване на володіння знаннями про ринок, кваліфікованість у сфері маркетингу, управління успіхом та «інноваційність керівництва», його спрямованість «на випередження»;
- наявність «технічної та виробничої синергії», в котрій втілюється вища професійна кваліфікованість спеціалістів та їх фахова успішність;
- урахування дії основних «конкурентних сил», що ведуть до конкурентних переваг та успішності у конкурентній боротьбі за вищі професійні досягнення [3, с.584-586]; подібна модель вже більш детально розробляється М. Портером.

Це добре відома 5-факторна модель успішної «конкурентної стратегії» і «конкурентних переваг» М. Портера, заснованої на «конкурентних силах» і «прямої конкуренції» зі своїми суперниками як успішними

фахівцями або успішними господарчими суб'єктами [3, с.126]. За концепцією М. Портера, у його «5-и факторній моделі» одночасно взаємодіють такі 5 основних «конкурентних сил», що дають вирішальну перевагу у риночній боротьбі і ведуть до особистісного і корпоративного успіху. А саме – це (1) головний або «центруючий фактор» силової боротьби з конкурентами на «центральному рингу», де безпосередньо відбувається «схватка» за ринкові переваги та успіх. На нього спрямовані всі інші фактори: (2) конкурентна боротьба з постачальниками; (3) конкурентне співробітництво зі споживачами на товарному ринку; (4) фактор силового подолання загроз з боку конкурентів на своєму «цільовому сегменті» ринкової боротьби; (5) фактор подолання загроз з боку «продуктів-замінників» власної товарної продукції іншими товарами [28, с.56-58]. Практичну дію портеровської моделі «п'яти сил конкуренції» в умовах американського суспільного виробництва М. Портер показує на прикладі компаній Southwest Airlines, Vanguard Group та інших за «системою видів діяльності» цих успішних американських компаній [4, с.56, 62]. Принципову дію «п'ятифакторної моделі конкурентних переваг» М. Портера з методичною корекцією до вітчизняного ринку (українського та російського) можна представити наступним чином [28, с.55-56]:



Конкурентно-інноваційна модель професійного успіху Г. Хюлея, Дж. Сандерса і Н. Пірса відрізняється від моделі М. Портера тим, що вони представили свій 6-й факторний варіант моделі конкурентного успіху на основі всіх 5-и вищезначених «компонентів ринкової орієнтації» плюс ще один компонент – це «конкурентний бенчмаркінг», що узагальнює досвід «взірцевих» компаній. Тобто це один із варіантів портеровської «моделі конкурентних переваг» сильної корпоративної культури американських «взірцевих компаній». Вона надалі буде розглядатись і порівнюватись за критеріями успішності з іншими національними моделями успішної професійної діяльності і тому зараз не потребує додаткового розгляду.

Відомий дослідник людських ресурсів та практики управління ними М. Армстронг вважає, що при такому критеріально-методичному аналізі необхідно створювати *корпоративні моделі*, які можна співвідносити. Подібне необхідно для проведення порівняльного аналізу за відповідними факторами, показниками і параметрами професійної діяльності в успішній корпорації, де використовується метод «конкурентних переваг» сильної корпоративної культури. В подібному факторно-індикаторному відношенні «модель – це зображення реальної ситуації», коли ці ситуації можна порівняти. Бо сама модель лише «відображає взаємозв'язки між

факторами, котрі мають значення в даній ситуації, і шляхом структуризації та впорядкування будь-якої інформації про ці фактори представляє реальність у спрощеній формі». При формулюванні «задачі моделі» всі ці фактори в якості оціночних критеріїв та показників необхідно представляти у вигляді «параметрів, котрі будуть введені в модель і не будуть змінюватись на протязі вивчаемого періоду часу в рамках серії варіантів, що розглядаються» [28, с.750, 752].

Дуже цікаве бачення розвитку успішної інноваційної діяльності в сучасній виробничій структурі запропонували наші вітчизняні дослідники Я. Д. Плоткін та І. Н. Пашенко. Успішно-інноваційний характер носять саме запропоновані ними «моделі успішності» сучасної виробничої системи, що представлено «процесуальним розвитком» виробництва за певними «основними принципами організації виробничих процесів». Їх ефективність в аспекті «організаційної успішності» відкриває реальний шлях для впровадження 2-х базових моделей професійного успіху на підприємствах, котрі модернізуються. А саме – «статичну модель» («закриту») і «відкриту динамічну модель сучасної виробничої системи, що знаходиться в «стані сталості» (стабілізації або «сталого зросту»), чи в «стані змін» або в інноваційному процесі перманентного впровадження нововведень [5, с.32].

Стабілізаційна «статична модель» успішної виробничої діяльності забезпечує протікання базових процесів на виробництві та обмін з зовнішнім середовищем енергією та інформацією. Це потрібно для того, щоб виробництво існувало як «виробнича система», «господарчій комплекс» у вигляді стало-зростаючого підприємства, котре може функціонувати у виробничому режимі «закритої системи», що забезпечує йому успішну виробничу діяльність власними силами [5, с.32-33]. «**Динамічна модель**» **успішності** є функціонально-відкритою в тому сенсі, що вона переважно зорієнтована на зовнішнє середовище та його «сприятливість». Передусім, – це «відкритість» до опанування новими професійно-кваліфікаційними навиками працівників, технічними значеннями, інтелектуальними активами, новими технологіями, що відкривають «можливість здійснити перетворення вхідних ресурсів та бажаний вихідний продукт» в конкурентній діяльності все більш високого рівня успішності [5, с.35-36]. Для забезпечення успіху в професійній діяльності «відкритої» виробничої системи за «динамічною моделлю» її функціонування вона потребує «системного вироблення і розповсюдження знань через науково-дослідну і педагогічну діяльність професорсько-викладацького складу» ВНЗ та галузевих інститутів. У «відкритій моделі» Я. Д. Плоткіна і І. Н. Пашенко подібну роль виконує ДВНЗ Національний університет «Львівська політехніка». Окрім науково-педагогічних працівників для здійснення модернізації промислових підприємств з університету залучаються «успішні студенти» як майбутні молоді фахівці, що будуть стажуватись і продовжувати успішну професійну діяльність на цих модернізованих підприємствах. Подібне «вироблення і розповсюдження знань» в західних найбільш успішних фірмах приймає

форму «п'ятої дисципліни» з розробки «інтелектуальних моделей», конкретно, – «управління інтелектуальними моделями в організації», «планування як навчання» тощо [6, с.190-191]. А за вітчизняною методологією визначення «інтелектуального успіху» – у вигляді «інтелектуальної власності» як «нематеріальних активів (НМА), відділених та невідділених від підприємства» в залежності від характеру професійної діяльності та рівня її фахової успішності на сучасному виробництві.

5.2. Моделювання інтелектуально-ресурсного розвитку підприємства та розробка технологічної моделі з організації професійно-творчого процесу на виробництві

Подібні інтелектуальні активи в якості «нематеріальної» інтелектуальної власності і «нематеріальних активів» (НМА) є найбільш ефективними для розвитку успішної професійної діяльності та здійснення успішних професійних кар'єри молодими фахівцями з залученням НМА. А з цим – суттєво підвищується загальний інтелектуально-ресурсний рівень підприємства та ефективність управління його «людським потенціалом». Моделювання виробничого управління людськими ресурсами підприємства, підвищення його інтелектуально-ресурсного рівня та зростом можливостей у здійсненні успішних професійних кар'єр можна представити у певному унормованому вигляді інтелектуальних активів (ІА), що можуть цілеспрямовано залучатись успішними фахівцями для здійснення своїх професійно-кар'єрних планів. ІА (НМА), що невіддільні від підприємства по характеру їх створення можна представити у такому їх спектрі [7, с.25]:

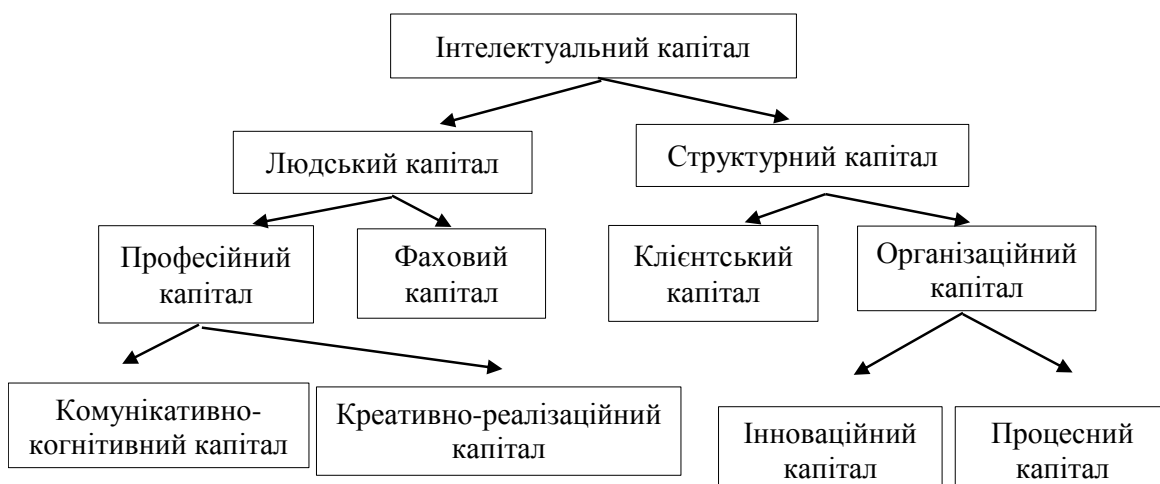
- наявність навченого персоналу;
- системи та методи управління і функціонування, що розроблені в якості складової частини діючого підприємства;
- знання про «об'єднання різних компонентів» підприємства (засобів виробництва, обладнання тощо) в єдину «виробничу одиницю» або «складне взаємопов'язане створення» (у вигляді системно-діючого підприємства);
- репутація підприємства на місцевому, регіональному і національному рівні, в правовому значенні – гудвіл або «ділова репутація».

Інтелектуальна власність (ІВ) в якості «нематеріальних активів» (НМА), що не відокремлюються від успішного фахівця як їх творця, відповідно представлені такими основними ІВ (НМА):

- загальна кваліфікація, ерудиція, інтелект та «лабільні якості» творців інтелектуальної власності у таких сферах їх діяльності: (1) організація роботи з кадрами; (2) функціонування менеджменту; (3) взаємодія з клієнтами; (4) вміння залагоджувати конфлікти в колективі тощо;
- особливі професійні якості (включаючи ноу-хау), комерційні здібності, талант в галузі реклами, менеджменту або у фінансовій сфері;
- особиста репутація робітників або власників підприємств серед громадськості, клієнтів, інших робітників, власників та банкірів [7, с.25-26].

В Україні розроблені певні теоретико-методичні засади і вже

проведені перші дослідження соціально-економічних аспектів використання інтелектуальної власності в сучасних умовах, впровадження успішних інновацій та нововведень через відповідне управління інтелектуальною власністю (надання авторських прав, раціоналізаторська діяльність і винахідництво), розвиток прогресивних і конкурентоздатних технологій, виробництво та розповсюдження науково-технічної інформації [8, с. 56,85,95]. Вже проведені перші фундаментальні дослідження з перетворенням успішної інтелектуальної діяльності у високоліквідні активи та «інтелектуальний капітал» як основи інформаційного суспільства. Виходячи з західного теоретико-методичного розуміння інтелектуального капіталу (модель Л. Едвінссона та М. Мелоуна), вітчизняними економістами була розроблена власна «ціннісна модель» інтелектуального капіталу. Треба мати на увазі, що вітчизняні і західні концепції «інтелектуальної успішності» є різними. Так, на думку Л. Едвінссона і М. Мелоуна, людський капітал – це «сукупність знань, практичних навичок і творчих здібностей працівників компанії, що застосовуються для виконання поточних завдань. Іншими його складовими є центральні цінності компанії, культура праці і загальний підхід до справи як до успішної». При цьому людський капітал «не може бути власністю компанії» [9, с. 62]. В умовах капіталізму («посткапіталізму») це разючий висновок, хоча і повністю вірний, бо інтелектуальний капітал є невід’ємний від творчого суб’єкта-власника, суб’єкта-торця інтелектуального активу і капіталу. Подібне розуміння стає важливим «принципом успішності», виходячи із наступної структури інтелектуального капіталу з урахуванням підструктури «професійного капіталу» (за авторською концепцією).



Структура інтелектуального капіталу з урахуванням підструктури «професійного капіталу» (за авторською концепцією)

За визначенням вітчизняних дослідників, інтелектуальний капітал –це нагромаджена у процесі інтелектуальної діяльності сукупність знань досвіду, навичок, творчості, здібностей, взаємовідносин, що мають економічну цінність і використовуються в процесі виробництва та

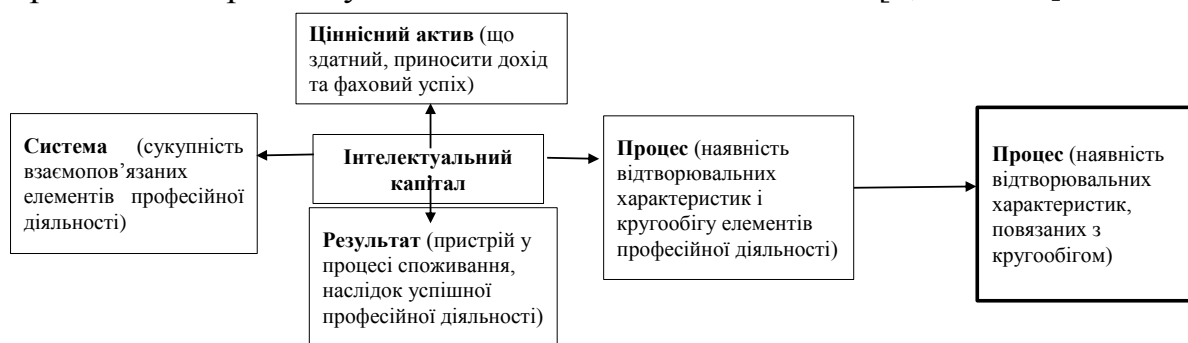
виробничого обміну з метою отримання доходу. В сучасній економічній літературі інтелектуальний капітал аналізується у чотирьох взаємопов'язаних аспектах («ціннісних аспектах» – ред.). При цьому, на відміну від західних розробок цього питання, визначаються такі основні різновиди інтелектуального капіталу. А саме [10, с. 434]:

– **сукупний інтелектуальний капітал** (інтелектуальний капітал суспільства) – сукупність знань, досвіду, зв'язків, інформації, що накопичені і використовуються на рівні суспільства в цілому;

– **інтелектуальний капітал фірми** – сукупність активів окремої фірми, заснованих на інтелектуальних здібностях її співробітників, що реалізуються в процесі інноваційної діяльності;

– **інтелектуальний капітал індивіда** – сукупність знань, досвіду, професійних навичок та інтелектуальних здібностей окремих фахівців.

Сама 4-х аспектна, «активноздатна» та «успішно-ціннісна» модель практично-впроваджувального виглядає таким чином [5, с. 51-51]:



Економіко-практичні аспекти в структурі інтелектуального капіталу

Практичність і корисність подібної моделі полягає не тільки в її ціннісно-успішній репрезентації, але й в системно-процесному представленні, що дозволяє її «розкласти» як **інтелектуально-творчий процес в синхронізації з виробничим процесом**. А синтезі – зобумовлює загальний успішний результат всієї інноваційно-виробничої діяльності. За концепцією Я. Д. Плоткіна і І. Н. Пащенко, подібне «успішне виробництво» під успішних спеціалістів моделюється у таких «динамічних параметрах» («відкрита динамічна модель») [5, с. 51-52].

Спеціалізація – розчленування виробничого процесу на складові частини і закріплення за кожним підрозділом (цехом, дільницею, робочим місцем) виготовлення певного виробу (предметна спеціалізація) або певних операцій (технологічна спеціалізація). Спеціалізація дає змогу використати високопродуктивне устаткування та передові форми організації виробництва за **принципом успішної високоспеціалізованої професійної діяльності**.

Пропорційність – передбачає збалансовану і «рівномірну продуктивність» всіх виробничих підрозділів. Цей принцип передбачає рівномірне і повне завантаження усіх видів устаткування, необхідне, по-перше, для того, щоб можна було виконати виробничу програму в потрібному обсязі (щоб «вузькі місця» не гальмували виконання плану) і, по-друге, щоб не створювалися надлишки устаткування у зв'язку з нерівномірним завантаженням. Роль

принципу пропорційності зростає в умовах автоматизованого виробництва, яке може існувати тільки на основі відповідних норм і пропорцій. Особливо чітко цей принцип повинен виконуватись у цехах основного виробництва, які передають деталі на комплектування поставок і для виконання строкових зобов'язань. Це є **принцип успішної партнерської збалансованості у сумісній виробничій діяльності**.

Паралельність – одночасне виконання частин виробничого процесу (стадій, операцій), тобто здійснення процесів із їх «перекриттям». Продуктивність підрозділів при такому «перекритті» визначає тривалість процесу, яка стає меншою ніж тривалість повного виробничого циклу на розмір паралельного «перекриття» виробничих процесів. Здійснення цього принципу пов'язане з виконанням низки умов, головна з яких – це достатній обсяг виробництва, що забезпечує повне завантаження устаткування. Якщо повну паралельність виробничого процесу проводити не доцільно (наприклад, у разі малої серійності виробництва), то можна організувати часткову паралельність. Реалізація цього принципу дає змогу суттєво скоротити час виготовлення виробів (тривалість циклу) і, як наслідок, зменшити потребу в обігових коштах. Тут спрацьовує **принцип успішної організаційно-технологічної раціоналізації професійної діяльності** у виробничих процесах.

Ритмічність виробничого процесу означає рівномірний випуск продукції у певні проміжки часу. Чим менше проміжок часу, тим важче організувати рівномірний випуск продукції. І якщо місячна ритмічність на підприємствах забезпечується, то декадна, а тем паче добова – не завжди. Ритмічність виробництва є важливою умовою успішного виконання завдань за кількісними і якісними показниками. Головні передумови ритмічності – це належна постановка внутрішньовиробничого планування, що передбачає, зокрема, створення і регулювання незавершеного виробництва, своєчасність і комплектність матеріально-технічного постачання, рівномірність і високу якість роботи ремонтної, енергетичної, транспортної, складської та інших обслуговуваних служб підприємства. А в сучасних умовах особливо важливим стає високоякісне кадрове забезпечення людськими ресурсами. Тут діє **принцип професійної синхронності різнорідних виробничих процесів в їх успішній комплексній пов'язаності**.

Прямоточність означає забезпечення найкоротшого шляху проходження виробами всіх стадій і операцій виробничого процесу – від запуску матеріалів до виходу готової продукції. Цей принцип застосовується у масштабах як усього підприємства, так і його підрозділів, а також в процесі виробничої діяльності при оновленні продукції та модернізації виробництва. Він потребує суттєвого спрощення владно-адміністративних функцій на основі задіяння принципу «професійної прямоточності» або **принципу «змінно-зустрічного», технологічно-сумісної, сміжно-професійної діяльності як єдино успішної при прямоточному виробництві**.

Безперервність виробничого процесу означає зменшення його перервності і дискретності під час виробництва конкретних виробів. Це досягається завдяки зміні видів руху предметів праці в процесі виробництва [5, с. 52]. В такому аспекті подібне можна розглядати як **дію принципу безперервності професійного вдосконалення** в умовах перманентного виробничого оновлення, модернізації та «інтелектуалізації виробництва».

Трапляється, що дотримання одних принципів здійснюється за рахунок інших, тобто вони «співіснують» і діють у певній суперечності. За таких умов необхідно знаходити компромісний варіант, котрий розробляється за критеріями загальної успішності. Суть цього «критерія виробничої успішності» у «динамічних параметрах» даної виробничої моделі професійного успіху спеціалістів (у синхронізації з виробничо-технологічним процесом) виявляється у слідуєчому. Оскільки виконання одних принципів може привести до невиконання інших і це пов'язане з певними втратами, то виключається той із них, невиконання якого пов'язане з меншими втратами. Найповніше усі ці принципи втілюються в умовах безперервно потокового виробництва, де ці втрати найменші, а вкладення в людські ресурси та інтелектуальний капітал найбільші і найефективніші (1:10 в порівнянні з матеріальними ресурсами).

Використання вищезначених принципів в якості моделюючих виробничих критеріїв розвитку успішної професійної діяльності безпосередньо в самому процесі виробництва перетворює **«функціонально-динамічну модель»** відкритої виробничої системи на **«операційно-динамічну модель»** управління людськими ресурсами в напрямі налагодження успішної професійно-виробничої діяльності [5, с. 89]. Це й підтверджує проведений аналіз інноваційно-методичних підходів до моделювання успішної професійної діяльності на основі управління та практичного оперування людськими ресурсами в умовах «економіки знань», становлення «інформаційного виробництва» на технологіях задіяння інтелектуальних активів, інтелектуальної власності і соціального капіталу [11, с. 120, 149].

5.3. Операційно-динамічне моделювання успішної професійної діяльності в параметрах розвитку професійно-трудових відносин корпоративного партнерства

Подібне моделювання представляє собою ще один інноваційно-методичний підхід до побудови **моделі операційно-динамічного управління людськими ресурсами** в напрямі здійснення успішної професійної діяльності молодих фахівців та успішної професійної кар'єри молодих спеціалістів. Подібна модель є однією з небагатьох, що може забезпечити ефективне функціонування сучасного модернізованого (і посмодернізованого) виробництва, котре все більше предстає у модусі постіндустріального та інформаційного виробництва. При виборі того чи іншого практичного методу ефективного управління людськими ресурсами

за даною моделлю важливу роль відіграє «потенціал підприємства», наявність якого дозволяє розвивати успішну професійну діяльність як молодих спеціалістів, так і всього персоналу як ефективного і успішного у своїх спільних здобутках. Подібний «потенціал підприємства», необхідний для здійснення успішної професійної діяльності, моделюється за такими основними компонентами: структурно-організаційний потенціал, підприємницько-інвестиційний, інтелектуально-інноваційний, мотиваційний потенціал, в котрих представлений змодельований «фактор людського капіталу» в якості «основного джерела підвищення ефективності виробництва». В існуючій «системі джерел підприємницького потенціалу» що безпосередньо створює «виробничий капітал» підприємства та потенціал людських ресурсів, котрий безпосередньо трансформується в інтелектуальний капітал, подібне визначається як «головний прискорювач оборотності всіх видів капіталу підприємства» [12, с. 16, 21].

За *операційно-динамічною моделлю* здійснення успішної професійної діяльності на сучасному виробництві головним об'єктом оперативного управління людськими ресурсами як соціальним капіталом підприємства визначається організаційно-структурний, професійно-ресурсний та інтелектуально-інноваційний потенціал. Він дозволяє в свою чергу ефективно розвинути підприємницький та маркетинговий потенціал в успішній професійній діяльності [12, с. 201, 270]. І далі – розширено задіяти «мотиваційний механізм підприємницької діяльності», а з цим в чистому «вигляді виявити інноваційний потенціал підприємства», котрий можна успішно та професійно-творчо реалізувати «як етап ... модернізації виробництва» шляхом ефективного оперування людськими «професійними ресурсами» в професіосфері підприємства [12, с. 201, 270]. При цьому «професійно-інноваційний потенціал» розглядається як вже наявний та актуалізований ресурс «професійної успішності», котрий можна безпосередньо використати для досягнення як стратегічних цілей, так і при вирішенні конкретних завдань професійного розвитку, зорієнтованих на здійснення молодими фахівцями успішної професійної кар'єри [13, с. 11]. Це свого роду *«інноваційна кар'єра успішного фахівця, під якою розуміється практично реалізований інтелектуальний потенціал, завершена інноваційна професійна діяльність, «кінечний результат впровадження нововведення з метою зміни об'єкта управління і отримання економічного, соціального, екологічного науково-технічного або другого виду ефекту»* [14, с. 16].

Таким чином, інтегровано можна говорити про моделювання «професійно-інноваційного потенціалу» на сучасному виробництві, про професійно-інноваційну виробничу модель успішного фахівця, за якою можлива ефективна реалізація конкурентоспроможного професійно-інноваційного ресурсу. Але тільки за наявністю особистісного організаційно-мотиваційного потенціалу, розвинутих професійних цінностей та активних намагань до здійснення успішної фахової діяльності та успішної кар'єри. Справа в тому, що національний виробничий

менеджмент, як і за часів радянської влади, діє в межах тієї ж самої системи адміністративного управління, розробленої більш ніж півстоліття тому, за управлінськими моделями Г. Мінцберга та А. Файоля. В умовах ринку цю систему перевизначили з «адміністративно-бюрократичної» на «адміністративно-корпоративне» управління і назвали подібне «адміністративним менеджментом» без усякої зміни суті управління, що зосталось владно-наказовим механізмом впливу, контролю і санкцій. Він не несе в собі функцію управління професійно-інноваційним потенціалом, що не націлено на «розробку і впровадження нової продукції та технології на основі інноваційної фахової діяльності, на модернізацію та удосконалення виробництва з боку впровадження інтелектуальних технологій, подальший розвиток виробництва», не ставить за мету «розробку стратегії інновацій і заходів направлених на їх реалізацію, що притаманно не адміністративному, а інноваційному менеджменту» [15, с. 8-9]. Головна проблема адміністративної моделі управління полягає в тому, що тут відсутні *варіантно-інноваційні підходи професійного розвитку фахівців в розвинутій професіосфері людських ресурсів*, а є лише виконання «управлінських функцій». Всі вони «жорстко зв'язані сукупністю принципів» наказів, розпоряджень, адміністративних санкцій, доган, звільнень тощо, які орієнтовані на тотальний контроль, а не професійні інновації» [16, с. 40]. Подібне адміністрування не допускає *ініціативних професійно-інноваційних експериментів, з людськими ресурсами у професіосфері підприємства*. А навпаки – наявна тільки «повна відсутність експериментного підходу», а замість нього використовується метод «вирішення проблем шляхом «кидання» на них людей» (П. Друкер). Відсутні або «не вироблені професійні цілі діяльності», не має ніякої «можливості відмовитись від початих програм, коли стає ясно, що вони провалилися» [16, с. 439-440]. Тобто неможливе в принципі як тактично-оперативне, так і стратегічне управління людськими ресурсами, особистісним і соціальним капіталом, що повністю виключається з успішної виробничої діяльності.

Щоб з'явилась можливість професійно-інноваційного моделювання конкурентоздатного ресурсу необхідно, за сучасними західними науковими розробками, перейти від моделі «адміністративної поведінки» до моделі *«організаційного менеджменту»*, який розвиває *«організаційну поведінку» високовмотивованої професійної діяльності, орієнтованої на фаховий успіх шляхом самоорганізації власної професійної кар'єри*. За такою **організаційно-професійною моделлю** максимально використовується організаційно-структурний, мотиваційний і корпоративно-ціннісний професійний потенціал та людські інтелектуальні ресурси. Зараз це питання піднімається і у вітчизняних наукових розробках. Вони переважно стосуються зміни характеру соціально-трудових відносин, наближення їх до взаємодії успішного партнерства і досягнення на цій основі вищої «економічності праці» в успішній фаховій діяльності [17, с. 214,217]. При цьому фіксується, що нові соціально-трудові відносини корінним чином

відрізняються від традиційних виробничих відносин класово-анталогоністичного суспільства, вони легко *моделюються як соціально-партнерські і професійно-творчі відносини фахової успішності*. Так, якщо традиційні виробничі відносини (як і взагалі трудові відносини) «пронизані ідеями класової боротьби», то «соціально-трудова відносина – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями, між суб'єктами трудового процесу і підприємством, що організовує трудову діяльність. Участь держави (органів законодавчої і виконавчої влади) є правогарантуючою в організаційних процесах, які пов'язані з наймом працівників, їх професійного використання та оплатою їх праці, відтворення робочої сили, в забезпеченні соціально-професійної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємства тощо [17, с. 215].

Сучасні західні розробки відносно моделей «адміністративної» і «організаційної» поведінки працівників також багато в чому базуються на уявленнях про змінені і трансформовані виробничі відносини і конкретно – про *розвиток успішних професійно-трудова відносин корпоративного партнерства*. Так, моделюється параметри «адміністративної поведінки не наказово-довільно», а на основі «раціональності в сфері адміністративної діяльності», виявлення «цінностей в процесі прийняття рішень» тощо [18, с. 56,75]. Змінюється і модель адміністративної поведінки, і вона моделюється в різних режимах її функціонування: а) в «режимі адміністративного впливу», б) в режимі зниження впливу «адміністративної функції», в) підтримки «рівноваги в організації [18, с. 1-9, 145]. Проте в «адміністративних моделях» відсутні навіть функціональні елементи успішної професійної самоорганізації. Загалом всі «адміністративні моделі» використання людських ресурсів в професійному розвитку підприємства побудовані на «владі і відчуженні», наказовому принудженні шляхом фіксації вже прийнятих адміністративних рішень в якості «адміністративних фактів» з виключенням усілякої мотивації до їх виконання [18, с. 56,58,206].

На відміну від «адміністративної моделі» виробничої поведінки, що переважно є «малоуспішною» (або «псевдоуспішною»), модель «організаційної поведінки» є «успішною», бо до неї вводяться параметри, котрі сприяють продукуванню професійних інновацій і розвитку успішної фахової діяльності. А саме: «різноманітність та індивідуальні відмінності», «мотивація і підкріплення», «культура високоефективної організації», «інформація і комунікація», а також такі ключові параметри як «управління людськими ресурсами», «зміни та інновації», «творчий підхід до роботи» [19, с.24, 233]. Загалом, це параметри *«організаційної моделі професійного розвитку», моделі професійно-організаційного здійснення успішної фахової діяльності*. Разом з параметрами високорівневої професійної освіти і фахової кваліфікації, здібністю до самоорганізації і самоуправління, самопрофесіоналізації, фахової діяльності за певними «тренінговими програмами креативності» вони й були віднесені до «м'яких складових виробництва» (90-і роки минулого століття). Тобто

репрезентували себе як головні компоненти «софтифізації» виробництва та підвищення його ефективності в порівнянні з «твердими складовими» («тверда влада», сировина і матеріали, машини та обладнання, загалом – засоби виробництва) у співвідношенні 100:1, тобто з підняттям успішності і ефективності на два порядки [20, с.102]. Тільки застосування професійних нововведень давало безпосередній приріст у продуктивності праці успішних фахівців у 20 разів і більше (!).

Подібне можливе тому, що головним «професійним капіталом» стає успішний фахівець, *«креативний професіонал своєї справи»*, котрий здатний не тільки практично-когнітивно створювати інновації, але й успішно їх реалізовувати у нововведеннях, здійснювати їх «розширене» впровадження, робити «ставку» на свій «новаторський дух» і «новаторський успіх». Спеціаліст у сфері виробничого менеджменту У. Дюран (США) свідчить: «Важливо... пам'ятати, що Америка нічого не робить. Уряд нічого не робить... Коли людина розуміє, що відповідальність несе вона сама і що результат залежить саме від неї, вона преображається, ... тому ми повинні змінити план Америки на гру» [21, с.111]. Відповідно до нової «професійної парадигми» і «ставки» на високоуспішну фахову діяльність «синьокомірцевих» і «білокомірцевих» спеціалістів у США була розроблена «Програма передачі акціонерної власності робітникам і службовцям» (ESOP) до 2000 р., суттю якої стала «демократизація власності в американських корпораціях», виходячи з досвіду успішних («взірцевих») компаній з високим рівнем самоорганізації професійної діяльності. Планувалося передати до 25 % основного акціонерного капіталу успішним висококваліфікованим працівникам та «перевложити» його у розвиток «людського капіталу» в якості професійного, інтелектуального та «інформаційного капіталу» [22, с.36-38]. Зараз відомо, що ця програма виконана і біля 75 % національного багатства США (обрахованого у ВВП) складають високоліквідні інноваційно-інтелектуальні активи, створених талановитими і понадуспішними фахівцями-професіоналами.

5.4. Професійно-організаційне моделювання розвитку людських ресурсів та успішної професійної діяльності молодих фахівців

Нова *«професійно-організаційна модель»* розвитку людських ресурсів і «людського капіталу» за своєю суттю зводиться до нової класифікації працівників, що виникла в разі постіндустріальної «інформаційної революції», яка зараз розглядається як «інтелектуальна революція». Інноваційно-інтелектуальними лідерами стали: 1) «особистості, що працюють з інформацією»; 2) «особистості, які працюють з людьми»; 3) «особистості, котрі працюють з матеріально-речовими предметами» [23, с. 22-23]. Відповідні вітчизняні розробки в системі соціально-трудова відносин в умовах ринку також показують, що «ставка» на розвиток

успішної професійної діяльності веде до розширеного продукування інновацій і формування людського капіталу. А саме: «людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника» [17, с.98]. При моделюванні відповідних «інвестицій в людський капітал» і створенні **«професійно-інвестиційної моделі» досягнення фахової успішності** на сучасному виробництві мають на увазі *«дії, які підвищують професійну кваліфікацію і продуктивні здібності людини і, тим самим, продукують праці співробітників» починають розширено продукувати його здатність до постійного відтворення* [17, с.101-102]. «Інвестиційний період вкладень в людину» як у «професійний капітал» може тривати 12-20 років з щорічним подвоєнням продуктивності праці успішних фахівців з загальною акумулюючою віддачою у їх професійній самореалізації [17, с.103-104]. Як було раніше зазначено, це 20-100-кратний зріст у продуктивності праці за рахунок зросту продуктивності професійної здібності успішних фахівців.

Таким чином, *розширене відтворення людського капіталу в його якості «професійного капіталу» є одним з найважливіших факторів розвитку професіосфери сучасного виробництва та інтенсифікації успішної фахової діяльності*. Подібне можна репрезентувати у відповідній виробничій **моделі капіталізації професійних досягнень** (надбань, досвіду, вмінь, навичок, когніцій, технологій, інтелектуальних активів тощо) в успішній фаховій діяльності і довготривалій успішній професійній кар'єрі. Вітчизняні дослідники Д. М. Черваньов і Л.І. Нейкова вважають, що подібне повинно відбуватись в певній системі і тоді вже за системними параметрами необхідно створити «менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку України» з залученням «державою фінансових методів забезпечення професійно-інноваційного розвитку промислових підприємств», а також використання «власних джерел підприємств в авансуванні інвестиційних витрат» у *створенні робочих місць з професіомістким людським капіталом* [23, с.169, 236].

Відомий російський дослідник В. Л.Іноземцев розробляє з цього приводу свою особистісну концепцію «революції інтелектуалів». За його думкою «революція інтелектуалів» пройшла в 90-х роках минулого століття, в разі якої виник «новий клас інтелектуальних робітників», котрий «займає особливе місце в структурі суспільного виробництва». Якщо вони за своєю кількістю в загальній структурі зайнятості США в 1958 році складали 31 %, з початку 60-х років – 42,1 %, то 1980 році – 53,3 % всього працездатного населення, а в 90-і роки досяг 84 % [24, с.472]. У професійно-фаховому відношенні поява «інтелектуальних робітників» (knowledge-workers) на ринку праці радикально змінила відношення, що склалися в ньому, «оскільки вони фактично володіють

своїм знанням, як необхідним ресурсом виробництва і є носіями унікальних якостей та здібностей» [24, с.472-473]. Вони виступають як творчі особистості, що формують навколо себе інтелектуальне середовище та інтелектуальну комунікацію, тому що представлені одночасно в двох статусах: як продуценти інтелектуального продукту (knowledge-producing) і як користувачі цього інтелектуального продукту (knowledge-using-workers) [24, с.474-475]. Інтелектуальні робітники менше конкурують між собою, тому що вони виявляються професійно висококонкурентними та успішними на ринку праці. Тут представлено подвійне протиріччя. З одного боку, сама «професійна структура зайнятості перестала бути основою для відмінності в заробітній платі», і доходи представників «білих комірців» вперше зрівнялися з заробітками «синіх комірців», а потім стали сильно їх поступатися. А з другого боку, «інтелектуальні робітники» самі виступають як «інтелектуальні капіталоносії» і можуть знаходити своє використання в «альтернативній зайнятості», розвивати свої «успішні фірми» та компанії. «Таємниця» подібних «інтелектуальних організацій» міститься в тому, що «всередині фірми ринкові трансакції усунені, а роль складної ринкової структури з трансакціями обміну виконує підприємець-координатор, який і спрямовує виробництво на професійне «успішне співробітництво» [24, с.14]. Тим самим «революція інтелектуалів» завершується налагоджуванням «позаринкового» ринкового обміну, а на місце суб'єкта-«капіталоносія» приходять високопрофесійний та єдиний у трьох статусах «комунікатор-підприємець-координатор». Він предстає як «координатор комунікацій» у професійній сфері фахової діяльності, що здатний створювати «соціокомунікативний капітал» шляхом розвитку системних творчих інтеракцій між високоуспішними фахівцями.

«Революцію інтелектуалів» В. Л.Іноземцев визначав як «постекономічну» фазу суспільного розвитку, тому що матеріальне виробництво почало суттєво скорочуватись. Якщо матеріальне виробництво на кінець 2000 р. в головних «постіндустріальних центрах» скоротилось до 62 % світового ВВП (США, Євросоюз, Японія), то концентрація в них світових інтелектуальних ресурсів досягла 97 %. Лавиноподібно збільшився попит на інформаційні продукти, в котрий вкладений інноваційно-інтелектуальний капітал. Так, в 1991 р. в США витрати на здобування інформації та інформаційних технологій вперше перевищили витрати на виробничі технології та основні фонди: 112 млрд. доларів проти 107 млрд. доларів відповідно. В 1997 р. кількість комп'ютерів, що приходяться на 100 людей, перевищила 20 одиниць майже в усіх європейських країнах, а в США їх стало більше ніж 40 одиниць. Якщо в 1997 р. показник інтернетівської торгівлі складав 26 млрд. доларів, то в 2005 р. був у розмірі 1 трлн. доларів [25, с.218-219]. Сутність «революції інтелектуалів» В. Л.Іноземцев вірно бачить в її соціально-творчому і професійно-креативному аспектах, конкретно, – це поява «креативної корпорації» як нового соціо професійного інституту. Вона представлена вже не стільки елементами *суспільства* (society),

скільки професійними *спільнотами* (communities), за нашою концепцією, – *фаховими професіосферами*. Такі «корпорації організують свою діяльність... на базі внутрішньої узгодженості орієнтирів та намагань, ... на єдності світогляду і ціннісних установок її членів, на управлінні знаннями («knowledge management») [25, с.258-259]. Це така «нова організаційна модель», в котрій соціо професійність як фахове соціальне партнерство «долає зовнішні риси економічної діяльності» шляхом творчої комунікації «інтелектуальних робітників» у їх фаховій професіосфері. У центрі креативної корпорації знаходяться творчо-активні професіонали як суб'єкти-носії інтелектуальної власності та інтелектуального капіталу, котрий в разі розвитку професійно-інноваційних процесів та соціокомунікативного обміну професійними інноваціями успішні фахівці можуть перетворювати на соціальний капітал [26, с.339]. Він представляє собою таке когнітивне «знання для реалізації» у фахово-практичних успішних комунікативно-когнітивних діях з розширеного відтворення знань та інформації у розширеному «інтелектуальному виробництві» через відтворювальні механізми генерації та управління знаннями [27, с.2, 5]. В цьому відношенні значного успіху досяг західноєвропейський та японський професійно-інноваційний менеджмент з розвитку людських ресурсів і людського капіталу, що акумулюється через комунікацію, комунікативний обмін та управління знаннями.

Виходячи з вищезначеного, можна в інноваційно-методичному аспекті зафіксувати такі основні підходи до моделювання успішної професійної діяльності на сучасному виробництві, котрі ефективно використовують молоді спеціалісти для здійснення успішної професійної кар'єри в статусі «успішних фахівців».

1). Західноєвропейська модель успішного фахівця, що розробляється методами управління знаннями та розвитку відносин соціально-професійного партнерства в успішній фаховій діяльності.

2). Американська модель конкурентних переваг «сильної» корпоративної культури успішних фахівців у ринково-змагальному «силовому середовищі» конкурентоспроможних професіоналів.

3). Японська модель «прихильності» фахівців до «успішної організації» та організаційної поведінки взаємної підтримки у комунікативних взаємодіях, орієнтованих на досягнення успіху у професійній діяльності.

4). Російська модель досягнення успішності на основі корпоративно-конкурентної поведінки в професіосфері адміністративно-структурного розподілу професійної діяльності.

5). Українська модель професійного успіху на основі солідарно-фахової поведінки персоналу як професійно-ціннісного кадрового ресурсу підприємства.

Розглянемо деякі з репрезентованих моделей успішної професійної діяльності в їх конкретній предметності і функціонуванні та встановленні відповідних «критеріїв успішності» фахової діяльності. Проведені

дослідження показують, що майбутнім молодим фахівцям найбільш близька західноєвропейська модель успішного спеціаліста, котра створюється за методикою управління знаннями, демократизації виробничих відносин та розвитку комунікативних взаємодій професійного «соціального партнерства».

Використана література (до р.5)

1. Чейз Р. Б., Эквилайн Н. Дж., Якобс Р. Ф. Производственный и операционный менеджмент. – 8-е изд. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2003 – 704 с.
2. Соломон М. Р. Поведение потребителей. Искусство и наука побеждать на рынке. – СПб: «ДиаСофтЮП», 2003 – 784 с.
3. Хулей Г., Сондерс Дж., Пирси Н. Маркетинговая стратегия и конкурентное позиционирование. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Бук, 2005 – 800с.
4. Портер М. Конкуренция – М.: Изд. дом «Вильямс», 2003. – 496 с.
5. Плоткин Я. Д., Пашенко І. Н. Виробничий менеджмент. – Львів: Держ. ун-т «Львівська політехніка»: Видав. центр «ІНТЕЛЕКТ» – 258 с.
6. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003 – 408 с.
7. Интеллектуальная собственность в Украине: правовые основы и практика. В 4-х томах. Т.4. (Под общей ред. А. Д. Святоцкого). – К.:ІнЮре, 1999 – 384 с.
8. Вачевский М. В. Соціально-економічні аспекти використання інтелектуальної власності в сучасних умовах. – К.: Центр навч. літ., 2004 – 376 с.
9. Базилевич В. Д. Интеллектуальная собственность. – К.: Знання, 2006 – 431 с.
10. Эдвинсон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал: определение истинной стоимости компании // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология./ Под ред. В. Л. Иноземцева). – М.: Academia, 1999
11. Глухов В. В., Коробко С. Б., Маринина Т. В. Экономика знаний. – СПб: Питер, 2003 – 528 с.
12. Должанский І. З., Загорна Т. О., Удалик О. О. Управління потенціалом підприємства. – К.: Центр навч. літ., 2006 – 362 с.
13. Федонін О. С. , Репіна І. М., Олексюк О.І. – Потенціал підприємства: формування та оцінка. – К.: КНЕУ, 2004 – 316 с.
14. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. – СПб: Питер, 2005 – 448 с.
15. Василенко О. В., Шматько В. Г. Інноваційний менеджмент – К.: ЦУЛ, 2003 – 440 с.
16. Новіков Б. В., Сініок Г. Ф., Круш П. В. Основы административного менеджменту. – К.: Центр навч. літ., 2004 – 560 с.
17. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини. – К.: Знання, 2004 – 535 с.
18. Саймон Г. А. Адміністративна поведінка. – К.: «АртЕк», 2001 – 392 с.
19. Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение. – СПб: Питер, 2004 – 637 с.
20. Пярниц Ю. «Мягкая составляющая» хозяйственных организаций // Проблемы теории и практики управления. – 1990, № 2. – С. 102-105.
21. Американский менеджмент на пороге XXI столетия // Проблемы теории и практики управления. – 1990, № 2
22. Изюмов А. И. «Демократизация собственности» в американских корпорациях // США: экономика, политика, идеология. – 1987, № 7 – С. 36-42.

23. Черваньов Д. М., Нейкова Л. У. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку України. – К.: Знання, КОО, 1999 – 514 с.
24. Иноземцев В. Л. Расколота цивилизация. – М.: Логос, 1999 – 566 с.
25. Иноземцев В. Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. – М.: Логос, 2000 – 304 с.
26. Фукуяма Ф. Великий разрыв. – М.: АСТ, 2003 – 474 с.
27. Букович У., Уилльямс Р. Управление знаниями. – М.: ИНФРА-М, 2002 – 504 с.
28. Технологии корпоративного менеджмента. – (Под ред. И. В. Мишуровой и Н. В. Новосельской). – М.: ИКЦ «МарТ», 2004 – 544 с.
29. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с.

РОЗДІЛ 6.

РОЗРОБКА ПРОФЕСІЙНОЇ МОДЕЛІ ФАХОВОЇ УСПІШНОСТІ МЕТОДАМИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ТА РОЗВИТКУ ВІДНОСИН СОЦІАЛЬНО-ФАХОВОГО ПАРТНЕРСТВА (НА ОСНОВІ ДОСВІДУ УСПІШНИХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ КОМПАНІЙ)

6.1. Створення професійного ресурсу знань за моделлю фахової успішності та показники успішного управління знаннями

Міжнародний досвід становлення «культурогенного менеджменту» за різними моделями успішної фахової діяльності у 80-90 роки минулого століття (американська, японська, германська, вітчизняна моделі) був узагальнений автором у його монографії «Корпоративна культура управління у Великій господарській організації». При цьому «германська модель» розглядалась як основна і «центральна» в контексті інтегративної західноєвропейської моделі, що за своєю суттю репрезентувала себе в якості «комутантної моделі», котра «зв'язувала» різні типи партнерських і виробничо-демократичних відносин у відповідне «конфліктне партнерство», «паритетне партнерство», «соціальне партнерство» та «професійне партнерство» з виробничо «впорядкованою організацією» з «дисциплінарним самопринудженням» в системі «виробничої демократії» на сучасному підприємстві [1, с.13, 18]. Подібне можливе, за Р. Рюттінгером, тільки при розвитку «сильної культури» виробництва, коли налагоджується «ціннісне управління» успішною фаховою діяльністю і «людський капітал» успішних професіоналів розглядається як «ціннісний капітал» високоуспішного і висококультурного персоналу Великої корпорації [2, с.27]. Якщо «старі працівники» (традиційної професійної орієнтації) стоять на позиції дисциплінарних санкцій, ієрархії, послуханні, владі, централізації, то *«нові» успішні працівники стверджують професійні позиції самовизначення, самореалізації, творчих потреб і активованої творчої діяльності, здібності йти на компроміси в рамках соціально-фахового партнерства, професійної самодостатності, децентралізації, самоуправління знаннями, успішності у професійній діяльності тощо* [2, с.13-14]. За авторською концепцією, розвиток і трансформація професійного світогляду в процесі модернізаційних і постіндустріальних перетворень у суспільному виробництві економічно базується на можливості отримання «доданої» і «наддоданої вартості» в разі переходу від «простого» до «складного» та «інноваційного виробництва», в котрому *успішний фахівець виступає як «творча виробнича сила» і «професійний капітал», що матеріалізується-опредмечується, «капіталізується» в успішній фаховій діяльності на основі професійної самореалізації* [3, с.106-107]. Так, в разі формування «технокультури постіндустріалізму» (5 етапів, починаючи з 50-70 років

минулого століття) світогляд функціонально-автоматизованої професійної діяльності послідовно змінюється на функціонально-моделюючий і творчо-моделюючий світогляд (70-80-і р. р.), техноінформаційний світогляд (80-90-і р. р.), ціннісно-інформаційний світогляд (на межі 2000-го року), а зараз (до першої треті XXI ст.) – *на творчо-інтелектуальний та «інтегрально-ебілітивний світогляд» з ціленаправленого розвитку творчих здібностей успішних професіоналів* [4, с.284, 286-288]. Одним із найбільш ефективних методів розвитку подібного «продвинутого» професійного світогляду фахової успішності і виступає **методичний підхід з управління знаннями в системі виробничих фахово-партнерських практик**.

В розвинених західноєвропейських країнах питання про використання методу управління знаннями на основі успішної «організаційної поведінки» почалося ставитись наприкінці 90-х років минулого століття. Так, у 1990р. М. Хансен ставить питання про можливість управління знаннями в організації на системній основі і вважає, що подібне управління завжди практикувалось, проте не фіксувалось [5, с.67]. А. Х. Скарбороу ставить проблему «управління знаннями» в іншому аспекті, перш за все пов'язуючи його з інтелектуальним капіталом в співвідношенні до понять людського, соціального, організаційного або «структурного капіталу», котрий створюють успішні фахівці в процесі своєї професійної самореалізації та весь «успішний персонал» креативної корпорації. А. Х. Скарбороу характеризує управління знаннями в аспекті процесуальної практики створення, придбання, оволодіння, розподілу та використання знань (незалежно від їх місцезнаходження), що збільшує і нагромаджує первинне знання та підвищує показники успішності трудової діяльності в організаціях. Управління знаннями навпрямки пов'язано з успішною «організаційною поведінкою», тому що зосереджено на розвитку специфічних для виробництва знань і навиків, які є результатом «організаційного навчання» в успішній професійній діяльності [6]. Д. Тан до характеристик процесу управління знаннями успішних фахівців додає створення «запасу знань», що передаються від одних працівників до інших, зберігаються в комп'ютерних системах і передаються в бази даних. Тому *управління знаннями перетворюється на процес системного і активного управління «запасами знань» («ресурсами знань») на сучасному підприємстві, на розвиток і перетворення «ресурсів знань» в актуалізоване знання і його подальшого розповсюдження з метою успішного практичного засвоєння*. На цій основі розробляється відповідна тактика практичного та успішного управління знаннями, котра сприяє і стимулює обмін знаннями, інформаційно пов'язуючи всіх співробітників організації [7, с.10-11]. Це вже не теоретичний зв'язок, а суто практична комутантність взаємного навчання на документально підтвердженому досвіді, заведеного у «базу даних». Знання, що підлягають управлінню з метою розвитку успішної професійної діяльності, за класифікацією М. Армстронга, репрезентуються наступним чином [8, с.281-282]:

(1) знання, що включені в корпоративну культуру у вигляді загальних

угод, цінностей та переконань: це «культурні знання», які носять колективну форму успішного соціально-фахового партнерства (Ф. Блеклер, І. Новак);

(2) індивідуальна передача практичних і понятійних знань від суб'єкта до суб'єкта в комунікативних інтеракціях успішних фахівців;

(3) знання, які включені в технології, норми та організаційні процедури і, таким чином, є успішно впровадженими у партнерській мережі (Ф. Блеклер);

(4) знання, що втілені в практичних компетенціях і навичках успішних фахівців як «ключових співробітників» організації: найбільш характерне в цьому відношенні – це практичне знання «ноу-хау», впровадження якого безпосередньо веде до успіху (Ф. Блеклер);

(5) знання, що представлене сумісним досвідом трудової діяльності фахівців конкурентних виробничих груп та трудових співтовариств, котрі на цій основі можуть створювати успішні партнерські мережі (Х. Скарбороу, К. Картер);

(6) знання, як інформація або зведені дані, що наділені метою і значенням для виконання конкретних виробничих завдань з успішним кінцевим результатом (П. Друкер);

(7) знання, що втілене в когнітивних навиках та представлене його розумінням практичними способами реалізації успішними фахівцями як ключовими співробітниками організації (Ф. Блеклер);

(8) знання, котре представлене особистим професійним досвідом, що не має свого матеріального вираження (інформація, інтелектуальні активи) і тому його складно зберігати, кодувати і розповсюджувати, але воно дає великий «ефект успішності» при своїй професійній реалізації успішними фахівцями в якості нематеріальних активів (НМА);

(9) знання у вигляді високоліквідної інтелектуальної власності, що успішно опредмечується (І. Новак, Х. Такеучі);

(10) знання, яке можна досягнути колективним досвідом організації, наявність котрого може дати найбільшу віддачу в успішній партнерській мережі (Р. Блейк);

(11) знання, що дає конкурентну перевагу в якості «інтелектуального ресурсу» креативної організації успішних фахівців (С. Трасслер);

(12) знання, котре продукується самою організацією і може бути переданим, практично і технологічно, що робить організацію «успішною компанією» (С. Трасслер);

(13) успішне знання, яким можна оволодівати, застосовувати і створювати як цінність із творчості та досвіду своїх успішних працівників (С. Макленберг);

(14) знання, що дозволяє на системній основі розробити і застосувати відповідну успішну операційну тактику з управління знаннями (М. Хансен);

(15) знання, котре в стратегічному відношенні забезпечує успішну «довгострокову життєздатність організації», пов'язаної зі створенням

вартості для всіх зацікавлених груп та окремих фахівців, робітників, клієнтів, тримачів акцій та хто зацікавлений здійснити успішну професійну кар'єру в даній організації [8, с.491].

Останній аспект щодо *довготривалого успіху у професійній кар'єрі* дуже важливий, тому що моделювання процесу управління знаннями не завершується на створенні самої моделі та умов її успішної фахової реалізації, але йде далі, формуючи нову систему виробничих відносин на сучасному підприємстві. А саме – *професійні взаємодії успішного соціально-фахового партнерства всіх зацікавлених в таких партнерських взаємодіях фахівців, прагнучих до успіху*. Головні «зацікавлені групи» таких спеціалістів – це переважно власники інтелектуальних активів та інтелектуальної власності, котрі на основі взаємовідносин соціального партнерства можуть розширено відтворювати цю власність як партнерську, колективну і сукупну з подальшим її перетворюванням на соціальний капітал. Тобто, мова йде про певний *регулятивний метод управління знаннями, котрий дозволяє розвинути взаємодії соціально-фахового партнерства*, – *перш за все між співробітниками, що володіють інтелектуальною власністю і здатні налагодити між собою комунікативні відносини виробничої демократії*. На цій основі і розробляється професійна модель успішної фахової діяльності, виходячи з досвіду західноєвропейських компаній, котрі першими запровадили методи управління знаннями і соціального партнерства на модернізованому і постмодернізованому виробництві.

З впровадженням моделі управління знаннями на основі фахово-партнерських взаємодій змінюється вся система виробничого менеджменту та сама його сутність, бо «управління знаннями дає можливість по-новому поглянути на організацію і процес управління... на предмет і методи управлінського процесу», орієнтованого на здійснення успішної професійної діяльності. Коли «раніше потоки організаційних знань спрямовувались наверх, до керівництва організації, оскільки там приймалися рішення», то тепер на те, яким чином керівник «виступає як лідер в якості експерта» з впровадження найбільш ефективних знань і методів, професійного досвіду і партнерських взаємодій, що приводять до успіху. Тому «традиційна модель» адміністративної поведінки за схемою «авторитарний керівник – слухняні підлеглі» з абсолютними і беззаперечними повноваженнями «втратила актуальність, оскільки перестала давати співставні результати». Від сучасного управління вимагається «сьогодні функція експерта», що має «високоспеціалізований характер» і в «епоху управління знаннями лідерам необхідно знаходитись не на чолі організації, а в центрі її» в якості «координаторів знань» у їх розповсюдженні та успішній реалізації [8, с.491]. Експертна функція у «координаторів знань» представлена наступним чином:

(1) як координатори знань «достеменні лідери повинні вміти підкорити собі потенціал створення вартості, що вміщує база знань організації» та опредметити цей потенціал і його ресурсно-знаневу базу на

тих напрямках професійної діяльності, де може бути досягнутий найбільший успіх;

(2) «в основі нового лідерства лежить зміна ролі менеджера – від менеджера знань до управління розгалуженими потоками знань» за напрямами їх реалізації в успішній професійній діяльності;

(3) вони повинні виступати не тільки в якості «координаторів знань», але й повинні «вчитися, а не повчати, задавати вірні питання, а не давати правильні відповіді»;

(4) керівники-лідери в управлінні знаннями повинні забезпечувати головний «результат – більш демократична система прийняття рішень, в котрій всі члени організації можуть і повинні приймати участь», «прикласти максимум зусиль, щоб розділити тягар відповідальності з підлеглими» в разі успішної або неуспішної діяльності [8, с.491-492];

(5) подібний керівник-лідер в управлінні знаннями «повинен не тільки розробляти і корегувати стратегію організації, але й певним чином донести її до своїх співробітників», щоб вони мали змогу розвивати успішну професійну діяльність за всіма напрямами виробничого процесу та у всій професіосфері виробництва [8, с.491-492].

Таким чином, можна виділити 5 головних модельних «аналогів подібності» або критеріїв подібності в управлінні знаннями на виробництві, де відповідне інфраструктурне підґрунтя створено в активованих і розвинутих взаємодіях соціально-фахового партнерства:

а) «сильна» професійна культура фахової і загальновиробничої діяльності на рівні постіндустріального (інформаційного) виробництва;

б) представлення «людського капіталу» у статусі «ціннісного капіталу» успішної фахової діяльності, котрий позиціонує себе у можливості до професійного самовизначення та успішної самореалізації («капіталізації»);

в) наявність «ресурсу знань» в їх практично-когнітивній експлікації у відповідних інформаційних «базах даних» в якості високоліквідних інтелектуальних активів і технологій;

г) репрезентація «ресурсного знання» у відповідній «організаційній поведінці» успішних фахівців і всього «успішного персоналу»;

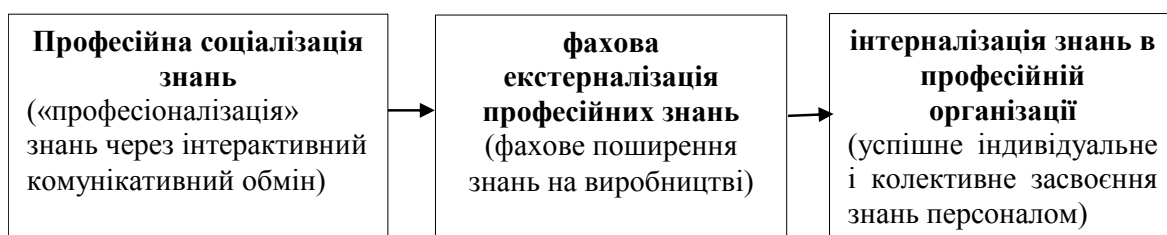
д) наявність «лідера-експерта» в розповсюдженні і реалізації ресурсних «баз знань» в якості ефективного «координатора знань» та його капіталізації по напрямкам найбільш успішної виробничої діяльності.

На основі виявленої **професійно-аналогової подібності в управлінні знаннями** та їх використання в якості «**критеріїв подібності**» можна здійснити і відповідне моделювання показників управління знаннями. Вони є аналоговими оцінками реальної виробничої ситуації і тому можуть виконувати функцію «критеріальних показників» в ефективному управлінні знаннями, котре забезпечує успішну професійну діяльність за різними напрямами виробничого процесу. Конкретно для західноєвропейської моделі управління знаннями найбільш характерні такі показники, що виступають як індикатори розвитку соціально-партнерських виробничих

взаємовідносин в успішній компанії. А в сукупності створюють відповідний **«індикативний метод» професійно-партнерського регулювання** фахово-діяльнісними процесами успішної реалізації когнітивно-інтелектуальними ресурсами виробництва через показники управління знаннями. Серед них можна визначити наступні в якості основних **«індикаторів успішності» фахового координування знаннями** [8, с.283-287].

1). **Показник «персоналізації знань»**, який дозволяє виявити не тільки основних суб'єктів-носіїв практичних знань в якості успішних фахівців, але й налагодити активний комунікативний обмін знаннями та кращими досвідними надбаннями. Тобто розповсюдити і впровадити перш за все те когнітивно-практичне знання, що є «неписаним» і документально не формалізується. Обмін знаннями виникає саме в разі наявності неформальних соціально-партнерських взаємовідносин та комунікативних інтеракцій, а також неформальних консультацій, семінарів, індивідуальних занять, що раніше мало назву «передачі передового досвіду». Економічний ефект просліджується як у зрості професійної кваліфікації окремих успішних фахівців та продуктивності їх праці, так і в створенні соціальних активів і зросту загальної продуктивності праці всіх працівників, а також зведеної «продуктивності здібностей» всього персоналу підприємства. На цій основі повинна забезпечуватись успішна професійна кар'єра як окремих молодих фахівців, так і успішна «кар'єра персоналу» [9].

2). **Показник продукування і розширеного відтворення знань**. Ним можна оцінити підвищення ресурсного рівня виробництва у технічному, соціальному, економічному та фахово-партнерському відношенні. Принципову схему створення знань на розширеній основі можна представити наступним чином:



Активне створення, передача і використання знання формує збільшений ресурс організації у її професіосфері, де на розширеній основі можна розвивати успішну професійну діяльність. Можна назвати 3 основних різновиди подібного формотворення знань:

а) в технічному відношенні – централізоване нагромадження знань, з одного боку, а з другого – вільне розповсюдження знань на підприємстві, щоб посилити його інтенсивність та інформомісткість в ресурсній системі управління знаннями;

б) в соціальному відношенні – це успішна «колективізація знання» з метою відмінити виключне право власності окремих осіб на знання та інформацію (перш за все з боку управлінської системи) і зробити знання спільною, «соціальною власністю», соціальним капіталом «успішного персоналу»;

в) в економічному відношенні – це задоволення економічної потреби в знаннях, інтенсивності їх створення та використання, що робить підприємство гарантовано більш ефективним і перетворює його на «успішне підприємство» – перш за все за інформаційно-економічним критерієм; обчислити економічний ефект можливо, наприклад, за існуючою методикою західноєвропейських компаній «управління по результатам успішності» [10].

3). Показник створення соціального капіталу в процесах управління знаннями. Цей показник є певною альтернативою «захоплення технологіями», бо він оцінює «людську якість» виробництва в аспекті створення високоліквідних інтелектуальних активів і професійної власності в процесі успішної фахової діяльності. Соціальний капітал безпосередньо створюється у соціальних партнерських мережах, в котрих професійне знання та успішний досвід інтегруються у соціальний капітал. В цьому аспекті їх можна розглядати як **«соціально-партнерську мережу» по створенню і розповсюдженню знань**. Бо тільки партнерські взаємодії народжують довіру між працівниками і створюють «партнерську атмосферу» для передачі знань і досвіду успішними фахівцями іншим спеціалістам. Економічний ефект соціального капіталу як «структурно-організаційного капіталу» має системний характер загальної успішності компанії, що має розвинену інфраструктуру **успішних партнерських мереж** – це «структурний ефект» більш досконалої організації компанії для здійснення успішної професійної самореалізації молодих спеціалістів і всього персоналу.

4). Показник відкритості «сильної» професійної культури креативної корпорації до інноваційних знань (на відміну від «закритої культури»). Це слугує великим стимулом до передачі знань та отримання статусу висококваліфікованих «ключових співробітників», котрі створюють «ціннісний клас» успішних фахівців (П. Друкер). В системі «відкритої культури» такі співробітники працюють із почуття прихильності і згуртованості, взаємовідношень взаємності і довіри, коли сама креативна корпорація розглядається працівниками як успішна. Тоді вони виявляють до неї прихильність, віддаючи пріоритет взаємній підтримці, співробітництву, творчості і конструктивним партнерствам, бажаючи і самим стати успішними фахівцями, що визнаються «відкритою культурою» прихильної до такої мотивації креативної корпорації. Проте при впровадженні подібної «відкритої культури» в компанії, що «прихильна» до успішних фахівців і відкрито їх визнає необхідно чітко і ясно заявити про свої професійні наміри й цілі на успіх, орієнтації на досягнення конкурентної переваги шляхом системного і ефективного використання «унікального ресурсу знань», яким володіють самі працівники, що бажають отримати статус успішних фахівців. Тоді вони заслужено визнаються в якості «цінних фахівців», перш за все у партнерській мережі, бо самі ж і стають найбільш активними розповсюджувачами професійних знань і кращого досвіду, включаючись у

процес продукування нових знань і створення нового «розширеного ресурсу» знань (Е. Шейн). Але для цього їм необхідно відкривати і відповідні можливості для ефективної реалізації власної цінності шляхом професійного тестування на все більш складних завданнях фахової діяльності, де треба отримати успішний результат.

5). Показник особистого вкладу в управління знаннями. Тут фіксуються такі основні індикатори (всього їх 10) [8, с.285-286]:

(1) здібність до розвитку «відкритої культури», в котрій розповсюдження знань відноситься до складу найважливіших цінностей і норм успішної професійної діяльності;

(2) розповсюдження знань через мережі соціально-партнерських взаємовідносин («партнерські мережі»), а також через спеціально створені «співтовариства практиків» або «групи спільних інтересів», що здійснюють партнерську взаємодтримку в реалізації успішної професійної кар'єри;

(3) підтримка поведінки «організаційної прихильності» і відношень довіри («довірчих відношень») у розвитку успішної фахової діяльності;

(4) проведення консультацій з «цінними працівниками» з питань створення стратегічного ресурсу знань і збільшення їх вкладу в ці інформаційні ресурси для поширення досвіду з професійного успіху;

(5) сприяти розвитку процесів управління показниками праці в контексті підвищення інтелектуального рівня співробітників та їх практичних вмінь і навичок для перетворення інтелектуальних активів і професійної власності у соціальний капітал;

(6) консультації з «цінними фахівцями» з питань матеріального заохочення співробітників, що найбільш активно займаються розповсюдженням знань і стають «комунікативними координаторами» з впровадження і реалізації в нововведеннях успішної професійної діяльності;

(7) професійне задіяння в процесах індивідуального і колективного, партнерського «організаційного навчання», що збільшує ресурсні запаси знань та вмінь до їх реалізації в успішній фаховій діяльності;

(8) участь на системній основі в проведенні різних навчальних курсів: семінарів, симпозіумів, тренінгів в робочих групах, практикумів з розповсюдження знань як в окремій професійній діяльності успішних фахівців (з метою підвищення їх професійної культури), так і в соціально-партнерських мережах;

(9) застосування інформаційних технологій, розробка нових систем, підходів і методів збільшення знань та управління знаннями;

(10) розповсюдження технологій управління знаннями серед керівництва підприємства та підтримки їх ініціатив з цього приводу, насамперед, у напрямі реалізації професійних програм здійснення молодими фахівцями успішної професійної кар'єри.

б). Показник професійно-діяльнісної культури, представленої створенням нової структурної організації знань. Подібна структура будується на

міжфункціональній та міждисциплінарній основі управління знаннями «по горизонталі» шляхом розвитку у креативній корпорації «горизонтальних процесів». Це практично здійснюється через проектні і цільові групи, «співтовариства практиків», неформальні групи фахівців, об'єднаних спільними інформаційними знаннями, які вони здатні перетворити на «успішне знання» при його опредмеченні шляхом професійної самореалізації. Структурну організацію покращує також і спільна відповідальність за кінцевий результат професійної діяльності з розширенням компетенцій у фаховій поведінці: в напрямі підвищення організаційної культури виробництва, в процесах партнерської взаємодії, професійно-творчої комунікації, участі в управлінні знаннями тощо. Конкретно, це **культура «спільного володіння» знаннями в креативній корпорації та їх розширене продукування в успішній професійній діяльності.**

7). Показник підвищення ресурсності знань на основі спільного володіння і користування знаннями, а на цій основі – розширення компетенцій успішних фахівців при створенні ними інновацій у творчо-інтелектуальній діяльності. Саме це й забезпечує успішний «рух знання» від особистого до спільного володіння інтелектуальними активами та перетворення їх на соціальний капітал, що є головною ознакою ефективного управління інноваційним знанням «вже в якості високоліквідного ресурсу підприємства» та «економічних інновацій» [11]. Щоб подібне сталося необхідна розробка «структури аспектів компетентності» в успішній фаховій діяльності як «ключового способу поведінки» з професійної самореалізації, зобумовленою прагненням добровільно і в повній мірі ділитися знаннями з іншими членами «співтовариства практиків», а потім – зі всіма успішними фахівцями партнерської мережі. *Спільне володіння і користування знаннями є одночасно і ключовим способом поведінки з розробки нових «когнітивних продуктів», тобто практичних знань і практичних методів, форм і засобів індивідуальної і колективної реалізації знань в успішній партнерській мережі.* Зрозуміло, що ресурсним завданням «номер один» є збереження висококваліфікованих фахівців шляхом забезпечення найбільш сприятливого професійного і виробничого середовища та створення матеріальної і нематеріальної мотивації, а це, передусім, цінність працівника як «цінного» успішного фахівця.

8). Показник вмотивованості на досягнення професійного успіху висококваліфікованих фахівців (М. Тампоє). Для таких високоцінних співробітників виявлено 4 «ключових стимули» успішності:

а) стимул особистісного професійного зросту з можливістю повністю реалізувати свій професійний потенціал в успішній фаховій діяльності;

б) професійна незалежність, котра створюється на виробництві у вигляді висококваліфікованого «робочого середовища», в якому фахівці високої компетентності можуть успішно вирішувати поставлені перед ними складні і відповідальні завдання;

в) професійний стимул рішення відповідальних завдань як

«завершеної діяльності» цілісного характеру, що має важливе значення для креативної корпорації, котра працює на кінечний результат;

г) грошова винагорода, котра розцінюється як «справедлива винагорода» за значний вклад в успіх компанії, що персоніфікується та ідентифікується з особистістю висококваліфікованого фахівця і є «живим символом» цього успіху.

9). Показник управління фаховими ідентифікаторами праці як успішної професійної діяльності. Це суттєво нові показники праці, що оцінюють цінність та успішність вкладу висококваліфікованих «компетентних фахівців» в управління знаннями та створення ними інтелектуального і когнітивного продукту. Відправною точкою управління показниками праці як успішної професійної діяльності є послідовне залучення компетентних фахівців до цінностей креативної корпорації. Насамперед – до головної цінності спільного володіння і користування знаннями в структурі основних професійних компетенцій. Узгоджена модель вимог і компетенцій формує відповідну сукупність «позитивних» показників з оцінки трудових зусиль, що є, вочевидь, **соціоінтелектуальними показниками успішної професійної діяльності**, котра розвивається на підґрунті відносин соціально-фахового партнерства [8, с.289]. Серед них можна визначити такі основні:

– прагнення поділитися професійними знаннями з іншими фахівцями: це показник поширення та розподілу знань, який оцінює репродуктивність знання та його реалізацію при впровадженні передових методів успішної професійної діяльності;

– соціоінтелектуальний показник по організованому обміну і розповсюдженню знань: практикуми, професійні тренінги, семінари передового досвіду, передачі вмінь в процесі практичного оволодіння кращими фаховими надбаннями;

– показник продуктивності та успішності соціально-партнерських взаємодій («контактів») в аспекті поширення та практичного оволодіння знаннями: цей показник вимірюється індикаторами колективної солідарності, що оцінюють результати колективної діяльності як професійно успішної, – це *індекс результативної успішності колективних дій у партнерській мережі, де професійні знання ефективно опредмечуються*;

– показник узагальнення, систематизації та інформомісткості знань у вигляді інформаційних технологій, створених баз даних, «банків знань» комплексно-універсального типу (для одночасного вирішення кількох завдань за паралельною схемою): індикація здійснюється за кількістю і якістю розроблених ІТ та ІКТ, їх складністю і продуктивністю з визначенням економічного ефекту за результатами їх впровадження в успішних нововведеннях; саме вони виводять фахову діяльність на рівень досконалої професійно-творчої самореалізації і кар'єроздійснення.

10). Показник індивідуального та організаційного навчання. Воно відбувається і вимірюється шляхом успішної спільної діяльності в робочих

групах та самоуправлінських командах колективної самоорганізації. Подібна професійна діяльність передбачає нагромадження, аналіз і практичне використання створених подібним чином інформаційних ресурсів фахових знань. Вони орієнтовані в напрямку більш ефективного досягнення цілей виробничої діяльності в різного роду самоуправлінських «групах», «командах», «співтовариствах», що з'єднуються у соціально-партнерських мережах. Саме в них створюється велике коло можливостей для навчання індивідуального і колективного розвитку, що трансформується в матеріально-определену «продуктивність знання» (Дж. Кессельс) [12]. В самоуправлінських групах і командах формується своє *соціально-партнерське середовище*, в якому нагромаджуються інформаційні процеси визначення, оволодіння і розповсюдження знань, на основі яких успішні фахівці можуть діяти самостійно, швидко та ефективно передавати знання іншим спеціалістам з метою успішної реалізації інноваційно-професійних програм підвищення кваліфікації (Р. Міллер, Д. Стюарт, Д. Гарвін) [8, с.289-290]. При реалізації подібних інноваційно-професійних програм самоуправлінські групи і команди в якості партнерських мереж ефективно демонструють «нарощену здібність» до фахової успішності, а саме:

- здатність професійно розширювати виробничу діяльність успішних фахівців, включаючи більш широкий діапазон їх вмінь та множинності професійних навиків;

- здібність до самостійного прийняття рішень щодо методів власної професійної діяльності, а також планування, складання графіка і контролю за здійсненням власної професійної кар'єри;

- здатність самостійного розподілення завдань між успішними фахівцями у партнерській мережі без втручання керівництва [8, с.261].

Західноєвропейська модель управління знаннями на основі відносин соціального партнерства має і свій відповідний «європейський контекст», який сформувався під впливом уставу та ініціатив Євросоюзу щодо трудових відносин. Ряд статей первинного Римського договору наголошують на необхідності розвитку діалогу між двома сторонами виробництва, тобто між роботодавцями і працівниками або їх профспілками [8, с.644]. Управління людськими ресурсами, в даному випадку через моделювання управління знаннями, представляє собою «нову парадигму трудових відносин» в контексті вже постіндустріального досвіду управління людськими ресурсами [13]. Проте ця нова парадигма знаходиться в дуже добре розробленому «контексті виробничих відносин», але в такій новій «структурі відношень з робітниками», в котрій знімається антагонізм у виробничих відносинах шляхом налагодження взаємодій успішного соціально-фахового партнерства [8, с.636, 643]. В «антагоністичній організації» керівництво саме вирішує, що треба зробити і змушує робітників відповідати всім вимогам, які пред'являються. При цьому робітники можуть проявити незгоду, виявити супротив і відмовитися працювати з подальшим конфліктом та антагоністичною

боротьбою. Управління знаннями, інтелектуальне співробітництво, соціально-партнерські взаємовідносини знімають виробничий антагонізм. А саме: «партнерська організація залучає робітників в побудову і реалізацію різних аспектів організаційної політики», проте одночасно керівництво «залишає за собою право керувати», хоча вже з позицій «розподілу влади... в прийнятті рішень по повсякденним і стратегічним питанням» [8, с.655-656]. Подібне добре ілюструється прикладом «німецької моделі корпоративного управління», що засноване на принципах «виробничої демократії». Вона «суттєво відрізняється від англо-американської і японської моделей» і використовується у німецьких і австрійських корпораціях, а деякі елементи її присутності також в Нідерландах і Скандинавії. Нещодавно її також почали використовувати в деяких корпораціях Франції, Бельгії та інших країнах, включаючи і вітчизняні підприємства, що орієнтуються на співпрацю з європейськими успішними компаніями.

6.2. Успішне управління знаннями у соціально-партнерській мережі за моделлю демократизації виробничих відносин

На подібних діяльнісно-правових засадах, окрім моделей з успішного управління людськими ресурсами та управління знаннями успішних фахівців можна розробити ще одну *модель соціально-фахового партнерства західноєвропейського зразка*. Вона має наступні критеріальні «аналоги подоби», за якими «партнерську модель» успішних професійних відносин можливо практично реалізувати вже не на аналогах, а в умовах дійсних реалій *«демократизації виробничих відносин»*. А саме:

(1) прагнення до «організаційної прихильності», коли успішні фахівці ідентифікують себе з компанією, що забезпечила їх успішну професійну самореалізацію, і тому вони вкладають багато власних сил у навчання і фаховий розвиток, одночасно забезпечуючи і зріст компанії та її прибутків; М. Портер вважав, що саме «корпоративна прихильність» забезпечує організації конкурентну перевагу, бо тоді успішні фахівці активно розробляють інновації та впроваджують нововведення, а з цим – суттєво підвищують якість професійної діяльності, здійснюють управління затратами внаслідок високої знаневої компетенції і підтримки творчості співробітників у її найвищому професійному виконанні [14]; Д. Гест вважав, що прагнення до прихильності знімає виробничий антагонізм, розвиває «партнерські стандарти» організаційної поведінки – вже не на нормах роботодавців, а на спільних корпоративних цінностях управлінців і співробітників, формує виробничі відносини соціального партнерства та високої довіри персоналу до системи управління, коли спеціалісти з власної ініціативи приймають участь в управлінському процесі через систему управління знаннями [15];

(2) пріоритет спільної професійної діяльності «в команді» та

унормування на цій підставі всіх виробничих вимог у взаємну «партнерську відповідальність» як з боку управлінців, так і співробітників; тоді в найбільшій мірі здійснюється «упір на взаємності» і на те, що «ми діємо разом», внаслідок чого інтереси керівництва, персоналу та успішних фахівців по принциповим «партнерським позиціям» співпадають у намаганні досягти загального успіху, що, вочевидь, є «партнерський успіх» [8, с.642-643];

(3) використання інтенсивних методів залучення працівників до власного професійного розвитку з метою досягнення колективної фахової успішності: групи вдосконалення, гуртки якості, тренінгові групи тощо;

(4) комплексне управління якістю професійної діяльності, включаючи розвиток універсальних вмінь працівників і комплексних навичок, що ведуть до вищого успіху і результативності за умов професійної взаємодії і комплексного виконання завдань у партнерській мережі;

(5) розвиток найбільш досконалих та успішних форм виробничих та професійних комунікацій для вироблення гнучких колективних та індивідуальних договорів, серед яких пріоритет віддається соціально-партнерським угодам, котрі забезпечують найбільшу успішність;

(6) перетворення компанії в процесі управління людськими ресурсами та управління знаннями на «організацію з високим рівнем довіри» та високорозвиненими відносинами соціального партнерства у професійній діяльності; «управляти довірою» неможливо як «продуктом доброго менеджменту» (М. Томпсон), тому що соціально-партнерські відносини довіри менше пов'язані з управлінням людьми чи процесами, а більше націлені на взаємну професійну підтримку як окремого виду відносин «підтримуючих» виробничих взаємодій [16]; тому керівництво компаній повинно проводити зрозумілу для всіх «політику прозорості»: діяти послідовно, справедливо, безпристрасно, повідомляти про всі важливі рішення персоналу, особливо тих, які стосуються винагороди успішних фахівців та здійснення ними успішної професійної кар'єри;

(7) розвиток «адекватних відносин» справедливості відносно професійних досягнень, їх заохочення, винагороди та створення умов для успішної професійної самореалізації на основі «соціально-партнерської справедливості»; Дж. С. Левентал розрізняв два головних різновиду «відносин справедливості» в організаціях – це «розподільча» і «процедурна» справедливість, а саме [17]:

а) «справедливість розподілу» пов'язана з тим, як розподіляються винагороди за успішну виробничу діяльність – як відповідно до внесеного особистого вкладу згідно взятих зобов'язань, так і обіцяного за те, що працівникам професійно потрібно для фахового успіху;

б) «процедурна справедливість» пов'язана з рішеннями відносно «кадрових процедур»: визначається 5 основних факторів «процедурної справедливості» (Т. Тайлор, Р. Біес): (1) адекватні відносини соціально-партнерського співробітництва; (2) виключення особистих суб'єктивних пристрастей; (3) використання одних і тих же критеріїв відносно оцінок професійних досягнень та фахової успішності; (4) фактор зворотного

зв'язку результатів професійної діяльності з прийнятими рішеннями відносно перспектив подальшої професійної діяльності і кар'єри успішних фахівців; (5) адекватне роз'яснення прийнятих рішень та їх реалізації в «адекватних відносинах» соціального партнерства.

Структуру соціально-партнерських відносин, за західноєвропейською моделлю управління знаннями, можна вивести на рівень розробки і реалізації відповідної цільової стратегії. Потреба в подібній стратегії соціального партнерства виникає, за Х. Мінцбергом, коли необхідна певна «відповідь на розвиток ситуації» в сфері людських ресурсів, потрібна зміна «клімату в сфері відносин з робітниками», що пов'язано з підвищенням інтелектуального рівня працівників та появою соціального капіталу, носіями якого є успішні фахівці партнерської мережі [19]. Головні напрями побудови цільової стратегії соціально-фахового партнерства, котра реалізується в професійній кар'єрі успішних фахівців, за Д. Роскоу і Д. Каснер-Лотто, визначається у такому їх комплексі [20]:

1). Розвиток соціального партнерства в першу чергу з професійними союзами та їх представниками на підставі того, що спільна діяльність приносить взаємну користь всім сторонам, генерує «взаємну прихильність». В нашому контексті – це «прихильність» до управління знаннями та продуктивне його застосування шляхом реалізації в успішній професійній діяльності, що потребує перегляду існуючих колективних угод, нових правил працевлаштування молодих фахівців та розробки «партнерських угод» на основі «ключових цінностей партнерства». «Партнерські угоди» повинні засновуватись і включати такі основні «партнерські цінності»: (1) взаємна довіра і партнерська повага; (2) спільний погляд на майбутнє і партнерські засоби успішної реалізації професійних планів; (3) постійний обмін інформацією через «партнерські мережі» і перетворення комунікативно-інформаційного обміну на успішне знання; (4) визначення головної ролі партнерських колективних переговорів; (5) партнерська відповідальність за прийняті рішення та їх спільна «партнерська реалізація».

2). Побудова стратегії соціально-фахового партнерства на основі такої зміни форм договірної (і позадоговірної) визнання сторін, що засноване на взаємній довірі керівництва і працівників; подібне і предстає, за нашою концепцією, як налагодження «довірчо-партнерських відносин».

3). Зміна форми та змісту «процедурних угод» у побудованій «стратегії партнерства» за принципом «процедурної справедливості», тобто на основі «адекватних» партнерських відносин, котрі таким чином стають, за нашою концепцією, «процедурно-адекватними угодами», що розроблені за принципом «справедливого партнерства».

4). Децентралізація переговорного процесу працевлаштування та здійснення успішної професійної кар'єри молодими фахівцями шляхом впровадження нової системи «партнерських переговорів» за «круглим столом» або партнерських переговорів «по горизонталі», на яких сторони представлені у рівному «партнерському статусі». Тобто на засадах

відносин «виробничої демократії», коли всі сторони, і в першу чергу молоді фахівці, взаємозацікавленні у їх успішному працевлаштуванні за «партнерськими угодами».

5). Досягнення у стратегічному відношенні більш високого рівня «організаційної прихильності» через залучення успішних фахівців до управління знаннями і загальної «участі в управлінні» всією компанією, що є, вочевидь, «партисипарне управління»: це участь у виробленні рішень, складанні угод, розробці фахових норм і нормативів, стимулів і заохочень, у впровадженні нововведень тощо.

6). Безпосереднє звернення до «ціннісних працівників» та успішних спеціалістів «напрямки», що є «спрощення ієрархічних статусів» (ред.) без профспілок та інших сторін і посередників. Подібне дозволяє комплексно виконувати виробничі завдання у партнерській мережі, створювати комплексні бригади і групи, «партнерські кластери» і кластерні партнерські мережі.

7). Стратегічний перехід з централізованого «адміністративного управління» на гнучке «організаційне керівництво», котре надалі здійснюється, за нашою концепцією, як «партнерське управління» (самоуправління) та «соціально-партнерська організація» (самоорганізація) професійної діяльності успішних фахівців, що вже успішно відпрацьовується у багатьох «взірцевих» європейських компаніях та фірмах [21].

8). Налагодження стратегічних професійно-гармонійних взаємовідносин «успішного співробітництва», котрі не тільки поліпшують «виробничий клімат» на підприємстві, але й створюють «клімат партнерської успішності» у всій професіосфері виробничих відносин або «соціально-партнерської гармонії» та порозуміння у здійсненні успішної професійної кар'єри найбільш активними фахівцями. На цих засадах вже розроблені партнерські «технології управління персоналом» на основі формування «інтелектуальних партнерських відносин» та, за нашою концепцією, «партнерських комунікацій» успішної професійної діяльності [22].

9). Розробка стратегічного професійно-етичного підходу, котрий заснований на професійній етиці «високої прихильності» та «високої залученості» до фахових взаємодій у партнерській мережі. Вони представлені етичними засадами успішної «праці заради життя» у її вищій визначеності – «життя заради творчої самореалізації» в успішній професійній діяльності; саме на основі подібних професійно-етичних принципів в західноєвропейських «успішних компаніях» забезпечується «політика повної зайнятості» і соціальної справедливості [8, с.660-661].

Кінечною стратегічною метою системи «управління знаннями» на підґрунті відносин соціального партнерства є розвиток у професійному середовищі успішних фахівців ментальної здібності до «системного мислення» і здатності до вироблення «інтелектуальних моделей» успішної професійної кар'єри [18, с.17]. Подібне представляє собою унікальну «суміш технічних і поведінкових аспектів», котрі можуть бути: а) «глибинно особистісними», а це – «особистісне вдосконалення та

інтелектуальні моделі» успішної професійної діяльності і представлено б) «*гранично концептуальними*» інтелектуальними моделями, котрі адекватно втілюють в собі «системне мислення», що здатне розробляти довготривалі кар'єрні досягнення та планувати здійснення успішної професійної кар'єри [18, с.19].

П. Сенге, який розробив концепцію «самонавчаючої організації», вважає, що саме в подібному аспекті необхідно системно розробляти та задіювати особливий «когнітивний механізм» перетворення загальних знань у практичні знання з подальшим налагодженням системної «інженерії знань». Вона представлена у таких 2-х головних аспектах.

А. В особистісному відношенні подібна «інженерія знань» представлена на вищій ступені досягнення «майстерності у вдосконаленні особистості» в розвитку «системного мислення» – вже не тільки концептуального, але й когнітивно-практичного, професійно-практичного знання, вмінь і навичок на рівні «п'ятої дисципліни», котрі можна опредметити у «єдиному сплаві теорії і практики» [18, с.29, 31, 35]. Подібне не є самоціллю, а представляє собою практичне намагання, «понадзадачу» перевершити всі успішні компанії в розвитку ними «інженерії знань»: від базового інтелектуально-інноваційного рівня до рівня розробки «основ технології штучного інтелекту» [18, с.19, 31]. Такого роду інтелектуально-інноваційний процес професійного суперництва-змагання почався наприкінці 80-х – початку 90-х років минулого століття, коли за «інформаційною революцією» відбулася «інтелектуальна революція» і зараз відбувається «антропогенна революція» у людських здібностях.

Б. У партнерсько-виробничому відношенні це розвиток професійно-інноваційних та інформаційно-технологічних процесів з розробки та реалізації найбільш досконалих ІТ-програм. Відповідь об'єднаних країн Західної і Східної Європи (з подальшим включенням України) – це створення промислових «співтовариств дослідників та експериментаторів», котрі здатні стати «самонавчаючими організаціями» і набули здатності протипоставити американському «корпоративному духу» європейський «дух навчаючихся організацій» за формулою, що вивів П. Сенге: «організації здібні чому-небудь навчитися, тільки поки навчаються окремі люди» як успішні спеціалісти [18, с.18, 29, 148].

Таким чином, головний «західноєвропейський шлях» розвитку успішної професійної діяльності методами управління знаннями та формування соціально-партнерських відносин «виробничої демократії», що кладуться в основу стратегії «партисипарного управління» та ціннісної «організаційної поведінки» – це розробка і реалізації такої *3-х факторної моделі успішного самоуправління-самоорганізації-саморегуляції знань в успішній партнерській мережі*, де вони досконало та ефективно опредмечуються висококваліфікованими успішними фахівцями.

1-й фактор – це **аккумуляція знання** у партнерській мережі «команди успішних фахівців» та перетворення ресурсно-аккумуляованого знання через

механізм «управління-самоуправління знаннями» в інтелектуальні активи (ІА), інтелектуальну власність (ІВ) та «інтелектуальний капітал» (ІК).

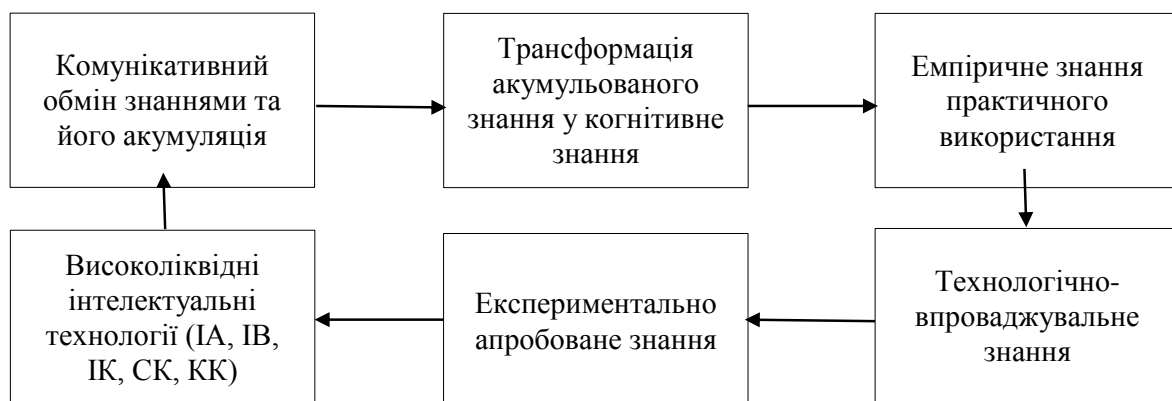
2-й фактор представлений як **«когнітизація знання»** через механізм «організаційної поведінки» у партнерській мережі та його перетворення у практичне знання; когнітивно трансформоване знання дозволяє здійснити його практичну самоорганізацію, коли на основі «самоорганізації знання» у партнерській мережі відкривається можливість перманентно розвивати успішну професійну діяльність шляхом розширеного продукування когніцій, досвіду, технологій та вмій їх реалізувати у нововведеннях.

3-й фактор – це **«інкорпоратизація знання»** або його професійна соціалізація знань, тобто успішне розповсюдження-освоєння у партнерській мережі через механізм «організаційної поведінки» успішних фахівців і «самоорганізації знань»; подібне відбувається на двох рівнях:

а) індивідуальному рівні, коли успішні фахівці створюють шляхом інкорпоратизації знань «індивідуальний інтелектуальний ресурс», представлений в ІА, ІВ та ІК;

б) на рівні колективно-партнерської діяльності – це створення «партнерського інтелектуального ресурсу», представленого в соціальному капіталі (СК) та «корпоративному капіталі» (КК), що інкорпоровані в загальній інтелектуально-корпоративний ресурс (ІКР) як основний капітал компанії (основні фонди підприємства).

Подібним чином «акумуляоване», «когнітизоване» та «інкорпороване» знання перетворюється на **«успішне знання»**, використання котрого як **«високоліквідного ресурсу»** дозволяє ним оперувати в напрямі створення найсучасніших і найефективніших інтелектуальних технологій. Їх реалізація в якості «м'яких складових» виробництва дозволяє підняти продуктивність праці, представленій, як раніше було зазначено, «продуктивністю здібності» успішних фахівців у 20-100 разів завдяки синергетичному ефекту ФТСР. Тобто функціонально-творчої самореалізації понадпродуктивної професійної здібності успішних фахівців у такому виробничому синергопроцесі:



Графічно подібний процес «самоорганізації знань» у партнерській мережі команди успішних фахівців та перетворення його на **синергопроцес**

«інженерії знань», розширеного продукування та репродукування «успішного знання» можна представити наступним чином.



Можна репрезентувати і відповідні методи управління «успішним знанням», що самоорганізується і самореалізується успішними фахівцями у партнерських мережах. На традиційному «індустріальному» виробництві їх можна моделювати як **«успішні методи» управління знаннями** у виробничих колективах. Серед них можна визначити 3 основні «успішні методи» – це: а) ресурсно-акумуляючі методи вироблення інноваційного знання; б) когнітивно-технологічні (технологічно-операційні) методи успішного використання практичних знань: раціоналізація, позитивні рішення, корисні моделі, промислові зразки, авторські права тощо; в) інкорпоративні методи створення «успішних робочих місць» для молодих та досвідчених фахівців з метою створення інтелектуально-корпоративного ресурсу (ІКР) підприємства, особливо необхідного тим виробництвам, які модернізуються. Кращий досвід успішних європейських компаній дозволяє подібні методи успішно застосувати на основі здійснення розробок **«реалізаційних моделей» з самоуправління знаннями**. Вони дозволяють налагодити самоорганізацію знань шляхом їх «комунікативної координації» та впровадження виробничої соцієтальності у демократизованих виробничих відносинах. А на цій основі – налагодити комунікативно-когнітивні взаємодії (інтерації) соціально-інтелектуального та соціо професійного партнерства у розвитку успішної фахової діяльності з використанням сформованого ІКР (інтелектуально-корпоративного ресурсу), котрий дозволяє значно пришвидшити здійснення успішної професійної кар’єри молодими фахівцями.

Використана література (до р.6)

1. Капица В. Ф., Макаров О. И. Корпоративная культура управления в Большой хозяйственной организации. – Кривой Рог: Минерал, 2003 – 249 с.
2. Рюттингер Р. Культура предпринимательства. – М.: «Экон», 1992
3. Капица В. Ф. Социальная философия. – Кривой Рог: Минерал, 2000 – 224 с.
4. Капица В. Ф. Національна світоглядна культура. – Кривий Ріг: Видав центр., – 2012 – 566с.
5. Hunsen M., Nohria N., Tierney T. What’s your strategy for managing knowledge? // Harvard Business Review. 1999, March-April – p.6-106.

6. Scarborough H., Swan J., Preston J. Knowledge Management // A literature review. – London: Institute of Personnel and Development, 1999.
7. Tan J. Knowledge management: just more buzz words? // British journal of Administrative Management. March-April, 2000 – p.10-11.
8. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб: Питер, 2004 – 832 с.
9. Маусов Н. К., Кокорев И. А., Ламскова О. М. Мотивация и карьера персонала. – М.: Рос экон. акад., 1998 – 326 с.
10. Санталайнен Т., Воутилайнен Э., Поренне П., Ниссинен Й. Х. Управление по результатам. – М.: Прогресс, 1993 – 320 с.
11. Маусов Н. К. Организация эффективного управления экономическими инновациями. – М.: МИНХ им. Г. В. Плеханова, 1991 – 182с.
12. Kessels J. Knowledge productivity and the corporate curriculum // Knowledge Management: Organization, competence and methodology: proceeding of the Fours International ISMICK Symposium. – Rotterdam, October, 1996
13. Журавлев П. В., Одетов Н. Г., Волгин А. П. Управление человеческими ресурсами. Опыт индустриально развитых стран. – М.: «Экзамен», 2002.
14. Porter M. Competitive Advantage: Creating and sustaining superior performance. – New York: Free Press, 1995.
15. Guest D. E. Human resource management: trade unions and industrial relations // Human resource management: A Critical Text. – London: Routledge, 1995.
16. Herriot P., Hirsh W., Relay P. Trust and Transition: Managing the employment relationship. – Chichester: Wiley, 1998.
17. Leventhal G. S. What should be done with equity theory? // Social Exchange: Advances in theory and research. – New York: Plenum, 1980.
18. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. – М.: «Олимп-Бизнес», 2003 – 408 с.
19. Mintzberg H. Crafting strategy // Harvard Business Review, 1987, July-August, – p.66-74.
20. Roskow J., Casner-Lotto J. People, Pater and profits: The new labor-management agenda. – New York: Work in American Institute, 1998.
21. Журавлев П. В. Управление персоналом в предпринимательских организациях. – М.: Рос. экон. акад., 1998 – 358 с.
22. Журавлев П. В., Карташев С. А., Одетов Ю. Г. Технология управления персоналом. – М.: «Экзамен», 2000 – 576 с.

РОЗДІЛ 7.

МОДЕЛЬ ДОСЯГНЕННЯ ФАХОВОЇ УСПІШНОСТІ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МЕТОДАМИ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ТА РОЗВИТКУ «СИЛЬНОЇ» КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ (НА ОСНОВІ ДОСВІДУ АМЕРИКАНСЬКИХ УСПІШНИХ КОРПОРАЦІЙ)

7.1. Визначення оціночних критеріїв фахової успішності за моделлю конкурентних переваг «сильної» корпоративної культури

Розробка моделі фахової успішності у професійній діяльності, виходячи з досвіду американських «взірцевих корпорацій», базується на пріоритеті методів корпоративно-конкурентних переваг та розвитку «сильної» корпоративної культури на засадах «силового» («віолентного») менеджменту. Якщо для західноєвропейських і японських підприємств характерна «організаційна культура» так званого «м'якого», софтного менеджменту в розвитку успішної професійної діяльності і досягнення високої ефективності виробництва, то для американських успішних компаній більш притаманна «корпоративна культура», що зорієнтована на економічне підсилення підприємства завдяки виникненню «корпоративного духу». Він виникає з прагнення спільного досягнення корпоративного успіху у виробничій діяльності персоналу як єдиної команди, при співпаданні цілей і цінностей, на що перші звернули увагу Д. Белл та Дж. Гелбрейт.

Теоретико-економічний аналіз переходу від «організаційної культури» до «корпоративної культури» в системі «менеджменту людських ресурсів» (HR-менеджмент) виявляє перш за все соціально-економічну і соціокультурну сутність подібного переходу, а саме – «відмінність між різноманітністю і рівними можливостями», тобто між успіхом окремих талановитих фахівців і загальною стабільною, але малоконкурентною і малоуспішною роботою інших. Так, за М. Грінслідом, відмінність між «успішною різноманітністю» і «рівними можливостями» полягає в тому, що різноманітність орієнтована на створення «успішного середовища», стимулюючого учасників на досягнення більш високих, чим статичні цілі і результати (за критерієм «рівних можливостей»). Різноманітність передбачає прийняття відмінних характеристик особистості (або групи осіб) як цінності і визнання того, що багатонаціональна культура забезпечує організації такі переваги, як інновації, зміни та «виклик успіхом», що предстає як виклик стереотипам і традиційному мисленню [1]. Н. Корнеліус вважає, що саме формування «різноманітної культури» в корпорації зобумовлює розвиток професійної культури успішних фахівців, котра репрезентує себе переважно як

«диверсифікована культура» професійно-ціннісних взаємодій, а потім – «зрощує і стимулює різноманітність шляхом зміни відношень, допустимих моделей поведінки і методів діяльності» вже в корпоративній культурі [2, с.41]. Він пропонує провести на методичному підґрунті менеджменту людських ресурсів (Human Resource management – HR-менеджмент) відповідний порівняльний теоретико-економічний аналіз «організаційної» і «корпоративної» культури. В основу кладуться три головні показники за критеріями витратності, результативності та успішності у створенні корпоративних людських ресурсів [2, с.42-75]:

1. Критерій планування трудових ресурсів у «диверсифікованій організації» з оцінкою витрат на розробку і реалізацію відповідного плану заходів з «укріплення кадрів»: для цього необхідна *розробка моделі прогнозованого попиту і прогнозованої пропозиції* як на зовнішньому ринку праці, так і на рівні внутріфірмової конкуренції між працівниками за критерієм їх фахової успішності.

2. Критерій витратності з найму та відбору кадрів: сюди включаються і витрати на підготовку відібраного персоналу за *рівневим критерієм їх творчої здібності до створення інтелектуальних активів* та здатності повноцінно реалізовувати їх в якості інтелектуальної власності в успішній професійній діяльності.

3. Критерій «етапності» і *поступовості витрат* за всіма етапами процесу набору і відбору кадрів: це 8 основних етапів з відповідними 8-ма «кроками» та за головними статтями витрат з базового рівня необхідних інвестицій до рівня успішного результату, що визначаються у наступній послідовності:

– визначення змісту успішної професійної діяльності і техніко-економічний аналіз вимог до неї;

– визначення та аналіз рівня компетентності та успішності працівників, їх можливих ролей при задіянні «розширених поведінкових аспектів» в успішній професійній діяльності з розширеними компетенціями;

– виявлення навиків та вмій, знань і досвіду, рівня кваліфікації і творчих здібностей до успішної діяльності;

– навикки у спілкуванні та вміння обмінюватись професійною інформацією в комунікативній сфері: це вміння представляти інформацію як корисні ідеї, вміння доводити їх до рівня чітко визначених понять, суджень та прийняття ефективних рішень, включаючи визначення показників ефективності та успішності при фаховій реалізації цих рішень;

– здатність до виробничо-професійної адаптації, з одного боку, а з другого, – прихильність до різноманітності і змін, до ситуативної поведінки в ситуаціях невизначеності та форс-мажору; інваріантність досягнення фахового успіху при різних моделях розвитку ситуації (здатність до «ситуативного моделювання»);

– вміння успішно працювати у команді успішних професіоналів: бути організованим і корпоративно сумісним, здатність вчитись на помилках, фахово самовдосконалюватись, досягати ефективних результатів тощо;

– здатність впливати на успішність результатів виробничої діяльності, функціонально контролювати професійні ресурси корпорації у своїй сфері фахової діяльності, самостійно визначати «пакет винагородження» (вкладу) у спільну корпоративну діяльність та віддавати перевагу найбільш успішним фахівцям.

Перші ознаки корпоративної культури на підприємстві за різними «класифікаціями організаційних культур» (Р. Харрісон, Ч. Хенді, Е. Шейн, А. Уільямс) виникають, коли починають *формуватися і чітко проявляються ціннісні орієнтації на досягнення фахового успіху в успішній команді професіоналів з проявленням «корпоративного духу» єдності цілей і цінностей*. А саме [3, с.198-199]:

а) високофахова «орієнтація на задачу» або «культура задачі»: при культурогенній постановці задачі надається професійне право зібрати висококваліфікованих фахівців, котрим надаються необхідні компетенції для вирішення цієї задачі; подібне і розглядається як «корпоративний вплив», що базується на знаннях, досвіді, інтелекті і творчості, а не на займаній посаді і владних функціях; «корпоративну перевагу» і вплив надає саме фахова компетентність, вміння досконало і якісно виконати завдання, на основі професійно-ціннісних переконань, професійної культури, фахової кваліфікованості, самоорганізації, націленості на успіх при подоланні труднощів;

б) подібна ціннісна *орієнтація на корпоративну «культуру задачі»* повинна мати за свою мету і відповідну «культуру досягнень»; це така професійна культура, при якій акцент робиться на мотивацію і прихильність, а також високо цінується компетентна фахова дія, ентузіазм і запал, єдність професійних цілей і цінностей, все те, що й отримало назву «корпоративний дух» (Дж. Гелбрейт) і, за нашою концепцією, «дух успішності»;

в) *орієнтація на культуру професійно-ціннісної самореалізації фахівців*, котра й надає їм статус «успішних спеціалістів»; раніше виявлені перша і друга ознаки орієнтуються не на професійну самореалізацію, а центруються навколо «орієнтації на владу», а це є адміністративна «культура з владним центром, звідки здійснюється контроль» і при такій адміністративній владі «мало правил і процедур, а атмосфера неконкурентна та орієнтована на владу» з відповідною «адміністративною поведінкою»; але коли розвинена **корпоративна «культура влади»**, то вона «зосереджена в руках кількох людей і заснована на здібностях, ... має тенденцію до підприємництва» [3, с.200]; тобто **корпоративна культура управління зорієнтована на успішну професійну самореалізацію фахівців в корпорації, на виробничі досягнення та на успіх, а не на адміністративний тиск, наказ та принудження, успішні фахівці «найвище цінують творчість, ставлять якість вище кількості і заохоченні як до виконання задачі, так і до власного зросту»** [3, с.200-201].

За «моделлю Гофстеда», критеріальними «аналогами подоби» у різних моделях корпоративної культури виступають 4-и «силові компоненти», що забезпечують її «віолентність», конкурентоспроможність та конкурентні

переваги у ринковій боротьбі. Дж. Гофстед визначив ці компоненти як «чотири аспекти», за якими на його думку розрізняються культури промислових і бізнес-структур: (1) «нерівність можливостей»; (2) «ставлення до невизначеності»; (3) «індивідуалізм/колективізм» та (4) «маскулінізм/ фемінізм» [4, с.75-76]. А саме:

– нерівність можливостей («power distance») оцінюється відносно того, «що всі люди мають неоднакові фізичні та інтелектуальні можливості», тобто можуть бути «успішними» і «неуспішними» фахівцями;

– ставлення до невизначеності: воно «характеризує те, якою мірою різні культури готують своїх представників до сприйняття неоднозначних ситуацій і передбачають толерантне ставлення до невизначеності»; в той же час існують культури «з нетерпимим ставленням до невизначеності і високо цінують гарантії зайнятості», а є, навпаки, – такі корпоративні культури, в котрих фахівці в неоднозначних ситуаціях невизначеності якраз і досягають професійного успіху;

– індивідуалізм/колективізм: цей аспект «стосується відносин індивіда зі своїми колегами» за критеріями «свободи та індивідуальних досягнень» або навпаки, – коли робиться «наголос на колективізм», колективних досягненнях; тобто це такі корпоративні культури, в яких наголос робиться або на індивідуальний фаховий успіх, або «успіх в команді» професіоналів («командний успіх»);

– маскулінізм/фемінізм: в цьому аспекті характеризується «зв'язок між гендерними та робочими ролями представників різної статі»: так, «у маскуліністичних культурах гендерні ролі строго диференційовані» і культурні ідеали визначаються традиційно «чоловічими цінностями», а у «феміністичних культурах гендерні ролі менш явно диференційовані, а ставлення до чоловіків і жінок на тій самій роботі майже не відрізняється»; в цьому аспекті соціологічні дослідження свідчать, що соціальна «норма успіху» у жінок менша, а у чоловіків – більша, і вони набагато більше налаштовані на успіх (або на «синдром невдахи» внаслідок постійних професійних невдач).

За подібними цінностями корпоративної культури, виходячи з дослідження промислових підприємств 20 країн (у США були досліджені найбільші ТНК по типу International Business Machines – «ІВМ»), для корпоративної культури американських компаній найбільш характерна висока «рівність можливостей». І тому бальна оцінка «нерівності можливостей» в американських корпораціях є одною з найнижчих – 40 балів (за 100 бальною шкалою). Для США характерний невисокий рівень «негативного ставлення до невизначеності» або позитивного ставлення до «свободи вибору» – 46 балів (більша «свобода вибору» лише у Швеції і Данії – 29 і 23 балів відповідно). «Рівень індивідуалізму» у всіх цих країнах є найвищим – 91 бал (далі ідуть Австралія, Канада, Нідерланди та інші). Одночасно пов'язана зі свободою вибору «маскулінізм» в них є однією з найвищих – 62 бали (вищий бал мають лише Німеччина та Великобританія). Відповідні дані наведені у таблиці [4, с.143]:

Країна	Нерівність можливостей	Негативне ставлення до невизначеності	Індивідуалізм (у порівнянні з колективізмом)	Маскулінізм (у порівнянні з феміністністю)
Аргентина	49	86	46	56
Австралія	36	51	90	61
Бразилія	69	76	38	49
Канада	39	48	80	52
Данія	18	23	74	16
Франція	68	86	71	43
Німеччина	35	65	67	66
Велика Британія	35	35	89	66
Індонезія	78	48	14	46
Індія	77	40	48	56
Ізраїль	13	81	54	47
Японія	54	92	46	95
Мексика	81	82	30	69
Нідерланди	38	53	80	14
Панама	95	86	11	44
Іспанія	57	86	51	42
Швеція	31	29	71	5
Таїланд	64	64	20	34
Туреччина	66	85	37	45
Сполучені Штати	40	46	91	62

Зрозуміло, що моделювати реальну корпоративну культуру за «критеріями подоби» в конкурентних перевагах успішних фахівців (або їх «корпоративної команди») на основі деяких формальних ознак, за якими просліджуються уподобання дослідників цього явища, з наукової точки зору некоректно. Відомий дослідник корпоративних ресурсів Чарльз Гіл, що вивчав це питання, приходять саме до такого висновку: «корпоративна культура зі спеціальними процедурами добору персоналу,... цінності її працівників («ІВМ» – ред.) за деякими важливими параметрами відрізняється від цінностей культур, до яких вони належали». Тобто в різних корпораціях може існувати своя корпоративна культура за її професійними ознаками та фаховими результатами успішності, а практично в них «співіснують декілька культур» [4, с.144]. Тобто необхідно виходити з інших критеріально-оцінюючих засад і методичних підходів при здійсненні відповідного компаративного аналізу. За нашою концепцією, для цього необхідне створення відповідної системи **«наскрізних критеріїв і культурогенних показників»** успішності для різних типів корпоративних культур. Вони повинні відповідати наступним вимогам [5, с.131]:

- а) бути індикативно придатними до використання у практичній

виробничій діяльності; тобто для застосування у корпоративних організаціях, котрі забезпечують успіх професійної діяльності «в системі»: подібна фахова успішність повинна мати системний характер ефективної професійної самореалізації;

б) показники повинні відповідати критерію операційності; під цим розуміється достатня легкість для економічного розрахунку показників, що дозволяє здійснити (на основі цих розрахунків) і загальне обрахування оціночних критеріїв, котрі підтверджують практичну цінність та успішну реалізуємість моделі корпоративної культури;

в) включати традиційні і нетрадиційні показники, модернізовані та інноваційні системи оцінки «культурогенної сили» корпорації за різними моделями «сильної» корпоративної культури успішних фахівців;

г) квалітативність оціночних показників; тобто вони повинні давати більш якісну, ніж кількісну характеристику корпоративної діяльності успішних фахівців як у «корпоративній команді», так і в особистісній оцінці успішності;

д) вони повинні бути одночасно «градієнтними» і «наскрізними» показниками; тобто в разі наявності «градієнтних показників» багаторівневої оцінки необхідно розробляти показники, що носять наскрізний характер, «пронизують» всі рівні оцінки інтегративно, наприклад, успішності фахової діяльності за показником ФТСП (функціонально-творчої самореалізації) [5, с.149].

В контексті розробки професійної моделі конкурентних переваг «сильної» корпоративної культури *«наскрізні фактори» – це людські ресурси, комунікації, інтелектуально-творча діяльність, інтелектуальна власність і капіталізація інтелектуальних ресурсів, продуктивність здібності, креативно-функціональна самореалізація, ефективність організаційної і корпоративної поведінки, організаційна та корпоративна культура* тощо. Подібні «наскрізні» показники дозволяють оцінити «професійну силу» організації, бо саме її «професійна сила», «професійна віолентність» і надає їй конкурентні переваги «сильної» корпоративної культури. Подібне можна представити у системній пов'язаності модельних критеріїв, за якими оцінюються досягнення фахової успішності у професійній діяльності та здійснення успішної професійної кар'єри [5, с.191]. Їх можна представити в системно-структурній репрезентації оціночних критеріїв за моделлю конкурентних переваг та відповідних показників «сильної» корпоративної культури.

7.2. Структура оціночних критеріїв за моделлю конкурентних переваг та їх обрахування через систему показників «сильної» корпоративної культури

1. *Оціночний критерій моделювання професійно-ціннісної вмотивованості фахівців до успішної професійної діяльності і кар'єрного зросту.* Подібний критерій «аналогової подоби» реальній виробничій

практиці можна обрахувати через *показник нормоцінної мотивації*. Він встановлюється від «прийнятого рівня результативності» (ПРР) і вираховується за «підсиленням результатом», який отримується внаслідок застосування позитивних стимулів. Ними виступають: творчо-валентна мотивація здійснення успішної професійної кар'єри, визнання статусів «успішних фахівців», розширення можливостей і компетенцій шляхом доручень особливо важливих ділових операцій (з підвищенням економічним ефектом), високий індекс задоволеності від реалізованої здібності, досягнутий «результат успішності» в результативності та продуктивності професійної діяльності. На цій основі отримується «стимульований рівень результативності» (СРР), котрий помітно вище «прийнятого рівня» (ПРР). Перевищування СРР над ПРР розраховується за формулою [5, с.319-330]:

$D=ПЗ \times M$, де:

Д – загальний «показник дієвості», виробничої активності і професійної самовіддачі професійної здібності фахівців, що залежить від рівня їх вмотивованості до успішної професійної діяльності; ПЗ – індикатор професійної здібності, який вимірюється рівнем кваліфікації (тарифний розряд) та освітнім потенціалом; останнє – це кількість освітніх класів: середня – 11 класів, вища 15-16 класів, підвищення освітнього рівня шляхом спеціальної доосвіти – додається 1, 2, 3,... класів тощо; ПЗ розраховується за формулою: $ПЗ=ОР \times СР$, де ОР – освітній рівень (в кількості років навчання), СР – стаж роботи; ПЗ оцінюється в умовних одиницях як зведений показник підвищення професійної здібності, котрий може зростати в арифметичній і геометричній прогресії; М – рівень мотивації, котрий оцінюється як «валентний індекс»: це є співвідношення «валентної мотивації» як солідаризації з корпоративними інтересами (І_{вм}) з «антивалентною» мотивацією або прагматично-особистісною, егоїстичною «антикорпоративною» мотивацією (І_{авм}); індекс мотивації (І_м) розраховується за формулою: $Ім=І_{вм}/І_{авм}$.

Мотиваційний індекс може мати як позитивне значення «плюс» при $І_{вм} > І_{авм}$, а також і зворотнє, негативне значення «мінус» при $І_{авм} > І_{вм}$, тобто може бути більше і менше одиниці. Тому й ***професійна «дієвість» фахівця може мати «мінусовий результат» при високому показнику продуктивності праці***. Це може звучати парадоксально, але подібне свідчить про те, що такий робітник працював суто на власні, а не на корпоративні інтереси, на «своє діло», а не на «наше діло». Різниця може бути суттєвою, тому що такий працівник не ідентифікує себе з цілями корпорації і може підвести в будь-який момент. Наприклад, коли він вважає, що його інтереси ущемлені, порушені і не враховані у загальному корпоративному результаті і в нього виникає «синдром невдахи» [5, с.143, 179]. Чи велика тоді користь від високих показників праці такого робітника (як правило, кількісних), формально високої продуктивності праці при низьких «показниках дієвості» професійної здібності («продуктивності здібності») і низькій професійній самореалізації?

За методикою Дж. Аткинсона, показник нормо-цінної мотивації і

«рівня вмотивованості» можна розраховувати у його безпосередній пов'язаності з «очікуваною успішністю» відповідно до поставленої мети, в першу чергу – можливостей здійснення-нездійснення успішної професійної кар'єри. Конкретно, розглядати показник вмотивованості до фахового успіху (M) як функцію трьох перемінних, котрі задаються у ймовірнісній формі:

$M = M_s \times P_s \times I_s$, де:

M_s – мотив досягнення цілі; P_s – очікування визначених результатів від певних дій, тобто «чекання успіху», що вимірюється від 0 до 1 ($P_s = 0-1$) і може бути представлений за формулою CPP і BPP; I_s – спонукання як привабливість (або непривабливість) визначеної мети або «націленості» на професійні досягнення та успіх, що обчислюється за простою формулою: $I_s = 1 - P_s$; M – інтегральна вмотивованість.

2. *Критерій моделювання продуктивності професійної здібності спеціалістів та успішності їх загальної діяльності як успішних фахівців в «команді професіоналів».* Цей оцінюючий критерій можна обрахувати як через показник особистісної фахової продуктивності професійних здібностей спеціалістів, так і через ***показник загальної продуктивності здібностей персоналу*** корпорації, котрий понятійно можна визначити як ***конвергентивний показник зведеної продуктивності здібностей «корпоративної команди»*** [5, с.161]. Цей показник вже ніяк не пов'язаний з традиційною оцінкою продуктивності праці, а саме – з його кількісною стороною і враховує «якість здібності» та «продуктивність здібності» зі сторони ФТСП успішних фахівців. Мова йде про «якість використання» здібностей як окремих спеціалістів, так і всього персоналу як єдиного колективу з єдиними професійними цінностями «корпоративної команди», що здатна досягти стимульованої «підсиленої результативності» у своїй фаховій діяльності (CPP) і навіть вищого рівня результативності (BPP), котрі значно перевищують рівень «прийнятної результативності» (PPR). Показник розраховується на основі попередньої індикаторної оцінки, але при цьому необхідно враховувати дію фактору людських ресурсів в аспекті створення інтелектуальних активів. *Економічний розрахунок може прямо виходити із продуктивної здібності, виміряної в індикації (параметрі) ФТСП відносно до продуктивності праці в «економічному масштабі» 10:1, за котрим рівень функціонально-творчої самореалізації (ФТСП) принаймі в 10 разів більше формально виміряної продуктивності праці.* Якщо професійний відбір здібності фахово зроблений вірно, тобто вона розвинена у професійно-освітньому і творчому відношенні, а при цьому створені необхідні умови для її повної і ефективної реалізації, то ФТСП в успішних фахівців має значення на порядок вищий, ніж показник продуктивності праці, тобто є вищим у 10 разів. І вже в якості «м'якої складової» в матеріальному та нематеріально-інтелектуальному продукті – на два порядки, тобто 100-кратно [5, с.135-136]. Подібні інтелектуальні продукти (об'єкти інноваційних інвестицій, технології, проекти, нововведення) можуть бути надзвичайно інформомісткими, наукомісткими та

технологістичними. Проте при «матеріалізації-опредмеченні» інтелектуальних розробок вони можуть мати «зворотній рахунок» – як позитивний, так і негативний. В разі реалізації власних інтелектуальних продуктів за участю їх авторів-розробників це принаймі в 10 разів дешевше ніж придбання «зовнішніх» ноу-хау та їх адаптивного опредмечення в умовах існуючої виробничої системи, що може модернізуватись за рахунок власних інвестицій. Закупівля ж «матеріалізованих» зарубіжних інноваційних технологій та обладнання, що пропонуються на товарному ринку, співвідносно мають непомірно високу ціну. А з подальшими ремонтами, придбанням необхідних запчастин, підтриманням виробництва в робочому стані – це малопідйомний тягар. Тому у випадку невдалої матеріально-предметної реалізації інтелектуальних продуктів (через вимірювання ефективності їх реалізації в показниках зросту продуктивності праці, а не в продуктивності професійної здібності в індикації ФТСП) весь позитивний економічний ефект може бути зведений нанівець і навіть мати від’ємний рахунок. І навпаки. Висока «імманентна якість», «професіюмісткість» інтелектуальних продуктів, їх початково висока «інноваційна інформосемкість», навіть при малій ефективності інвестування в них матеріально-фінансових ресурсів, діють 2-3-х кратний ефект. А при вкладенні у розвиток творчих професійних здібностей – 5-6-и кратний ефект і вище. Треба підкреслити, що подібне можливе тільки за умов високої інтелектуальної і професійної компетентності персоналу, його налаштованості на успіх, наявності ефективних та здібних «новаторів впровадження» серед успішних фахівців як суб’єктів-носіїв інтелектуальної власності.

При моделюванні успішності професійної самореалізації корпоративно «зведеної продуктивної здібності» персоналу підприємства вже немає необхідності враховувати дієвість нормо-ціннісної мотивації в інтенсивності циркуляції відповідних ціннісно-мотиваційних детермінантів. *При ініціюванні «продуктивності здібності» мотивація співробітника вже «апріорі» буде приймати вищі значення високоціннісних професійних намірів на досягнення фахового успіху у конкурентному змаганні успішних фахівців.* Тобто професійну вмотивованість вже не потрібно окремо індексувати для виведення «стимульованого рівня результативності» (СРР) або «вищого» (нестимульованого) рівня результативності (ВРР), бо вони досягають цього «вищого рівня» через ФТСП на основі професійно-ціннісної «націленості» всіх конкурентно-спроможних спеціалістів і корпоративних «фахових команд» на успіх [5, с.136-138]. Тому розрахункова формула з виявлення «продуктивності здібності» є співвідносною формулі розрахунку продуктивності праці, але тільки з обліком нематеріально-інтелектуального продукту (ІА та ІВ) [5, с.136]. А саме:

$Pзд = (Omн + Onмн) / T$, де:

Pзд – продуктивність здібності (в грошових одиницях) за одиницю часу;

Омп – вироблений об'єм матеріального продукту;
Онмп – вироблений об'єм нематеріального продукту;
Т – відрізок часу за яким вимірюється Пзд.

Нагадаємо, що до 75 % виробленого національного продукту США обчислюється в інтелектуальних активах високої ліквідності, а не в матеріальних цінностях. Це й дає можливість американському суспільному виробництву мати світовий рівень, завдяки «відтоку мозку» з інших країн та концентрації мозкового «інтелектуального капіталу» у США (до 80 % всіх «мозкових» людських ресурсів). Саме по цьому шляху йде і Китай, але переважно за рахунок власних «мозкових ресурсів», досягаючи дивовижного синергетичного ефекту від реалізації професійних здібностей власних успішних фахівців.

3. *Оціночний критерій «комплексування» професійної діяльності успішних фахівців та створення цілісних «функціональних комплексів» успішної діяльності на основі ФТСР.* Цей критерій можна обчислити через **показник моделювання «діяльнісних диференціалів» та «діяльнісних комплексів» в системно побудованій професійній діяльності**, що й забезпечує успіх «фаховим командам» і окремим спеціалістам «в системі» [5, с.132]. Цей показник може моделюватись в системі цілісної чи функціональної діяльності, програмно-цільової або інноваційної діяльності, комплексної діяльності у складі кількох «діяльнісних диференціалів». М. Портер вводить для характеристики інтегрованої діяльності корпорації таке поняття як «кластер»: це група корпоративно взаємопов'язаних організацій, які «діють в визначеній сфері і характеризуються спільністю діяльності і взаємодоповнюючих одна одну». «Кластери приймають різні форми в залежності від глибини та складності», але переважно орієнтовані на виробництво готового продукту, тобто на успішну цілісну професійну діяльність. До подібного професійно-інтегрованого кластеру входить «сервісна діяльність», всі «спеціалізовані фактори виробництва», а саме – «спеціальне навчання, освіта, постачання інформації, проведення досліджень,... структури для підвищення кваліфікації» і «встановлюючі стандарти». В кластер можуть входити фірми і організації, які забезпечують для нього спеціальні навички, технології, інформацію, капітал або інфраструктуру любых групоутворень» [6, с.207].

М. Портер, як один із фундаторів «корпоративної культури» і досягнення на її основі конкурентних переваг, був послідовний прихильник віолентної стратегії американської економіки на жорстку конкуренцію. Але при цьому, моделюючи кластерну організацію корпорацій, М. Портер виходив з того, що «феномен кластеру» у своїй віолентній дії «знижує рівень конкурентності компаній», бо одночасно підвищує їх професійну успішність в разі комплексно-інтегрованої діяльності. Тому він вважає, що «успішний кластер», насамперед, «формує нові програми для менеджменту» на шляху до «бездоганної американської системи» успіху і досягнень [6, с.203, 474]. М. Портер також вважає, що «реформування американської системи» *методами конкурентних переваг*

«сильної» корпоративної культури в інноваційних кластерах великої професіомісткості та фахової успішності, зараз предстає як найбільш «раціональне використання інвестицій і зменшує внутрішню неефективність корпорацій» у «конкурентному середовищі» [6, с.474-475]. Тобто «внутрішня неефективність» корпорацій долається шляхом впровадження різногалузевої професійної культури успішних фахівців, котра взаємозбагачується у багатогалузевому кластері на основі професійних інновацій і дає їм перевагу у жорсткому «конкурентному середовищі». Перш за все – у вигляді загальної «корпоративної культури» всього кластера, а не тільки окремих підприємств. Вона є професійно «узгодженою» і фахово «збалансованою» у конкурентному середовищі успішних фахівців по всій інфраструктурі кластера. Це дозволяє досягти «узгодженої діяльності з великою кількістю... структур» корпорації, яка «покладається на інтеграцію по вертикалі» і тим знижує «тиск конкуренції», бо велика кількість конкурентів можуть входити в кластер, що «заставляє їх творчо підходити до питання про свої відмінності» [6, с.229-230]. Наприклад, набагато легше «капітал переміщується від його утримувачів до інвестиційних проектів», бо він «занурюється в конкретні інвестиційні проекти», котрі пропонують і розробляють успішні фахівці як суб'єкти-носії інтелектуальної власності, інноваційних технологій та розроблених ними нововведень. Шляхом їх впровадження «механізм розподілу капіталу» стабілізується, стає менш «конкурентним», «стимулює інвестиції, обіцяючи інвесторам стабільність прибутків в довгостроковій перспективі». І, таким чином, відкриваючи на цій основі можливість здійснення довготривалої успішної кар'єри більшості спеціалістів, що працюють у кластері як «успішні професіонали» [5, с.445].

За нашою концепцією, подібним чином у кластері формується професійно-укрупнена міжгалузева виробнича діяльність, котра у первинно-укрупненому вигляді предстає як *«діяльнісний диференціал»* з кількох суміжних та укрупнених фахових функцій, а у вторинному утворенні – як *«діяльнісний комплекс»* з кількох суміжних фахових діяльностей. Тобто у професійно-якісному відношенні кластерний діяльнісний диференціал може набувати характеру *«діялісного комунікативного комплексу»*, котрий охоплює весь кластер. Це може бути діялісно-розширений *«професійний комплекс»*, наприклад у статусі «команди професіоналів», або – діялісний *«творчо-реалізаційний комплекс»*, коли «команда професіоналів» перетворює його на *кластер «креативно-комплексної реалізації» інновацій*. Тоді він здатний сполучити самі різні види діяльності, створюючи цілі «діялісні комплекси» цільової реалізації інновацій [6, с.146-147]. За П. Друкером, подібне відповідає самій «комплексній природі менеджменту» людських ресурсів, головна цільова функція якого полягає у створенні в «корпоративній команді» здорового «загального духу» творчої професійної діяльності, в котрій фаховий успіх і піднімає «загальний дух нашої організації», що є «ділом кожного з нас» [7, с.30, 162]. *Кластерні діялісні диференціали та комплекси можуть створювати навіть*

інтелектуально-ментальні та «інформаційні кластерні комплекси» з продукування когнітивних знань і створення інтелектуальних активів у вигляді «ноу-хау», котрі є найменш фінансовомісткими і найбільш «професіомісткими» в інвестиційному відношенні [6, с.147-148]. Подібна можливість моделюється за відповідним критерієм та обраховується за відповідним показником корпоративної культури за американською моделлю успішної професійної діяльності на основі конкурентних переваг успішних фахівців.

*4. Критерій інтелектуально-інформаційної імобілізації професійно-творчих потенціалів та ресурсів корпорації або кластеру у їх креативно-інноваційному статусі. Оціночний критерій може бути обчислений через **показник капіталізації інтелектуально-корпоративного ресурсу підприємства**. В цьому індикаторі фіксується рівень імобілізації людських та інформаційних ресурсів у їх синтезі та в інтелектуально-технологічному вигляді, а саме: ІТ-інновацій, когнітивних технологій, ІТ-проектів, ІТ-програм і програмних комплексів (ПК ІТ), капіталізованою інтелектуальною власністю – винаходи, корисні моделі, промислові зразки, «ноу-хау» тощо. Відомо, що американські корпорації першими прийшли до висновку, що «сила корпорацій» полягає у знаннях, розвиненій здатності виробляти та управляти інформацією та інформаційними процесами [4, с.33-36]. Секрет «корпоративного успіху» Америки за останні 30 років «постіндустріальних трансформацій» у напрямі створення інформаційного базису суспільного виробництва представлений повною інтелектуалізацією всіх видів діяльності. Створення потужних комп'ютерних мереж, включаючи всесвітню електронну мережу Internet, – це лише наслідок чітко спланованої державної «інформаційної політики» на інтелектуалізацію всієї соціальної системи суспільства, всього суспільного життя з його особливим «веб-стилем». Засновник інформаційної корпорації Microsoft Білл Гейтс, який досяг найбільших успіхів у «інформаційному бізнесі» вважає, що «стратегія успіху» корпорацій у володінні інформаційними технологіями полягала в наступному [8, с.237-249]:*

(1) інституалізація інформації, інформаційного спілкування та інформаційних комунікацій як ключової ділової цінності; переключення персоналу корпорацій на інтелектуальну діяльність, що різко піднімає їх творчий потенціал, ініціює постійне зростання творчих здібностей та їх ефективну реалізацію;

(2) радикальне підвищення «корпоративного коефіцієнту інтелекту», що відкриває корпораціям можливість швидко засвоювати знання, швидко перетворювати їх на інформацію та «інтелектуальний продукт» і дає «найвищу конкурентну перевагу»;

(3) «згортання» інформації в «електронну нервову систему» і її «розгортання» в інформаційні потоки, котрі Б. Гейтс назвав «кровоносною системою бізнесу»;

(4) створення інформаційних технологій як основи реінжинірингу

господарської діяльності компаній і фірм, реінжинірингу робочих місць персоналу і всієї корпоративної системи управління з подальшим перетворенням інформаційних технологій на стратегічний ресурс;

(5) вихід першими на міжнародний ринок із новим інформаційним продуктом високої конкурентоспроможності (низька ціна, висока якість і швидке постачання), встановлення економічного пріоритету і товарного домінування; а потім, за умови подавлення супротивників, – розширення кордонів «інформаційного бізнесу» до глобальних масштабів і встановлення «інформаційних стандартів» економічного прогресу на основі правового та економічного пріоритету;

(6) перехід до інформаційного «веб-стилю» життя всієї суспільної життєдіяльності, тобто до масового використання комп'ютерних мереж у повсякденних сферах життя людей, входження в звичку користування персональними комп'ютерами (з адресними і стандартними програмами для користувачів-клієнтів) так само як телефоном, радіо, телебаченням.

Інтелектуально-інформаційну іммобілізацію наявних людських ресурсів можна цілком успішно здійснити і в системі суспільного виробництва України. За авторською концепцією, це можливо практично реалізувати, насамперед, в індустріальних регіонах, де промисловий розвиток досяг «піку індустріалізму» і має єдину перспективу свого розвитку у «постіндустріалізмі». Подібна можливість була проаналізована автором на прикладі Кривбасу за всіма вищеозначеними 6-и показниками інформатизації традиційного суспільного виробництва («індустріального») та всієї суспільної життєдіяльності, виходячи з наявного інтелектуально-корпоративного ресурсу країни та її найбільш успішних підприємств [5, с.37-45]. Показано також, що подібну «інтелектуально-інформаційну іммобілізацію» можна здійснити одночасно з громадянським розвитком українського суспільства. Більш того, – практично реалізувати можливість «культурно-інформаційного програмування» успішного розвитку «індустріально-промислових регіонів», подібних Кривбасу, з перетворенням їх на територіальні інноваційно-промислові кластери (ТПК) інтенсивного постіндустріального розвитку [9, с.445-452]. У постіндустріальних країнах Заходу, де подібна інтелектуально-інформаційна іммобілізація людських ресурсів у якості інтелектуально-корпоративних ресурсів вже відбулася, були отримані вражаючі за своєю успішністю результати. Так, при вирішенні конкретних виробничих завдань з модернізації і постмодернізації виробництва у «взірцевих компаніях» відбулося 6-кратне покращення результатів при 4-х кратному зменшенні часу на його досягнення. «Корпоративний коефіцієнт інтелекту» різко зростає, підвищення інтелектуального потенціалу вело до інтенсивного «перехресного запилення» ідеями; корпоративні групи співробітників ставали спроможними «спільно виробляти ідеї і втілювати їх у життя настільки ж ефективно й цілеспрямовано, наскільки це могла б робити одна людина» [8, с.248-249]. При цьому виявлялась така закономірність підвищення загальнокорпоративної «інформаційної

успішності», а саме – отримання інформаційного синергоефекту, завдяки якісного збільшення можливостей корпоративних інтелектуальних систем: стандартні клієнтські інтерфейси, програми-додатки, комплексні програми (ПК ІТ), експертні програми зі штучним інтелектом тощо. Тобто одночасно з вирішенням основних завдань вироблявся «безцінний» програмний продукт, котрий ще більше підвищував результативність колективних зусиль корпоративної групи. Наприклад, це успішні програмні «моделі бізнесу» на основі «споживчих рішень» (Дж. Уелч), «безперервних перетворень» у сфері «успішного менеджменту» (по моделі Б. Гейтса), побудови «піраміди продукції» (Н. Хайек), створення «управління ланцюжком цінностей» (Р. Гауцето), успішне управління комунікаціями по «типу комутатор» або «комунікативний координатор» (Ч. Шваб), інноваційна модель бізнесу «на два кроки попереду конкурентів» (Е. Гроув), створення на цій основі «глобальної мережі спеціалістів» найуспішної діяльності (П. Барневік) та інші [10, с.261, 347]. Це вже *«поза межовою зоною успішної професійної діяльності у виробничій інфосфері з синергетичним ефектом «іммобілізаційної акумуляції» інтелектуально-корпоративних ресурсів, «граничної дієвості» факторів інформаційного виробництва, що входять в «професіосферу ноосферних креативно-синергетичних феноменів»* [11, с.13]. Подібне моделюється та оцінюється вже за іншим критерієм та іншою індикацією успішності професійної діяльності.

7.3. Гранична дія людського фактору професійної конкурентності успішних фахівців за показниками ФТСР та інноваційно-творчої інтенції

Виходячи з вищезначених оціночних критеріїв, надалі відкривається можливість змоделювати «граничну дію» людського фактору професійної конкурентності, на яку здатні успішні фахівці при досягненні «вищого рівня результативності» (ВРР). Вже в показниках вищої «продуктивності фахової здібності», функціонально-творчої самореалізації (ФТСР) та випереджальної інноваційно-творчої інтенції на кар'єрний успіх у професійній діяльності.

5. Оціночний критерій граничної дії людського фактору професійної конкурентності, ефективності та успішності серед інших факторів виробництва. Цей критерій обраховується через **показник граничної дії фактору професійної конкурентності успішних фахівців за продуктивністю їх фахової здібності** [5, с.138-139, 180]. За концепцію М. Портера, подібна «гранична дія» факторів виробництва, включаючи і «людський фактор», досягається в розробленій ним «5-и факторній моделі» одночасної і взаємної дії 5-и «конкурентних сил». Серед них основний – це (1) «центруючий фактор» силової «боротьби з конкурентами» на «центральному рингу конкуренції». На нього спрямовані всі інші фактори дії «конкурентних сил»: (2) конкурентної боротьби з постачальниками, (3)

конкурентно-силових відношень зі споживачами на товарному ринку, (4) силового подолання загроз з боку конкурентів на своєму «цільовому сегменті» ринкової боротьби, (5) фактор конкурентної боротьби з загрозами з боку продуктів-замінників власної товарної продукції [14, с.56-58]. Портеровська модель дії «п'яти сил конкуренції» має своє відповідне графічне зображення [14, с.55-56]. З методичною корекцією до пострадянських умов розвитку ринку на національному підґрунті відповідна схема була представлена у 5-му розділі даної монографії.

Проте за нашою концепцією, більш слушно розробляти та обчислювати критерій граничної дії людського фактору в аспекті професійної конкурентності та досягнення особистої і «корпоративної успішності» за методикою послідовного підняття «рівня успішності» у прогресії «ППР→ СРР→ ВРР». Тобто від «прийнятого рівня результативності» (ППР) до «стимульованого рівня» (СРР) і далі – до «вищого рівня результативності» (ВРР). Це «понадприйнятний рівень» результативності, котрий досягається без додаткового стимулювання, а тільки в разі «високовалентної» дії «антропогенного фактору» конкурентної змагальності і досягнення професійного успіху у конкурентній боротьбі. Для цього необхідне *формування особливої конкурентоспроможної корпоративно-виробничої системи у складі «людських структур» з високорозвиненими «людськими відносинами», які генерують «корпоративний дух» господарської організації і корпоративні інтелектуальні ресурси високої ліквідності та професійної успішності без функціонально-фахових «граничних обмежень»*. Подібна система виходить за межі звичайної «групової індивідуальності» у досягненні ПРР і СРР, і входить у професіосферу фахової «інтелектуальної множини особистостей» успішних професіоналів (або корпоративної «команди професіоналів»), що створюють особливу інтелектуально-інформаційну «техноструктуру корпорації». За М. Портером, вона може бути представлена внутрішньовиробничим кластером, а за нашою концепцією, подібна «інфраструктура успішності» утворюється з акумульованого професійного потенціалу успішних фахівців та інтелектуального корпоративного ресурсу (ІКР), котрий за М. Портером, формується на «нагромадженій інформації і досвіді» [12, с.101, 114]. Сюди відносяться і «здібності мобілізувати капітал» успішних фахівців та ІКР, який акумулюється за «принципом сумісності» успішної професійної діяльності у конкурентному середовищі. Під подібною «сумісністю» в соціально-психологічному плані розуміється подолання бінарних опозицій в позитивному сенсі: «недовіра-довіра», «непоступливість-поступливість», «хитрість-прямота», «недоброчесність-доброчесність» тощо. «Принцип сумісності» діє по ланцюжку: «особистість→ організація→ соціальні установки». І далі – «пристосування цілей в якості мотивуючої сили» до здібності мобілізувати інтелектуальний і соціальний капітал [12, с.204, 207]. В їх сумісності – це є *інтелектуально-корпоративний капітал (ІКК)*, що складається з *творчо-інтелектуальних, професійних та*

структурно-організаційних активів. Їх потенціал не треба стимулювати, бо «корпоративний дух» спонукає співробітників працювати «за здібністю» і досягати вищого рівня результативності (ВРР), заради професійно-творчої успішності (ВРР). Подібний вищий рівень результативності (ВРР), що представлений сукупно інтелектуально-корпоративним капіталом (ІКК) і має **професійно вище або «граничне значення» продуктивності дії людського фактору шляхом високопрофесійної самореалізації фахових здібностей конкуруючих спеціалістів**. Проте тільки за умови, коли в корпорації розвивається «сильна» корпоративна культура, котра створює виробничі умови професійно-діяльній сумісності у вигляді «діяльнєсних функціоналів» та «діяльнєсних комплексів» «корпоративного сприяння» розвитку професійних здібностей та успішної професійної діяльності «за здібністю». Економічна оцінка здійснюється достатньо легко: це різниця у вартості кінцевого продукту між «прийнятною» результативністю (ПРР), з одного боку, і «граничною», або «вищою результативністю» (ВРР), з другого боку. Це може бути, наприклад, у вартісному визначенні різниці між «надбавленою вартістю» (представленої у ВРР) та «доданою» вартості (представленої у ПРР і СРР). А саме:

по першій схемі: $EE_1 = V_{впр} - V_{прр}$

по другій схемі: $EE_2 = V_{впр} - V_{срр}$, де:

ЕЕ – економічний ефект, оцінений за різницею вартостей кінцевого продукту в системах «ПРР-ВРР», «СРР-ВРР» [5, с.139]. На цьому найвищому рівні **надспішної «глибинної реалізації» професійних здібностей** в процесі їх творчого розвитку і перетворення в інтелектуальні активи, інтелектуальну власність, організаційний та соціальний капітал потрібне визначення нового відповідного критерія та нового показника корпоративної культури.

6. *Оціночний критерій успішної професійної самореалізації в умовах «сильної» корпоративної культури, заснованої на конкурентних перевагах успішних фахівців*. Цей критерій вираховується за **показником функціонально-творчої самореалізації – ФТСР** [5, с.135-136]. Він є інтегральним показником, котрий служить індикатором загального і нестимульованого професійно-»функціонального підсилення» фахових здібностей, а також їх професійно-»комплексного підсилення» при вирішенні стратегічних завдань корпорації. Це може бути і вирішення власних стратегічних завдань підвищеної складності, в першу чергу – при плануванні і здійсненні успішної професійної кар'єри. Подібна оцінка на межі «вищої результативності» (ВРР), «граничної дії» людського фактору і «вищої результативності», і тому вона може бути суттєво різною у фахівців з різним рівнем професійної самореалізації та фахової успішності. Проте цілісно реалізувати творчу професійну здібність в умовах виробничої спеціалізації надзвичайно важко, тому її і необхідно певним чином «функціоналізувати», а потім «функціонально підсилити» на головному напрямку «виробничої дії» успішного фахівця. В цьому сенсі можна

говорити про «виробничу самовіддачу» співробітника, його коефіцієнт корисної дії (ККД). Подібний ККД особистісної корпоративної культури включає всі головні фактори, що *моделюються як фактори «антропогенної дії» в досягненні фахової успішності шляхом конкурентних переваг у високопрофесійній реалізації «продвинутих здібностей» корпоративно-ціннісних спеціалістів та їх «корпоративних команд»*. А саме:

- показник нормоціннісної мотивації, котрим оцінюється особистісна продуктивність професійної здібності та успішність її реалізації;
- показник загальної продуктивності здібностей персоналу, котрий як «конвергентивний показник» може дати всі числові характеристики зведеної продуктивності здібностей всієї «корпоративної команди»;
- показник моделювання «діяльнісних диференціалів» та «діяльнісних комплексів» в системно побудованій професійній діяльності «на успіх»;
- показник капіталізації інтелектуально-корпоративного ресурсу (ІКР) всієї господарської організації;
- показник граничної дії фактору професійної конкурентності успішних фахівців за продуктивністю їх фахової здібності.

Тобто за допомогою показника ФТСР можна обрахувати всі індикатори, що входять до системи показників «сильної» корпоративної культури професійних конкурентних переваг. По цим «структурним індикаторам» робиться сукупний розрахунок ФТСР, який має, вочевидь, інтегруючий характер. Проте показник ФТСР можна розрахувати і за іншою методикою, яка базується на «теорії очікуваної віддачі». Під нею розуміється «функціональна творчо-самореалізаційна віддача» (самовіддача). Вона обчислюється за відповідною формулою опредмечення теоретично-очікуваної «професійної самовіддачі» у практичному результаті успішної фахової діяльності. А саме [13, с.141]:

$MOV = [(E \rightarrow P)] \times \sum [(P \rightarrow O) \times (V)]$, де:

MOV – теоретичний рівень мотивації очікуваної віддачі (максимальний), до якого повинні наближуватись реально отримані результати праці;

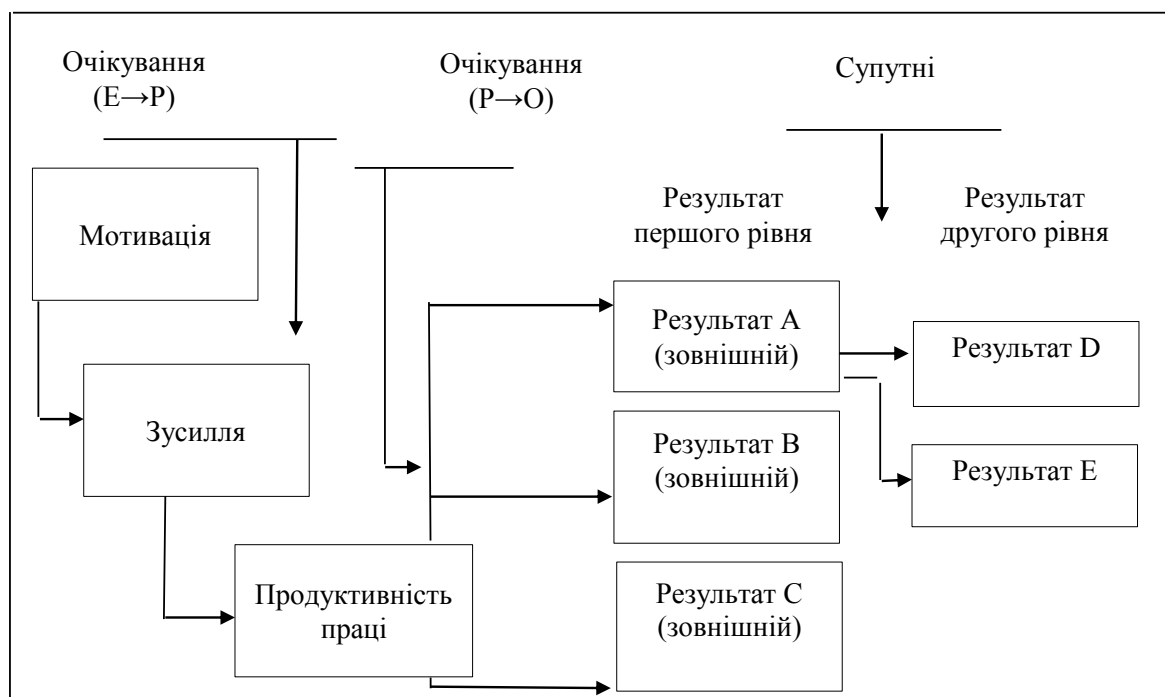
$E \rightarrow P$ – очікування того, що зусилля фахівця забезпечать бажану продуктивність праці (традиційна модель) або «продуктивність здібності» (інноваційна модель);

$P \rightarrow O$ – очікування того, що дана продуктивність праці (продуктивність здібності) призведе до прийнятних результатів (ПРР), успішних результатів професійної діяльності, що стимулюється (СРР) або «вищих результатів» (ВРР);

(V) – привабливість отриманих результатів для окремого успішного фахівця, їх певної кількості чи всього персоналу.

Модель «теорії очікування віддачі» та її успішної практичної реалізації можна представити не тільки в математичній формі, але й у графічному вигляді [13, с.162]:

Модель очікуваної функціонально-творчої самовіддачі



У цій графічній моделі успішної «професійної самовіддачі» результати першого рівня підрозділяються на внутрішні (коли працівник знаходиться в натхненому стані досягнення, переживання успіху, творчого підйому) і зовнішні, котрі залежать від підприємства та його керівного складу, окремих виробничих груп в цій організації, наприклад, «успішних команд» професіоналів. «Результати першого рівня» мають безпосередню привабливість особистісного успіху, а «результати другого рівня» розглядаються як відповідні спільним бажанням, сукупним цілям успішної професійної реалізації всього персоналу. За нашою концепцією, успішними фахівцями у їх професійній самореалізації можуть *плануватись результати і «третього рівня»* – це здійснення успішної професійної кар'єри як *випереджаючої інноваційної інтенції*, – як очікуваної, так і практично здійсненої за відповідним критерієм професійної успішності та його індикацією у новому показнику.

7. *Оціночний критерій випереджаючої інноваційної інтенції на здійснення довготривалої та успішної професійної самореалізації у кар'єрному зрості і здійсненні успішної професійної кар'єри.* Подібний критерій можна представити та обрахувати у **показнику професійної інноваційно-творчої інтенції на випереджуючий і якісно більш високий успішний результат**, котрий репрезентується в довготривалій професійній творчості, опредмеченої в досягненнях успішної професійної кар'єри [5, с.141-142]. Тобто подібний «інтенційний показник» успішності моделює оцінку «творчої афференції» або «випереджаючої реакції» (П. К. Анохін) на майбутнє у формах «націленості на майбутнє» та на корпоративну діяльність «від майбутнього» (інноваційний підхід), а не «від минулого» (традиційний підхід). Саме подібна випереджаюча професійно-інноваційна інтенція і надає відповідну «культурну силу»

корпорації, акумулює силу її корпоративної культури, робить її «сильною структурою», а компанію чи фірму – «сильною організацією». Подібна корпоративна «культурна сила» виявляється у її цілеспрямованості на майбутнє, на професійну перспективу та прогнозоване ціледосягання успішних фахівців, що потребує чіткого та реального «кар'єрного планування», знаходження джерел додаткових великих зусиль, які неодмінно приведуть всіх професійно розвинутих фахівців до успіху. Тому правомірно говорити *про реальну «силу» інноваційної інтенції, і цю «силу інтенції» надають корпорації інновації та нововведення*, бо саме вони підіймають корпоративну діяльність на якісно вищий рівень **системної професійної самореалізації** успішних фахівців у довготривалому успішному кар'єрному зрості. На цій основі і розвивається **«сильна» корпоративна інноваційна культура**, котра за американською моделлю успішності, формоутворює **інноваційні корпорації, креативні корпорації, корпорації вертикальної інтеграції**: на регіональному, міжрегіональному і регіонально-національному рівні, а потім – міжнародному, мультиринковому, полікорпоративному, «альянському рівні». Їх успіх інтенційно запрограмований тим, що вони завжди знаходяться на 2-3 кроки попереду своїх конкурентів і партнерів, роблячи перспективні «ставки» на різке «функціональне посилення» того чи іншого компонента корпоративної культури. Наприклад, роблячи «функціональну ставку» на успішні комунікативні взаємодії на підприємстві, що різко підвищує щільність комунікаційних інтеракцій, розвиваючи відносини соціального партнерства, а з ними – створюючи інтелектуально-комунікативний, інформаційний і соціальний капітал. Це також може бути «функціональна ставка» на підсилення «ринкової мотивації» до успішності на основі «ціннісного нормування» конкурентоздатності працівників, що розв'язує сили внутрішньої корпоративної конкуренції. Або навпаки формування корпоративних цінностей «нашої справи», «нашого права», норм «корпоративної справедливості», успішної корпоративної самоорганізації корпоративно-креативних груп, «новаторів впровадження», розробників та антрепренерів інноваційних проектів тощо. Це може бути і «сильна» інноваційна політика на досягнення «нових рубежів», наприклад, у створенні «інфосфери» корпорації, інноваційної «техносфери» у вигляді «корпоративного технополісу», «креатосфери соціополісу» з іммобілізації інтелектуального і соціального капіталу тощо. Подібні «функціональні ставки» на успішні інноваційні інтенції можна поперемінно міняти, «альтернувати», представляти у вигляді **«альтернуючих» та «альтернативних ставок» у конкурентному суперництві**. Це дуже характерно для американської моделі корпоративного менеджменту, що тяжіє до «сильної» конкурентної культури співробітництва і суперництва та досягнення корпоративного успіху.

Виходячи з подібних підстав, американську модель корпоративної культури в досягненні конкурентних переваг можна покласти в основу розробки відповідної методики здійснення успішної професійної кар'єри

вітчизняними молодими спеціалістами шляхом їх корпоративної сумісності та одночасного досягнення конкурентних переваг. Такі методи, як можна бачити, суттєво відрізняються від західноєвропейської практики управління знаннями та розвитку партнерської організаційної поведінки. Тобто тут наявна певна ціннісна опозиція у відповідній альтернативі-протиставленні: *американська модель корпоративної сумісності і конкурентних переваг на основі корпоративної культури* в системі американського віолентного («силового») менеджменту і західноєвропейського «софтного», «м'якого» і соціально-партнерського менеджменту в розвитку успішної фахової діяльності та здійснення успішної професійної кар'єри. Це особливо актуально для молодих фахівців, котрим необхідно здійснити успішний професійний вибір та самореалізувати себе в успішній кар'єрі за конкретною професійною моделлю та чіткими фаховими критеріями реалізації власних планів.

Використана література (до р.7)

1. Greenslade M. Managing diversity lessons from the United States// People Management, December: JPD, 1991
2. Корнелиус Н. HR менеджмент. – Днепропетровск, Баланс Бизнес Букс, 2005. – 520 с.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб: Питер, 2004. – 832 с.
4. Гіл Ч. В. Міжнародний бізнес. – К.: Основи, 2001. – 856 с.
5. Капица В. Ф., Макаров О. И. Корпоративная культура управления в Большой хозяйственной организации. – Кривой Рог: Минерал, 2003. – 249 с.
6. Портер М. Конкуренція. – М.: Изд. дом. «Вильямс», 2003. – 496 с.
7. Друкер П. Практика менеджмента. – М.: Изд. дом. «Вильямс», 2003. – 398 с.
8. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. – М.: Эксмо-пресс, 2001. – 480 с.
9. Капица В. Ф. Соціальна філософія культурно-інформаційного розвитку суспільства. – Кривий Ріг: Видав. центр, 2012. – 479 с.
10. Сливотски А., Морисон Д. Маркетинг со скоростью мысли. – М.: ЭКСМО, 2003. – 418 с.
11. Капица В. Ф. Світоглядна культура і ноосферне світорозуміння. – Кривий Ріг: Видав. центр, 2013. – 592 с.
12. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество. – М.: Прогресс, 1969. – 480 с.
13. Натамушко С. В, Теория мотивации поведения личности в зарубежной индустриальной социологии// Социологические исследования, 1979, № 1. – С. 160-166
14. Технологии корпоративного менеджмента (под ред. И. В. Мишуровой и Н. Ф. Новосельской). – М.: ИКЦ «МарТ», 2004. – 544 с.

РОЗДІЛ 8. ПОРІВНЯЛЬНІ КРИТЕРІЇ, ПОКАЗНИКИ ТА ІНДИКАТОРИ ФАХОВОЇ УСПІШНОСТІ ЗА РІЗНИМИ МОДЕЛЯМИ ЗДІЙСНЕННЯ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ МОЛОДИМИ ФАХІВЦЯМИ

8.1. Порівняльний аналіз моделей фахової успішності та співставні (компаративні) критерії успішної професійної самореалізації

Окрім розглянутих західноєвропейської та американської моделей досягнення фахової успішності та здійснення успішної професійної кар'єри, найбільш відома ще «японська модель», що співвідносна у певній «ціннісній опозиції» вищерозглянутим модельним розробкам. В ній репрезентується досвід успішних японських корпорацій і компаній, котрий моделюється в критеріях (показниках і параметрах) *професійно-ціннісної організаційної поведінки «високої прихильності» до фахових інновацій та успішних комунікативних практик з їх розповсюдження і реалізації у довготривалій та успішній професійній кар'єрі*. За «японською» моделлю, вона – чим довготриваліша на одному місці діяльності фахівця, тим більше розцінюється як успішна, а за американською моделлю навпаки заохочується мобільність працівників, що покращує кадровий ресурс. Але концепція «організаційної поведінки» на основі «відданої прихильності» до успішної компанії була вперше розроблена не японськими, а західними дослідниками. Так, Р. Моудрей розумів подібне економічне явище «як прихильність до організації», що робить фахівців успішними при здійсненні ними довготривалої професійної кар'єри на одному місці виробничої діяльності [1]. М. Армстронг бачив подібне у такому виробничому «відношенні успішності» фахівців до компанії, що забезпечує їм успішну професійну кар'єру, а саме:

а) ототожнення особистості з цілями і цінностями компанії у відповідній організаційній «поведінці успішності»;

б) бажання бути частиною організаційної інфраструктури, передусім, у професіосфері успішних професійних кар'єр (внутрішньоорганізаційних), здійснених персоналом компанії;

в) бажання проявляти зусилля від імені компанії при вирішенні складних завдань, що забезпечують кар'єрний зріст [2, с.168].

Проте вперше подібні ідеї успішно впровадили саме японські компанії. За основу вони взяли погляди Дж. Р. Салансіка, котрий більш широко бачив прихильність до організації, а саме – як певну позицію, від котрої залежать професійні дії фахівців. А останні – від їх професійних цінностей і переконань, на основі яких вони розвивають діяльність з професійно-ціннісною орієнтацією на причетність спеціаліста до компанії, та організують свою професійну поведінку таким чином, що може забезпечити

успішність та підтримку компанії в організаційних зусиль фахівців з досягнення їх професійних цілей [3]. Але основну концепцію «повної прихильності» до успішної компанії, що забезпечує «повну успішність» високопрофесійним фахівцям, розробив У. Оучі [4]. Він розумів подібне як «професійний рух» від повністю «контрольованої» адміністративної поведінки до малоконтрольованої «організаційної поведінки» на основі ціннісно-професійної прихильності і причетності до успішної компанії. Подібна «прихильна» організаційна поведінка формується шляхом поглибленої участі (партисипарності) в діяльності компанії, комунікативного та організаційного співробітництва з нею, що значно підвищує ефективність власної професійної діяльності та покращує оцінку її успішності в системі організаційного менеджменту. На його організаційних засадах і здійснюється реальний перехід «від контролю – до прихильності», тобто від «контролю над прихильністю» (через вмотивованість працівників) до безпосередньої «ціннісної прихильності» фахівців, котрі намагаються набути статус «успішних спеціалістів». Подібним чином досягається практична *реалізація можливостей власного і колективного творчо-інтелектуального розвитку на основі колективної професійної взаємопідтримки і партисипарного управління у сумісних системах організаційного, комунікативного та інформаційного менеджменту*. За таких умов в управлінні приймають участь всі «компетентні фахівці», що доказали свою успішність у досягненні високої економічної ефективності своєї діяльності. Так, у компанії «Мацусіта денкі» в період її інтенсивного розвитку подібний економоефект складав до 500 тис. доларів на одного успішного фахівця за рік. Саме У. Оучі першим розробив японську *«досконалу модель повної прихильності»* на основі 2-х базових цінностей: а) «вміння повести за собою» до колективної успішності весь персонал (в комунікативному та організаційному відношенні) і б) задіяння мотивації «синтезу сердець та умів», що виявляється у «відданій прихильності» до компанії. За розробленою ним «теорією Z» на цій професійно-ціннісній основі здійснюється перехід від «авторитарної моделі» управління до *«консультативної» та «ефективної моделі» управління через комунікативну децентралізацію, створення «гуртків якості» і надання права «компетентним фахівцям» персонального «функціонального контролю» за технологічним процесом*. Подібна «японська модель» професійної успішності та «м'якого» управління персоналом була визнана на міжнародному рівні і зараз практично використовується у світовому досвіді «взірцевих компаній» у таких 2-х головних аспектах:

а) «софтне» управління персоналом в системі «софтного менеджменту», заснованого на «м'яких» складових виробництва [5];

б) впровадження «програми комунікацій» з розвитку професійно-комунікативних відносин, що забезпечують успішну професійну самореалізацію фахівців через інфраструктуру «м'яких» складових виробництва [2, с.174-176].

Вітчизняні дослідники (Г. Л. Хаєт, О. Л.Єськов, с. В. Ковалевський та

інші), що проаналізували світовий досвід успішної професійної діяльності за різними найбільш успішними моделями виробничого менеджменту (та в аспекті національної різнотиповості управлінських підходів) фіксують наступні головні відмінності західного і японського типів менеджменту з успішного управління людськими ресурсами у 12-и співставних критеріях професійної успішності [6, с.251].

<i>n/n</i>	<i>Критерії</i>	<i>Японський менеджмент</i>	<i>Західний менеджмент</i>
1	Критеріальні ключові поняття	Гармонія	Ефективність
2	Ставлення до роботи	Направлене на виконання функціональних обов'язків	Орієнтація на реалізацію проекту або програм
3	Конкуренція серед колег зі спільної діяльності	Конкуренція виражена не яскраво: якщо вона і має місце, то лише за певних умов	Вільна та відкрита конкуренція, відносини конкурентного співробітництва
4	Гарантована посада	Високий ступінь гарантій	Нестабільність
5	Прийняття рішень	Знизу – вгору через систему «рінджи» («рін» – запитай підлеглого, «джи» – обдумай)	Зверху – вниз через інформаційні управлінські системи та інформаційний менеджмент
6	Делегування влади	Непопулярно	Широке поширене
7	Стосунки з підлеглими	«Сімейні», батьківська доброта, тривалі зв'язки (до пенсії)	Контактні, але формалізовані та контрольовані
8	Метод прийому на роботу	Відразу після школи	Із інших компаній та організацій
9	Визначення заробітної плати працівників	Фіксована заробітна плата, що залежна від трудового стажу	Оплата за талантом та розвинутими професійними здібностями
10	Оцінка менеджера	Вміння координувати та комунікувати з підлеглими	Професіоналізм та ініціативність
11	Орієнтація управління	На групу	На особистість
12	Спрямованість навчання	Підготовка менеджерів універсального типу	Підготовка вузькоспеціалізованих менеджерів

Ще більш суттєві відмінності у поглядах та критеріях професійної успішності споглядається у співставленні американської моделі «віолентного менеджменту» («силового») та японської моделі «софтного менеджменту» («м'якого»). Подібне було виявлено в проведених нами соціологічних дослідженнях за відповідним «2-х модельним тестом» на професійну успішність за різними фаховими цінностями в їх «бінарній

опозиції». А саме [7, с.25-26]:

n/n	Американська модель «силового» (віолентного) менеджменту	Японська модель «м'якого» (софтного) менеджменту
1	Якщо мені потрібно, – я завжди знайду роботу, а коли не вдасться, то все рівно влаштуюсь.	Стараюсь завжди держатися одного місця роботи, де всі працівники як одна сім'я.
2	Працюю тільки за грошову винагороду і хай нікого не цікавить, коли і чому я віддаю перевагу в особистих оцінках.	Для мене важливі моральні оцінки моєї праці, в котрій я стверджуюсь як особистість.
3	Я вважаю себе висококваліфікованим спеціалістом у своїй фаховій сфері і тому роботи не шукаю – хай вона мене шукає.	Вважаю себе більше універсалом, ніж вузьким спеціалістом, можу працювати в різних галузях, якщо не підйду на одному місці, то перейду на інше.
4	Можу сам при необхідності опанувати новою спеціальністю і працювати за новим фахом не гірше, чим за минулим.	Мені необхідна допомога для придбання нової спеціальності на тому підприємстві, де я буду працювати за новим фахом.
5	Прагну до швидкого професійного зросту на самому початку кар'єри, швидко досягти фахового успіху, а далі буде видно.	Я не поспішаю у кар'єрному зрості і вважаю, що потрібен певний час, щоб тебе професійно оцінили і підвищили у фаховому статусі.
6	Завжди намагаюсь зайняти керівні позиції і показати як вірно та успішно управляти справами на підприємстві.	Вважаю, що зайняття керівної посади є не обов'язковим, бо більш важливим є людські відносини з колегами по роботі
7	Трудові відносини повинні бути строго регламентовані адміністративно, а позапосадові відносини на роботі вважаю неприпустимими.	Мені подобається дружельобна атмосфера співробітництва поза формалізованих адміністративних обмежень і створення партнерських відносин між колегами.
8	Не треба боятись трудових конфліктів і при необхідності слід йти на пряму конфронтацію, твердо захищаючи свою точку зору.	У трудових суперечках треба діяти миролюбними та антиконфліктними засобами, намагаючись зберігти добрі відносини і співробітництво з колегами.
9	Вважаю, що найголовніше – це висока оплата праці за зроблене, ніж зміст та якість виконаного.	В оплаті праці важливі не отримані гроші за виконану роботу, а її зміст, якість та проявлений творчий підхід.
10	Розмір моєї заробітної плати повинен відповідати ринковій ціні мене як спеціаліста та ринковій вартості моєї праці за фахом.	Окрім ринкової ціни моєї праці за її кваліфікацією, для мене важлива оцінка старанності, самовіддачі, проявленої творчості і винахідливості.
11	З адміністрацією дуже трудно розв'язати трудові проблеми, бо вона діє формально, регламентно і за інструкціями.	Якщо керівництво має достатньо управлінську культуру, то з ним можна вирішити більшість виробничих проблем.

12	За межами свого підприємства не підтримую відносин зі співробітниками, бо в мене є своє дружнє коло.	З багатьма моїми колегами я підтримую приятельські і дружні стосунки поза підприємства, де я працюю.
13	Успішність виконаних завдань повинна оцінюватись тільки за показниками реалізованого об'єму професійних (посадових) функцій.	Оцінка успішності професійної діяльності (за фахом чи посадою) повинна оцінюватись за рівнем проявленої творчості і професійної самореалізації.
14	Вмію добре організувати свою працю самостійно, і керівники за її контролем мені не потрібні.	Найкращі результати своєї праці показую у виробничому колективі, де є підтримка, партнерство і взаємодопомога.

В ході дослідження було виявлена і досить чітка тенденція у формуванні «славістської моделі» (вітчизняної та російської) у професійно-ціннісних орієнтаціях на успішність. Факторний аналіз показав такі головні її ознаки (критерії подоби) та відповідні «рангові пріоритети» через «зміщення факторів» у здійсненні успішної професійної діяльності. Подібне представлено у наступній послідовності [7, с.26-27].

I. Фактор заробітної плати (в умовах невиплати зарплат та її заниженості) і грошової стимуляції професійного виконання завдань (успішного результату). Тобто це досягнення «стимульованого рівня результативності» (СРР) на основі стимульованої професійної активності.

II. Професійно-творчий фактор. За «соціологічною модою» він навіть займає перший ранг і відіграє значну роль в оцінці професійної успішності. За своїм трендом цей фактор орієнтований на досягнення «вищого рівня результативності» (ВРР) та фахового успіху у професійній самореалізації.

III. Фактор професійного захисту. Під ним розуміється, насамперед, гарантії зайнятості, а в більш високому ціннісному значенні – це можливість здійснити успішну професійну кар'єру за умови управлінсько-кадрової підтримки у своїх намаганнях та зусиллях.

IV. Фактор «боротьбізма» як протидії несправедливості. Подібне має своє негативне і позитивне вираження і в позитивному відношенні – це «доказ справедливості» своєю власною професійною успішністю «наперекір несправедливості».

V. Фактор альтернативності «пасивної найманості» та «активної заслуженості». Дія цього фактору дозволяє подолати «синдром невдахи» і набути імідж успішного спеціаліста, здатного здійснити успішний кар'єрний зріст і отримати за це справедливе і заслужене винагородження.

VI. Фактор людських відносин. Він виявляє свою дію у налагодженні позитивного «професійного мікроклімату» виробничої сприятливості та ініціації до успіху через солідарно-партнерські відносини і виробничі комунікації взаємної підтримки.

VII. Фактор нового «професіотипу» успішного фахівця. Його факторна дія зараз тільки виявляється як певний результат ринкових

трансформацій у суспільстві та суспільному виробництві. Новий професіотип успішних фахівців дозволяє контурно означити головні обриси *«української моделі» кадрового управління людськими ресурсами та солідарної виробничої поведінки*. А одночасно – також співставну їй *«російську модель» адміністративно-корпоративного управління персоналом та побудження його до корпоративного успіху*.

Проведенні соціологічні дослідження показують, що приблизно до 1/3 молодих спеціалістів орієнтуються на національну модель досягання професійної успішності [7, с.27]. А останні тест-експертизи професійно-ціннісних орієнтацій студентів старших курсів на фаховий успіх (2012-2013 рр.) підтверджують їх «солідаристську установку» на успішну професійну діяльність саме у стабільно працюючих виробничих колективах без особливих ризиків і форс-мажорів: 27-40 % всіх тестованих. При цьому 86 % майбутніх молодих фахівців зорієнтовано на групову поведінку «солідарного партнерства», 49,3 % – на тісні професійні міжособистісні стосунки, 73,1 % – на «успішне знання» та підкріплюючий їх професійний досвід (на прикладі викладачів та їх власних надбань), 76,1 % тестованих студентів зорієнтовано на успішну професійну самореалізацію та вдалу професійну кар'єру за фахом саме в Україні [8, с. 537, 541].

Виходячи з подібного компаративного аналізу у співвідставлення різних моделей здійснення успішної професійної кар'єри можна визначити 12 основних критеріїв успішності, котрі можна розглянути як «аналоги подоби» дійсній професійній самореалізації, котрі можна математично обрахувати та визначити економічну ефективність успішної фахової діяльності. Серед них:

1). *Критерій ставлення до роботи як головної умови і джерела професійного успіху*. Подібне представлено професійно-ціннісною орієнтацією на планування і здійснення реального Проекту кар'єрного зросту. Він представлений у конкретному вигляді технологічного інноваційно-інвестиційного Проекту (ТПП) та відповідного Бізнес-плану за періодами його реалізації і «графіком досягнень». Вони мають системно-програмний характер інформаційних технологій (ІТ та ІКТ), розроблених на основі раніше виявлених модельних методів управління знаннями, соціально-фахового партнерства, успішних комунікацій та конкурентних переваг.

2). *Критерій конкурентності успішних фахівців серед інших успішних спеціалістів*. В «конкурентному середовищі» успішних спеціалістів як професіоналів своєї справи – це особисте індивідуальне змагання у професійній успішності, «відкрите суперництво» у здійсненні успішної професійної кар'єри. Результатом є не тільки особистий виграш у «професійному змаганні», але й створення корпоративної «команди успішних», котрі в якості «інноваційних груп» новаторів, «креативних груп» предметно-творчої реалізації новаторських розробок, «професійних кластерів» розповсюдження і впровадження креативних розробок здатні корінним чином модернізувати і трансформувати виробництво та всю

виробничу систему.

3). **Критерій стабільності професійного положення в «успішному статусі» та позиціювання подальшого сталого кар'єрного зросту.** В нестабільному риночному середовищі незбалансованих конкурентних переваг подібна стабільність «правил гри» та збереження «рівних можливостей» у досягненні професійного успіху є виключно важливими умовами і стимулами чесного суперництва та конкурентного змагання. Подібний критерій створює гарантію проти необ'єктивності, упередженості, корумпованості, появи «синдрому неуспішності» внаслідок управлінського свавілля та авторитаризму.

4). **Критерій делегування компетенцій і прав, повноважень і дозволів на самостійну професійну самореалізацію.** Подібний критерій забезпечує незалежний вибір кращих способів здійснення успішної професійної кар'єри та створення кращих виробничих умов для цього. За таким критерієм необхідне проведення відповідної децентралізації управління, забезпечення колегіальності керівництва та демократизації виробничих відносин, впровадження ефективних комунікативних практик і взаємодій соціального партнерства, створення інфраструктури успішних соціально-фахових мереж та «професійних команд» успішних фахівців.

5). **Критерій колективного вироблення і прийняття рішень з ключових проблем успішної професійної діяльності.** Реалізація критерія дозволяє успішно впровадити принцип колективної відповідальності, застосувати методи «організованої комунікації» і «соціетальної самореалізації», впровадити способи «колективного мислення» у комунікативній формі, «розподілення відповідальності» у соціально-партнерських відносинах, налагодити «інформаційне управління» та «комунікативний менеджмент» при координації діяльності успішних фахівців в їх соціально-партнерських мережах. А в їх сукупності – це успішне здійснення професійних кар'єр на основі колективного узгодження взаємних інтересів («партнерські договори», «професійні угоди» тощо).

6). **Критерій успішного працевлаштування та успішної професійної самопрезентації.** Подібний критерій дозволяє якнайкраще репрезентувати власні професійні якості, успішно пройти тести на фахові здібності, характерологічні характеристики на корпоративну сумісність. При проходженні співбесіди у процесі працевлаштування – це можливість показати високий рівень знань і наявних професійних практик з самомаркетингу та професійної самоідентифікації, а також можливість сформулювати на цій основі кращі і найбільш перспективні фахові умови для укладення трудового договору або контракту на підставах успішного кар'єрного зросту і професійної самореалізації.

7). **Критерій винагороди та матеріального заохочення до успішної професійної діяльності.** За подібним критерієм визначається не тільки відповідна заробітна плата за професійною кваліфікацією, але й «продуктивність здібності» (а не тільки за продуктивність праці), проявлений рівень професійної творчості та функціонально-творчої

самореалізації (ФТСП), наявності перспективних інтелектуальних активів та інтелектуальної власності, здібності перетворювати ці ІА та ІВ в когнітивні технології. За цим критерієм виявляється також розвинуте вміння і професійні навички до розробки та реалізації інноваційно-технологічних проектів (ТП), бізнес-планів, нововведень, планування і здійснення власної професійної кар'єри, що є особистісно і корпоративно успішною.

8). **Критерій позитивної зорієнтованості на корпоративне управління в забезпеченні єдності професійних цілей і цінностей успішної корпорації як «взірцевої».** Це перш за все орієнтація на позитивно-валентне сприйняття корпоративної організації як єдиної «корпоративної команди», що забезпечує професійну успішність, а сам успішний фахівець демонструє «високу прихильність», «почуття подяки» та «корпоративну відданість» до своєї «корпоративної сім'ї» успішних професіоналів. За таким критерієм, з одного боку, виявляється і фіксується корпоративний «дух перемоги» над суперниками, а з другого – готовність сприймати кращий професійний досвід та корпоративну культуру інших успішних компаній.

9). **Критерій спрямованості на навчання, самоосвіту та набуття додаткових фахових знань, що забезпечують професійну успішність.** Подібний критерій є аналогом подоби з успішного управління і самоуправління знаннями, їх відповідної професійної самоорганізації, ресурсної акумуляції та когнітивної технологізації з метою успішної інкорпоративізації на підприємстві. Це передусім «капіталізація знань» та їх самовкладення у власний професійний розвиток і фахове самовдосконалення, самоінвестування у здійснення власної успішної професійної кар'єри.

10). **Критерій оцінки професіоналізму корпоративного менеджменту за рівнем наявності високоліквідного інтелектуального «управлінського капіталу».** За цим критерієм виявляється не тільки «професійний ресурс» успішних фахівців, але й «управлінський ресурс» (в менеджменті «вищого рівня») та «організаційний ресурс» (в менеджменті «середнього рівня»), без наявності якого розкриття професійного потенціалу та людського ресурсу взагалі неможливе. В подібній критеріальній оцінці професійно-інтелектуальний рівень управлінців, їх загальний «управлінський ресурс» корпоративного керівництва не може бути нижчим «професійного ресурсу» спеціалістів та «кадрового ресурсу» персоналу (як це склалося на багатьох українських підприємствах). У протилежному випадку загальний інтелектуально-корпоративний ресурс (ІКР) підприємства не дозволить йому піднятися на рівень успішної господарської організації, бо у керівництва немає ніяких ідей, продуктивних уявлень та практичного бачення, як це успішно здійснити, а в більш високій оцінці – відсутній інтелектуальний управлінський ресурс та «управлінський капітал» з управлінських та «організаційних технологій».

11). **Критерій «ключових понять» у професійній оцінці рівня успішності** як окремого фахівця, так і всього персоналу підприємства. За

цим критерієм можна визначити принаймі 5 «ключових понять» професійної успішності у фаховому зростанні:

- «світоглядна успішність» як налаштованість і позиціонування на фаховий успіх на рівні високорозвинених професійно-світоглядних уявлень, високорівневих інтелектуально-«світоглядних знань» про *«дійсний успіх» у його «ключовому розумінні» професійної життєтворчості*; в локальному форматі – це системно-цілісне здійснення успішної професійної кар'єри як успішний зразок (взірець, цілісний і «закінчений фрагмент») вдало реалізованого у професійному аспекті людського буття як «фахово пізнаного» та «професійно вдосконаленого»;

- «професійна ефективність» фахової діяльності у «ключовому визнанні» професійно-творчої самореалізації (ФТСР);

- «економічна ефективність» ФТСР, котра представлена синергетичним ефектом понадуспішної фахової діяльності у її найвищих формах професійної досконалості;

- «технологічна ефективність» у «ключових поняттях» *професійної самоідентифікації та фахової автентичності у професійно-творчої самореалізації* у здійснених технологічних інноваційно-інвестиційних проектах (ТПІ);

- «інтегративно-фахова досконалість» як «ключове поняття» у досягненні «життєвого успіху» через професійну діяльність та професійно-антропогенне самовдосконалення у певному «життєвому циклі»; тобто активно-проявленого та фахово-преобразованого і «трансформованого буття», що буттєвісно «організується» і «реалізується» під власні здібності і талант та їх успішне прогресування в антропогенно-фаховому саморозвитку.

12). **Критерій здійснення цілісної професійної кар'єри у її системному вигляді та загальному успішному результаті.** В подібному критерії можна винайти і визначити такі «ключові поняття» як «професійні стандарти» (раціональності), «фахові регламенти», «когнітивні технології», «креативні практики» успішності, «професійно-життєві поля» (фахової життєтворчості), «етапи професійного становлення», «програми професійної життєтворчості», «проекти фахового самоздійснення», «професіосфера» і «професіограма» успішного кар'єрного зросту.

Всі вищеозначені критерії можна представити не тільки у вигляді «аналогів подоби», але й у якості певних показників для обчислення цих «критеріїв успішності», їх відповідних індикацій за різними національними «моделями успішності», що раніше були репрезентовані. Наприклад, за європейською моделлю управління знаннями і розвитку відносин соціально-фахового партнерства (як основної для розробки національної моделі успішної професійної діяльності) можна визначити 5 головних показників, за мінімальною кількістю котрих можливо індикаторно обрахувати всі 12 «критеріїв успішності» з достатньою вірогідністю і репрезентативністю. Подібні показники та індикатори

успішної професійної самореалізації можна використати, насамперед, для «індикаторного обрахування» реального кар'єрного зросту молодих фахівців за відповідними етапами, стадіями, «фазами реалізації» та особистісними професіограмами і кар'єрограмами успішного «професійного прогресу».

8.2. Показники та індикатори успішної професійної самореалізації та кар'єрного зросту молодих спеціалістів

Подібних показників та індикаторів фахової успішності існує велика кількість, якщо їх компаративно співставити з існуючими різними підходами до оцінки успішної професійної самореалізації. Але відносно тих основних професійних моделей, що були наведені та проаналізовані, подібні «оціночні показники», що відповідають їх співвідносним «оціночним критеріям», можна чітко визначити та математично обрахувати за їх конкретними індикаціями. Виходячи з розроблених професійно-світоглядних засад, підходів, методик та моделей здійснення успішної професійної кар'єри, подібні оціночні показники та індикатори можна представити наступним чином.

Показник ціннісного відношення до професійної діяльності як фахово статусної і високоуспішної. Цей показник має наступні основні індикації:

– індекс високої професійно-ціннісної вмотивованості, за яким «достатня вмотивованість» до отримання фахового результату («прийнятний рівень результативності» – ПРР) піднімається до рівня «вмотивованого стимулами» («стимульованого рівня» – СРР) і вищого рівня (ВРР), де маються переважно творчі стимули успішної професійної діяльності;

– індикатор розвиненості «сильної» професійної культури, що фіксується в наявності інтелектуальних активів (ІА) та у вмінні їх перетворювати в інтелектуальну власність (ІВ);

– індекс високої «прихильності» до успішної компанії, що виявляється у відповідній «організаційній поведінці», здатності до самоорганізації та у професійній здібності до розробки «організаційних технологій» з вдосконалення організаційної структури підприємства: суміщення професій, «зонне обслуговування» обладнання, комплексна організація праці за «діяльнісними диференціалами» тощо;

– індикатор кар'єрної успішності – вміння розвернути успішну професійну діяльність у спланований кар'єрний зріст та успішну професійну кар'єру на основі «ціннісного прогресу» у смислах і значеннях (нормоцінностях) в досягненні фахової досконалості;

– індикатор ціннісного ставлення до корпоративної культури і корпоративного «духу успішності» персоналу як єдиної «команди успішних».

Показник професійної конкурентоспроможності та успішної реалізації конкурентних переваг освітньої підготовки. Він розраховується за наступними індикаторами:

- рівень професійно-освітньої підготовки;
- індекс «амортизації знань» (наприклад, у співвідношенні: 1 рік – втрата 10 % знань і на 20 % їх «постаріння») та індикатор оновлення знань та вмінь;
- рівень (індекс) інноваційності успішного фахівця: використання інновацій, когнітивних технологій, нововведень, кращого досвіду тощо;
- рівень (індекс) «професійної когнітивності» або здатності у перетворенні теоретичних знань у практичні, здібність до продукування практичних знань і когнітивних технологій;
- індикатор підприємницьких та ділових якостей: вміння складати і реалізовувати Бізнес-плани, розробка пропозицій і заходів з їх впровадження, здатність до «капіталізації знань» та вмінь – власних через ІА та ІВ, а сукупних – через СК та ІКР (інтелектуально-корпоративний ресурс), це також знаходження інвестицій у «капіталізацію знань» та самоінвестування, при створенні інноваційно-інвестиційних проектів професійної самореалізації і кар'єроздійснення;
- вміння обчислювати ризики (наприклад, за теорією вірогідності) та «оптимізувати ризики» шляхом розробки «оптимізаційних моделей», створення модельних форс-мажорів, блокування «ситуаційних ризиків», наприклад, при виникненні «професійних бар'єрів» у фазових переходах кар'єрного зростання тощо;
- індекс професійного «статусу успішності» та його підвищення у «статусній діяльності» та успішній «статусній кар'єрі» з демонстрацією професійних переваг і «фахової класності» ціннісного спеціаліста.

Показник спрямованості на знання та на «пізнавальний успіх» в реалізації професійних знань. Він має наступні основні індикації:

- індикатор комунікативного обміну знаннями або індекс щільності комунікативно-фахових інтеракцій;
- індекс розповсюдження кращого досвіду у партнерських мережах;
- індекс підняття індивідуального інтелектуального рівня (коефіцієнт IQ) та сукупного інтелектуального рівня партнерських мереж (колективний IQ);
- рівень (індекс) «організації знань» у внутрішньо-виробничих кластерах: організаційні технології, методи вдосконалення організації праці, структурні покращення, логічно-структурні зв'язки та логістика успішної професійної діяльності, «гуртки якості», індекс організаційного та функціонально-технологічного контролю тощо;
- індикатор управління і «самоуправління знаннями» у числовому вираженні його представлення в ІА та ІВ з фіксацією отриманого економічного ефекту від їх успішного впровадження;
- індикатор «капіталізації знань» успішних фахівців та кращого досвіду успішних партнерських мереж, створений «партнерський ресурс», корпоративний і соціальний капітал (СК та ІКР);
- рівень (індикатор) перенавчання, підвищення кваліфікації і рекваліфікації, самоосвіти, оволодіння другими професіями, підняття професійно-освітнього потенціалу: наприклад, за раніше наведеною формулою обчислення: $P=SxQ$, де S – стаж роботи по спеціальності, Q –

кількість класів базової і додаткової освіти.

Показник колегіально-партнерського (організаційно-комунікативного) управління. Цей показник визначають такі основні індикації:

- індекс «організованої комунікації» і «комунікативної самоорганізації» («соцієтальності») в управлінні в системі інформаційного та комунікативного менеджменту, «індекс децентралізації» керівництва підприємством тощо;

- рівень «партисипарності управління» за індексом «участі в управлінні» успішних фахівців та їх задіяності в управлінському процесі «вироблення рішень» та колективному управлінні;

- співвідношення та питома вага створених ІА, ІВ, СК та ІКР в якості інтелектуальних «управлінських технологій» та «управлінського капіталу» (включаючи організаційно-структурні технології) серед інших технологічних розробок (у вигляді матеріальних та нематеріальних активів), їх економічна ефективність, корисність та успішність подібних управлінських розробок для підприємства загального підвищення ресурсного потенціалу ІКР виробництва;

- професійна здібність успішних фахівців та управлінців до самоменеджменту і самооцінки ефективності управлінських та організаційно-впроваджувальних рішень;

- індикатор «об'єктного орієнтування» управлінців в «об'єктах менеджменту» та питома вага створених управлінцями «об'єктів впровадження» з інноваційних технологій, включаючи їх детермінацію, детекцію та розрахунок економічної ефективності при впровадженні цих об'єктів у ТПП (технологічних інноваційно-інвестиційних проектах);

- індикатор здатності управлінців приймати участь у «корпоративних командах» з реалізації цільових Програм та Проектів, їх комплексних систем (КС ІТ), здійснення самоменеджменту з їх економічної ефективності.

Показник довготривалості (професійної гарантованості) фахової успішності, розрахований у бонусі (роялті) успішної реалізації цільової Програми або Проекту. У подібному показнику фіксується фахова успішність у реалізації певного фрагменту (етапу) професійної кар'єри з відповідним підвищенням статусу та «ціннісного класу» успішного спеціаліста. Основні індикатори:

- оціночні рейтинги за певні періоди професійної діяльності фахівців, за якими підтверджується успішність і довготривалість їх зусиль;

- індикатор професійної успішності у послідовному виконанні все більш складних завдань з розширеними повноваженнями і компетенціями;

- статусна успішність у здійсненні професійної кар'єри, обчислена у загальному зростанні успішності компанії за особистим «коефіцієнтом трудового вкладу» (КТВ) успішного фахівця або колективним (партнерсько-мережним) КТВ всього персоналу;

- індикатор синергетичної акумуляції знань, досвіду та ресурсів у зведеному показнику їх «інкорпоратизації» у загальному ІКР (інтелектуально-корпоративному ресурсі) та його нагромадженні;

– індикація «креативно-синергетичної інтенційності» у розвитку Програм і Проектів у відповідних «проектних комплексах», що створюються зі «зведених ІТ» в інноваційній професіосфері (виробничому кластері) вже в структурі «поствиробництва» та на інформаційно-ноосферних засадах «гіперекономіки».

Можна цілком репрезентативно показати, як подібні оціночні критерії та показники успішності практично використовуються у різних модельних розробках з розвитку успішної професійної діяльності. І на основі цих оцінок здійснити успішний професійний вибір у створенні власної (особистої чи партнерської) моделі реалізації професійної кар'єри у найбільш відповідних параметрах та індикаторах.

Так, за **першим показником** ціннісного відношення до професійної діяльності як фахово статусної і високоуспішної можна визначити такі **«ключові» модельні параметри**:

а) за європейською професійною моделлю успішності – це висока («сильна») професійна культура у здатності створювати інтелектуальні активи (ІА), перетворювати їх на інтелектуальну власність (ІВ) та успішно реалізовувати їх у продуктивній професійній діяльності;

б) за американською моделлю фахової успішності ключовим модельним параметром є високий «мотиваційний індекс» успішної професійної діяльності (вмотивованість на досягнення конкурентних переваг);

в) в японській моделі успішності «ключовим» параметром виступає висока «організаційна прихильність» до успішної компанії;

г) за національною моделлю, що формується, – це стабільна робота за фахом та сталий професійний зріст.

Другий показник професійної конкурентоспроможності та успішної реалізації конкурентних переваг фахової підготовки має вже інші «ключові» модельні параметри, що відповідні до особливостей його індикації. А саме:

а) в європейській моделі фахової успішності таким «ключовим параметром» виступає комунікативний рівень соціального партнерства (фахового, соціально-професійного, інтеркомунікативного) та здатність створювати на цій основі партнерські мережі «комунікативної організації» і «когнітивної самоорганізації» при розробці когнітивних технологій безпосередньо практичного впровадження;

б) за американською професійною моделлю успішності «ключовим параметром» виступає «5-факторна модель» конкурентних переваг (за М. Портером), в котрій кожний фактор обчислюється в індикації відповідних параметрів, а саме: (1) «центральний параметр» – це «боротьба з конкурентами» («параметр конкурентоспроможності») та його «підкріплюючі фактори»; (2) конкуренто-торгівельні взаємодії з постачальниками (як колегами і спаринг-партнерами); (3) конкурентно-споживчі взаємодії зі споживачами своїх товарів (у статусі «корпоративних клієнтів»); (4) загрози з боку нових конкурентів (в даному ринковому «цільовому сегменті»); (5) погрози з боку продуктів-замінників

на товарному ринку [9, с.56-58];

в) за японською моделлю успішності – це організаційно-комунікативна взаємодія, взаємопідтримка та спільний технологічно-функціональний контроль за чіткістю, ритмічністю і якістю виробничого процесу;

г) за національною моделлю, що формується, «ключовим параметром» все більше виступає виробнича солідарність спеціалістів, їх солідарна взаємопідтримка проти адміністративного тиску авторитарно-корпоративного апарату управління.

Третій показник спрямованості на знання та на пізнавальний успіх в реалізації професійних знань своїми «ключовими» модельними параметрами має наступні домінанти у професійних моделях фахової успішності:

а) в європейській моделі успішності – це управління і самоуправління знаннями в процесі професійної діяльності, що робить її успішною при вірній та раціональній організації і «самоорганізації знань» спеціалістами у ході реалізації ними своєї професійної кар'єри;

б) за американською моделлю фахової успішності «ключовим параметром» виступає імобілізація інформації в базах знань, акумуляція знань в інформаційних банках (у «корпоративній інформаційній системі» КІС, за Б.Гейтсом) та при створенні корпоративно-інформаційної інфраструктури в системі «інформаційного менеджменту»;

в) в японській моделі – це комунікативна «організація знань» та кращого досвіду у «гуртках якості» за відповідними Програмами комунікацій та Програмами розвитку функціонально-технологічної раціоналізації виробництва;

г) при моделюванні національного варіанту обчислення даного показника найбільш ймовірним «ключовим параметром» виступає практична апробація набутих знань (теоретичних, інженерних, гуманітарних, фахових) у виробничій діяльності та перетворення їх на успішне «виробниче знання», що дозволяє забезпечити стабільну професійну діяльність і поступовий (сталий) кар'єрний зріст.

У **четвертого показника** колегіально-партнерського (організаційно-комунікативного) управління можна виявити наступні «ключові параметри» з моделювання національних варіантів фахової успішності та успішної професійної кар'єри. А саме:

а) в параметрах європейської моделі – це «партнерське управління» на основі демократизації виробничих відносин та розширення нормативно-правового поля самоуправління (комунікативна самоорганізація) через інфраструктуру партнерських мереж;

б) за американською моделлю досягнення фахової успішності – це корпоративно-адміністративне, «віолентне керівництво», що представлене в системі «сильної» корпоративної культури та на основі конкурентних переваг успішних фахівців;

в) в параметрах японської моделі ключовим засобом досягнення фахової успішності виступає «софтне» («м'яке») комунікативне управління за системою «рінго-се» або колективного «вироблення рішень»;

г) у національній практиці моделювання успішної управлінської системи перевага віддається авторитарно-корпоративному управлінню людськими ресурсами з жорсткою адміністративно-розпорядчою вертикаллю та імітаційно-демократичними «колективними договорами» з трудовими колективами відносно соціальних і професійних зобов'язань керівництва.

П'ятий показник довготривалості фахової успішності як певної гарантованості у здійсненні успішної професійної кар'єри можна представити у складі таких «ключових параметрів» за різними національними моделями:

а) за європейською моделлю фахової успішності – це продуктивність професійної здібності (або зведеної здібності персоналу) в оцінці ФТСР (функціонально-творчої самореалізації), особиста або колективна (партнерська) «професійна ефективність»;

б) в американській моделі – це «гранична дія факторів виробництва» у співвідношенні техногенних та «антропогенних факторів» виробництва, коли «людський фактор» може бути менш продуктивним та успішним, чим технологічно-детермінуючі фактори виробництва;

в) за японською моделлю фахової успішності «ключовим параметром» виступає «інноваційна інтенція» на перманентну (безперервну) модернізацію виробництва та його постійне оновлення як з боку «технофакторів», так і позитивної дії «людського фактору»;

г) в національній моделі фахової успішності, що формується, – це «рейтингова ставка» на успішність: авторитетна рекомендація, управлінська підтримка керівництва, причетність до певної «корпоративної команди», форс-мажорні фактори «успішності гравця» тощо; це також ставка на «статусну успішність» за привхідними факторами: політичні уподобання, наближення до влади, корисні знайомства і т. п.; проте питома вага «суб'єктивних факторів» має тренд до зниження, а вагу набирають «об'єктивні фактори» реальної корисності працівника та наявність у нього якісних професійних даних, розвинутих фахових здібностей успішного професіонала, ціннісних орієнтацій на успішну професійну кар'єру.

Практичне застосування виявлених оціночних критеріїв, показників та індикаторів фахової успішності за різними моделями здійснення успішної професійної кар'єри можна показати на деяких типових прикладах та уніфікованих «стандартах успішності» планування професійної кар'єри та кар'єрного зросту. На основі їх системно-функціонального використання можна навіть змоделювати загальну професіограму здійснення професійної кар'єри у її різних модусах: «вертикальна-горизонтальна», спеціалізована-неспеціалізована, внутрішньоорганізаційна-міжорганізаційна, професійна-міжпрофесійна тощо. При цьому можна репрезентувати і власні авторські концепції.

Використана література (до р.8)

1. Mowdrey P. Employee-Organization. – London: Academic Press, 1982.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб: Питер, 2004. – 832 с.

3. Salansik G. R. Commitment and the control of organizational behaviour and belief// *New Directions in Organizational Behaviour*. – Chicago: St/Clair, 1997.
4. Ouchi W. G. *Theory Z* – Addison – Wesley: Reading Mass, 1981.
5. Пронников В. А., Ладанов И. Д. Управление персоналом в Японии. – М.: Наука, 1989. – 207 с.
6. Корпоративна культура (Під заг. ред. Г. Л. Хаєта). – К.: Центр навч. літ., 2003. – 403 с.
7. Капица В. Ф., Макаров О. И. Корпоративная культура управления в Большой хозяйственной организации. – Кривой Рог: Минерал, 2003. – 249 с.
8. Капица В. Ф. Национальна світоглядна культура. – Кривий Ріг: Видав. Центр, 2013. – 564 с.
9. Технологии корпоративного менеджмента (Под ред. И. В. Мишуровой и Н. Ф. Новосельской). – М.: ИКЦ «МарТ», 2004. – 544 с.

РОЗДІЛ 9.

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ І ПРАКТИЧНЕ КОНСТРУЮВАННЯ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ У ПОВНОМУ ТРУДОВОМУ І ЖИТТЄДІЯЛЬНІСНОМУ ЦИКЛІ ФАХОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

9.1. Методичні підходи і концептуальні конструкти професійної життєдіяльності на основі кар'єрного самоствердження

Питання практичного конструювання довготривалої професійної діяльності за отриманим фахом стали предметом наукових досліджень відносно недавно. Вони представлені широким спектром проблем – від планування успішної професійної життєтворчості до її організації в успішну професійну кар'єру на основі спрогнозованого кар'єрного зростання і реалізації успішної кар'єрної стратегії. Існують самі різні методичні підходи до *натуралізації людської життєдіяльності в успішній професійній кар'єрі, її здійснення в різних професіосферах фахової діяльності та за різними методами і формами, видами і способами професійної самореалізації і самоствердження*. Тому наявна і велика кількість концептуальних конструктів професійної життєдіяльності та професійно-кар'єрного самоствердження у фаховій діяльності як у повному трудовому циклі за отриманою спеціальністю, так і у всьому «життєдіяльнісному полі», а також з можливостями зміни цих «полів самореалізації» у нових професіосферах і нових трудових циклах. Тому саме поняття «професійної кар'єри» у її пов'язаності з «професійною успішністю» та кар'єрним довготривалим успіхом є вкрай протирічним та неоднозначним. Загалом тут об'єктивно наявні дві основні причини соціосферного і професіосферного характеру:

а) у соціосфері – це зміни у змістовному розумінні поняття «професійної успішності», її натуралізації в успішній професійній кар'єрі, здобутках і досягненнях професійної самореалізації у відповідності до швидко змінюючихся суспільних умов і в синхронізації з етапами суспільного розвитку (що було раніше розкрито у р. 1.2);

б) у професіосфері – це швидке оновлення професіосфер фахової діяльності, оновлення та зміни професійного профіля і навіть суттєве перепрофілювання, включення нових професійних кваліфікацій (наприклад, нові ПКХ – професійно-кваліфікаційні характеристики), рекваліфікацій, ротаций, реструктуризацій і нових інтеграцій у «діяльнісних функціоналах», фахово-сумісних комплексах, інформатизація і «когнітизація» в інтелектуальних та інформаційних технологіях, ІТ, ІКТ, ІТ-проектах, ІТ-програмах та «проектних комплексах» (ПК з ІТ-програми).

Можна виділити «широке» та «вузьке» розуміння професійної кар'єри. У її широкому значенні – це цілісний «професійно-життєвий

проект», відповідна життєва «професійна програма», життєтворчість. Наприклад, як відповідна «життєтворчість» в системі «самоуправління людськими ресурсами», коли саме поняття професійної кар'єри застосовується не тільки до професійної діяльності, але й до інших життєвих ситуацій, в котрих всі особистості виступають як суб'єкти власної життєтворчості. А саме – «просуваються уперед у тому сенсі, що їх таланти зростають разом з нагромадженням досвіду та відповідальності» (Дж. Іванцевич, А. А. Лобанов) [1, с.214]. Тому професійне самовизначення можна розглядати у тісному зв'язку з життєвим та особистісним самовизначенням [1, с.215-239]. При подібному «особистісно-життєвому» самовизначенні «життя людини поза її роботи має значний вплив на кар'єру, є її частиною» (А. Я. Кібанов) [2, с.298-300]. У такому широкому контексті професійних успіх у кар'єрному зрості «це не тільки успішність в даній професійній діяльності, але й успішність всього життя» (Н. С. Пряжніков). Це успішна особистісна реалізація «Я-концепції» (Р. Бернс) у процесі усього «життєвого шляху людини, пов'язаного з роботою», і цей «життєвий шлях» «розбитий на певні проміжки» успішного життєвого і професійного самовизначення-самореалізації [3].

У «вузькому значенні» професійна кар'єра розуміється в поняттях «статусного підходу», у психолого-акмеологічному аспекті, як «професійно-психологічний контракт на кар'єру» або «поліваріантне» її здійснення в якості інструментального засобу досягнення цілей і завдань власного самоздійснення і самоствердження. Наприклад, у відповідному «статусному значенні», коли професійна кар'єра розглядається як «переміщення», мобільність, «просування по службі», «послідовність посад, займаємих співробітником в організації» (С. В. Шекшня) [4, с.148-180]. А. К. Маркова вважає, що професійна кар'єра має двосторонній характер, бо «людина може усвідомлено вибирати і будувати свою кар'єру як у професійному, так і в посадовому плані». І ці дві сторони можуть не співпадати у кар'єрному зрості, бо «достойний професіонал може не зробити службову кар'єру (підкр. нами) і, навпаки, людина на високих посадах може не досягти (підкр. нами) такого ж високого рівня професіоналізму» [5, с.123-127]. При психологічно-акмеїстському підході професійна кар'єра розглядається як певний «професійний рух», що близький до траєкторії руху даної людини до своїх «професійних вершин», до «акме професіоналізму», а не тільки «просування» по «посадових східцях». Тобто це свого роду «професійно-психологічний контракт» на успішну реалізацію таких основних складових фахової діяльності в процесі здійснення успішної професійної кар'єри («процесний підхід». А саме: (1) визначення «характеру цілей» та умов їх досягнення; (2) підкріплення «системи мотивів», що побуджують до успішної професійної діяльності і кар'єрного зросту; (3) максимально висока «ступінь актуалізації», що відповідає успішній професійній діяльності за рівнем здібностей фахівця, котрі виявляються і професійно розвиваються в його конкретних ділах і

результатах, які свідчать про досягнений рівень професіоналізму [6, с.53-57]. Останнє має ключове значення, бо тут визначається «кар'єрна продуктивність» спеціаліста за його фаховою здібністю, за нашою концепцією, – це показник ФТСР (функціонально-творчої самореалізації). Подібна «кар'єрна продуктивність» може бути різною, бо «одну і ту ж мету кар'єри можуть ставити і досягати люди, маючи різні здібності і витрачаючи для цього неоднакові зусилля, практикуючи несхожі стилі діяльності і демонструючи при цьому різну ступінь професіоналізму» [6, с.53-57]. Можна навести наступну *порівняльну характеристику «широкого» і «вузького» розуміння поняття професійної кар'єри.*

Аспекти розуміння кар'єри	Основні сутнісні характеристики	Головна вимога успішного кар'єрного самоздійснення	Досягнутий результат в кар'єрній успішності
«Широке» розуміння	Професійна життєдіяльність на основі ціннісного професійного вибору і фахового вдосконалення, професійний зріст і самореалізація в професійній кар'єрі.	Професійна ідентифікація, розвиток професійних здібностей, висока фахова досконалість	Професіоналізм і новаторство, досягнення визнаного професійного статусу у фаховій діяльності
«Вузьке» розуміння	Посадове просування і соціально-статусне самоствердження	Соціальна, організаційна і статусна професійна компетентність	Досягнення соціально-визнаних стандартів у професійному самоздійсненні
Власний професійний контент	Професійне самовдосконалення та високорівневий фаховий розвиток і професійна самореалізація	Професійна самореалізація, розвиток творчих здібностей, фахова креативність	Творчі досягнення, професійне визнання і вища фахова майстерність, професійна «топ-класність»

Можна бачити, що поняття «професійної кар'єри» має і власний «міждисциплінарний контент», власний зміст вже поза «широкого-вузького» трактування успішної професійної діяльності і кар'єрного зросту. У її власному змістовному значенні об'єктивне розуміння професійної кар'єри далеко виходить за межі її, наприклад, суто «посадового висходження». Посадове «просування», вочевидь, не є самоціллю, а виступає лише одним із засобів, варіантів і «поліваріантів» для професійної самореалізації, професійного самовдосконалення при

виконанні все більш складних завдань, насичення професійно-діяльнісного процесу елементами творчості, успішності та ефективності у повноцінному здійсненні успішно завершеної професійної кар'єри. В цьому відношенні в масштабі міждисциплінарного підходу існують самі різні концепції розуміння професійної кар'єри, що розробляються за різними критеріями її успішного здійснення. Основні з подібних концепцій представлені у таблиці.

Основні концепції в розумінні професійної кар'єри

n/n	Автори концепцій і рік оприлюднення	Критерії	Типи кар'єр
1	М. Армстронг, 2007	Критерій керованості і плановості розвитку	-корпоративна кар'єра -динамічна -стабільна -комбінована
2	А. Томпсон-мол., А. Стрикленд III, 2003	Корпоративна культура і лідерство	-стратегічна кар'єра -функціонально-операційна -ресурсно-компетенційна
3	Г. В. Щокін, 2000	Кадрова забезпеченість і кадрова політика	-багаторівнева кар'єра -управлінська -кваліфікаційна
4	Ю. В. Укке, 1971	Характер динаміки	-звичайна -стабільна -нестабільна -комбінована
5	П. Синисало, Ю. Хяюрюнен, 1987	Зайнятість або безробіття людини	-стабільна -нестабільна -припинена (припиняема) -учбова
6	М. С. White, М. Smith, Т. Barnett, 1994	Характер переміщень (в межах функціональної середі або одної організації в іншу)	-функціонально-спеціалізована -інституціонально-спеціалізована
7	Ф. Р. Філіппов, 1995	Сфера діяльності	-освітня -наукова -трудова -політична
8	О. Т. Hall, Р. Н. Mirvis, 1995	Ким (чим) визначається кар'єра	-організаційно визначаєма -самовизначальна
9	Л. А. Кудрінская, 1996	Швидкість просування і форма просування	-швидка -середня -повільна -пряма, без переходів -звивиста, з переходами

10	Е. Г. Молл, 1996, 2003	Сукупність 4-х параметрів: 1) швидкість просування 2) послідовність займаємих позицій 3) проєктивне орієнтування 4) особистісний і фаховий смисл та значення	-суперавантюрна -авантюрна -традиційна (лінійна) -послідовно-кризисна -прагматична -відбуваюча -перетворювальна -еволюційна
11	Т. И. Рисакова, И. В. Куколев, 1997	Психобіографічні характеристики	-»господарник» -»директор» -»прораб» -»викладач» -»партійний функціонер» -»прагматик» -»адміністратор»
12	А. Я. Кібанов, 1997	Загальна спрямованість	-професійна -внутрішньо-організаційна -вертикальна-горизонтальна -доцентрова-відцентрова
13	І. В. Мішурова, Н. Ф. Новосельська, 2004	Соціально-технологічний, соціально-організаційний критерій	-ділова -внутрішньо-організаційна -кадрова -ротаційна
14	В.І. Курбатов, 1995	Комунікативний критерій Ділова сфера	-ділова -професіограмна -комунікативна
15	П. Г. Перерва, 2003	Критерій успішності, самоорганізація, самомаркетинг	-новаторська -самореалізаційна -компетенційна
16	В. Ф. Капіца, 2003, 2012	Корпоративна, професійна, творча культура, когнітивність і креативність	-самореалізаційна -когнітивно-компетенційна -креативно-інноваційна
17	П. Сенге, 2003	Інтелектуально-моделюючий критерій самонавчання	-навчальна -командно-групова -компетенційна

Можна зафіксувати й багато інших концептуальних конструктів у здійсненні професійної кар'єри. Але вже наведені приклади дозволяють зробити висновок, що кар'єрний зріст і реалізація професійної кар'єри має певні закономірні проявлення, успільнення, етапність у здійсненні, свої конкретні «фактори впливу», стадіальність, фазовість і типовість в успішній професійній самореалізації. Це дозволяє виробити змістовне розуміння професійної кар'єри та зафіксувати її характерні виокремлення за відповідними аналоговими критеріями фахової успішності.

9.2. Змістове розуміння успішної професійної кар'єри та її основні видоутворення

Незважаючи на велике розмаїття концептуальних підходів до розуміння професійної кар'єри, саме міждисциплінарний підхід дозволяє побачити не тільки «поліваріантність» подібних підходів, але й зафіксувати розуміння професійної кар'єри у її власному змісті шляхом виділення відповідальних «точок дотику» (Т. Х. Невструєва, Т. Г. Гнедіна). За нашою концепцією, подібними «точками дотику» можуть бути найбільш яскраво виражені творчо-контентні аспекти професійної кар'єри, передусім, – це її успішне здійснення в успішній професійній самореалізації молодого (а також більшого за віком) фахівця, орієнтованого на професійні досягнення. А саме:

- всі професійні кар'єри мають спільні «точки дотику» як динамічне і мобільне явище, що представлено у зміні професійних статусів, ролей, видів робіт, діяльностей, включаючи і саму професію та отримання нового фаху («друга професія», рекваліфікація тощо);

- всі різновиди професійних кар'єр охоплюються (включаються) у професійний простір розвитку особистості – переважно в її «фаховому аспекті» та «спектрі можливостей»; тому вони розглядається як ефективний спосіб особистісної самореалізації, однією із форм котрої виступає успішна професійна самореалізація, що розцінюється одночасно як професійний, так і особистісний успіх;

- здійснення професійної кар'єри зобумовлено спільною дією зовнішніх і внутрішніх факторів: серед них домінуючими виступають такі, як генетична передвизначеність (у фізичних і психічних якостях), нахил і здібності до певної професійної діяльності, особистісні особливості (характер, інтелект, емоційна сфера, тип мислення, воля, пам'ять тощо), виховання й освіта, соціальні стартові умови, динаміка соціального середовища, комунікативні інтеракції, ціннісна детермінація, смисли і значення успішної професійної поведінки тощо;

- представленість у професійній кар'єрі міри соціально-професійної адаптивності до соціуму, «соціалізація» фахівця як у загальному «соціальному континіумі», так і в його професійних локалізаціях і фрагментах, що, вочевидь, є «професіоналізація» спеціаліста; від рівня успішності в «соціалізації» та «професіоналізації» у великій мірі залежить загальна успішність у здійсненні професійної кар'єри молодими фахівцями;

- персоніфікованість професійних кар'єр та надання їм індивідуального характеру, але на підґрунті загальних та базових характеристик і трендів професійного розвитку; тобто, з одного боку, певної загальної методології, а з другого – практичних методик здійснення успішної професійної діяльності, конкретних критеріїв оцінки, показників та індикацій визначення фахової успішності у здійсненні професійної кар'єри;

- репрезентація різних видів і типів кар'єр в якості життєвого, життєдіяльнісного і **«професійного проекту»** успішної життєтворчості людини, фахівця, професіонала як творчого суб'єкта у професіосфері

власного життєствердження і професійної життєдайності.

Подібний «професійний проект» здійснення успішної кар'єри у своїх спільних «точках дотику» з іншими «професійними кар'єрами» має певні загальні складові, що дозволяють представити їх у вигляді **внутрішньо структурованих професійних проектів**: за цілями і завданнями, процесуальністю та етапами здійснення, за результатами та успішністю, а інтегровано – за **життєвоосмисленими програмами** особистого та соціального самоствердження і самореалізації. В подібні професійні проекти і програми входять:

(1) цільовий структурний компонент, котрий представлений професійною метою, професійними орієнтаціями та цінностями, основними завданнями ціледосягнення, домагання успішності та перетворення «бажання успішності» у стійку вмотивованість, професійну потребу, загальне фахове прагнення, у смисли і значення всієї життєдіяльності;

(2) процесуально-програмний (інформаційно-технологічний) компонент: це стратегія і тактика реалізації професійної кар'єри; методи, способи і форми її здійснення; етапи, темпи та інтенсивність цільової програми реалізації (реалізаційної ІТ-програми); періоди, фази і «періодично-фазові переходи» від одного «життєдіяльнісного поля» до іншого, включаючи періодичну зміну «енергетичної фази» на «синергоперіодичну фазу» творчо-інтелектуальної діяльності з синергетичним ефектом;

(3) результативно-стверджуючий компонент професійної самореалізації: він представлений у новому професійному позиціюванні: у фахових ролях і статусах, професійній ідентифікації, досягненні професійної компетентності, фахової успішності та ефективності, нових професійних інтенціях та встановленні більш вищої «планки» професійних досягнень тощо.

За подібною структурованістю «професійних проектів» практичного та успішного здійснення професійних кар'єр складаються і їх основні різновиди а відповідними «видовими критеріями». А саме:

1). За критерієм «видової організованості» професійної кар'єри можна розрізнити наступним чином:

а) «**внутрішньоорганізаційну кар'єру**», здійснення якої потребує проходження всіх стадій її розвитку в межах однієї організації – від професійного навчання за фахом, працевлаштування, поступового фахового зростання, розвитку професійних здібностей від початкового рівня до вищої професійної ідентифікації, до завершеної професійної діяльності та всієї кар'єри або продовженням професійної життєдіяльності за новою програмою професійної активації та автентичності: консультативна діяльність, підготовка узагальнюючих монографічних праць з професійного досвіду, навчальна діяльність тощо;

б) «**міжорганізаційна кар'єра**», за якою потрібно пройти також всі стадії професійного розвитку і зростання, але вже в різних організаціях та з займанням різних посад, що не в повній мірі можуть відповідати набутому фаху; тобто в «міжорганізаційному режимі» здійснення професійної кар'єри вона може носити «спеціалізований» характер (за професійним

фахом) і «неспеціалізований» характер, тобто відбутись як кар'єра, що сумісна фаху або несумісна йому (за відповідним критерієм).

2). За критерієм «видової спеціалізованості» професійні кар'єри можна характеризувати наступним чином:

а) **«спеціалізована кар'єра»**, реалізація якої потребує проходження всіх її стадій в одній, або в різних організаціях: тому і «стадії спеціалізації» фахівця можуть бути різними за змістом, структурою і послідовністю (з можливостями ротації, реструктуризації, реорганізації і т. д.), але все це в межах і «фахових рамках» однієї професії, в одній сфері професійної діяльності, де фахівець спеціалізується і досягає вищого професійного рівня;

б) **«неспеціалізована кар'єра»**, котра потребує здібності успішно працювати не тільки за фахом в одній або різних організаціях, але й на різних виробничих ділянках та за різним фаховим спрямуванням (сумісним чи несумісним); подібне може вимагати додаткової або «другої освіти» (і навіть «третьої» і більше), але частіше всього – це «рекваліфікація», спеціальне курсове навчання, професійна «доосвіта» за іншою спеціальністю тощо.

3). Професійні кар'єри за «критерієм просторовості» або «професійної континуальності», котрі представлені «вертикальною» і «горизонтальною» кар'єрами або їх сумісністю у «східчастій» кар'єрі. А саме:

а) **«вертикальна» професійна кар'єра**: це найбільш очевидне кар'єрне зростання, представлене підйомом на більш високу ступінь структурної ієрархії – підвищення в посаді, отримання більш широких повноважень, заробітної плати, загалом – це входження в структурно-ієрархічну систему адміністративної вертикалі «керівництво-підлеглі» з правом прийняття особистих рішень відносно інших працівників, що й розуміється як «управлінський успіх»;

б) **«горизонтальна» професійна кар'єра** менш помітна, бо вона не має жорсткого формального закріплення в управлінській структурі та її структурній організації; це є переміщення або «професійний рух» у більш складну функціональну сферу професійної діяльності, виконання творчих завдань підвищеної складності, професійне керівництво проектами і програмами в «цільових групах», технологічні розробки та їх реалізація у створених для цього «груп впровадження» тощо; тобто це переважно якісний зріст через професійну ідентифікацію і досконалість фахової діяльності спеціаліста, «якісний успіх» висококомпетентного фахівця;

в) **«східчаста» професійна кар'єра**: вона представлена у поперемінності «вертикального» і «горизонтального» кар'єрного зростання, що зобумовлює великий «професійний ефект» подібної сумісності; в подібній кар'єрі наявний переважно якісний зріст професіоналізму фахівця до рівня «класного спеціаліста», але це часто пов'язано з необхідністю виходу за внутрішньоорганізаційні межі даного підприємства (недостатня кількість місць та посад для кар'єрного зросту) та входження у «міжорганізаційні структури», де такі професійні можливості відкриваються; проте подібне часто потребує зміни фахової орієнтації і навіть спеціальності: отримання другої освіти, рекваліфікація,

освітньо-навчальна допідготовка або загальна професійна перепідготовка.

4). Професійні кар'єри за «критерієм латентної понадсистемності». Вони здійснюються шляхом поліпрофесійної та позапрофесійної екстраполяції на більш широкі масштаби професійної (і позапрофесійної) самореалізації. Це кар'єри з досягнення фахового понадпрофесіоналізму (у своїй сфері професійної діяльності) або «сумісні кар'єри» у діловій (підприємницькій) сфері чи за різними напрямками суспільної діяльності: громадської, політично-суспільної, правової, культурної тощо. Найбільш характерна їх ознака та, що подібні кар'єри мають «доцентровий» і «відцентровий» характер. А саме:

а) **«доцентрова латентна кар'єра»** з досягненням вищого фахового професіоналізму і «понадпрофесіоналізму» на понадсистемній (або позасистемній) основі; вона доступна лише обмеженому колу «успішних професіоналів» вищої компетентності і фахової досконалості, що розвинули у собі вищу працездатність, професійні здібності і мають унікальні знання, інформацію та досвід; у своєму «доцентровому русі» подібний різновид кар'єри не є орієнтованим на «рух до ядра» даної системи або її структурно-ієрархічних утворень, а представлена «рухом-до-знання», «рухом-до-досконалості», вищої професійної майстерності, фахової вишуканості, «рухом-до-істини» через подолання невизначеності і непередбаченості; подібним сином досягається:

– «виведення з потаємності» професійної самореалізації скритих (латентних) «слабореагуючих факторів» досягнення фахової досконалості у «доцентровому русі» до вищої професійної компетентності;

– подолання незнання і опанування знанням закономірностей, законів і трендів особистісного розвитку – професійного, кар'єрного, соціального та економічного, пізнавального, когнітивного і креативного;

– досягнення більшої наукової і практичної прогнозованості у власній професійній життєдіяльності, синергічності, коваріантності, інформомісткості і «креативності рішень» у «фаховому ядрі» професійної досконалості і компетентності;

– досягнення більш глибокого розуміння проблем нового професійного «дискурсу успішності», творчої семіотичності і поліваріативності високоспеціалізованого фахового мислення;

– набуття ментальних навиків (алгоритмів) розв'язання професійних проблем у нових когнітивних підходах та за інноваційними методами предметного втілення власних ідей у творчій професійній діяльності;

б) **«відцентрована латентна кар'єра»**: вона починається і здійснюється якраз з прагнення продуктивного втілення професійних ідей та реалізації «мисленевих конструктів» в опредмечених реальних конструкціях; вона може «відцентровуватись» і ставати окремою «діловою кар'єрою» успішної підприємницької діяльності, що у своєму первовитоку стимульована професійними інтересами і фаховими потребами, а потім розвивається в іншому руслі та у новому життєдіяльнісному «професійному полі» (професіосфері); але частіше подібна кар'єра

здійснюється у сумісності з основною (базовою) професійною діяльністю, хоча й потребує додаткової фахової підготовки;

в) *«відцентрована позапрофесійна кар'єра»*: вона несумісна з основною професійною діяльністю, але в ній використовуються фахові знання та має певний зв'язок з основною спеціальністю, наприклад, у тому, що цілком можлива «зворотня ротація» у базову професію; подібний різновид кар'єри часто пов'язаний зі сферою суспільного життя, соціальної і гуманітарної діяльності, зараз – це обрання у народні представники різних рівнів, виконання тимчасових обов'язків, завдань «за дорученнями» керівництва, непрофесійна діяльність у сфері культури, науки, спорті, коли фактично вона є професійною діяльністю тощо; тому принципову важливість має така «зворотня» професійна ситуація, коли виникає необхідність повернення на попереднє робоче місце своєї професійної діяльності за фахом – при чому таким чином, щоб зворотня ротація не розглядалася як «професійний провал» або «кар'єрна невдача».

Можна бачити, що у подібному спектрі широких «видових можливостей» та варіантах здійснення успішних професійних кар'єр за їх «видовим критерієм», відкривається можливість їх типологізації. Типологізація професійних кар'єр проводиться не за внутрішньоскладовими характеристиками (структурою) того чи іншого «професійного проекту» (що є ізотропними та ізоморфними для всіх «кар'єрних побудов»), а за зовнішніми типологічно-фаховими *«професійними актуалізаціями»*. Тобто за типами професійної реалізації та конкретними типологічними *«професійними конструкціями»*.

9.3. Типологізація актуалізованих професійних кар'єр та її основні професіотипи

У найбільш простій «професійній актуалізації» за «процесно-динамічним критерієм» – це професійні кар'єри традиційно-нетрадиційного і стабільно-нестабільного типу. До «традиційної кар'єри» відноситься її «стабільний тип», а до «нетрадиційної» – «нестабільний тип» професійної кар'єри. Вочевидь, що частина раніше виявлених «видових характеристик» фігурує і серед професійних типологій кар'єр.

Так, «традиційна кар'єра» за своїм *«професіотипом»* здійснюється шляхом проходження всіх традиційних етапів, стадій і фаз «професійного життя»: вибір професії, «розвідувальні» (пілотажні) стадії і фази, «апробуюча стадія» перевірки своїх сил і здібностей (у різних сферах фахової спеціалізації), період опанування професією, ідентифікація у професіосфері фахової діяльності, досягнення професійної компетентності та успішна професійна самореалізація.

«Стабільна кар'єра» розвивається у руслі «традиційної кар'єри», за її етапністю і стадійністю, послідовністю і стабільною врівноваженістю від початкового періоду професійного навчання і фахового самоствердження, поступового кар'єрного зросту у напрямі просування до постійного (і

єдино бажаного) місця роботи, що й розцінюється як кар'єрний успіх.

«Нетрадиційна кар'єра» розглядається в аспекті її нестабільності, маневрованості та варіативності, наприклад, в ситуації «вертикального нисходження» і переходу до «горизонтальної кар'єри». Це може бути пониження в посаді (зниження управлінського рангу) при одночасному підвищенню можливостей професійного розвитку, вдосконалення, розширення «професійної свободи», елементів професійної творчості, професійної змістовності фахової діяльності, професійного визнання, заслуженості та авторитетності висококласного професіонала. Це можуть бути, так звані «латеральні переміщення» (однорівневі), «білатеральні переміщення» (дворівневі), а також «багатолатеральні» переміщення тимчасових назначень з виконання складних і понадскладних професійних завдань, проектів, програм тощо, включаючи передпенсійні переміщення з метою збереження високопрофесійних кадрів.

«Нестабільна кар'єра» може відбуватись як у формах «нормальної нетрадиційності», так і форс-мажорних формах – втрата роботи (скорочення, реорганізація тощо), втрата працездатності (травмування), перевизначення професій і спеціальностей (нові професійно-кваліфікаційні характеристики), непотрібність спеціальності або добровільна зміна фаху внаслідок втрати інтересу до даної професії, тимчасова незайнятість, безробіття тощо.

«Комбінована кар'єра». Вона типологізується в разі чередування періодів стабільності-нестабільності, врівноваженості-турбулентності, наприклад, проходження професійної перепідготовки, оволодіння новим видом професійної діяльності, масового професійного перепрофілювання за ринкових умов фахової діяльності, зміни сфери професійної діяльності (що характерно для воєнослужбовців), або знаходження-незнаходження відповідної професіосфери для розвитку фахової діяльності молодими фахівцями. У випускників ВНЗ – ключову роль зараз відіграє критерій професійної успішності у модусі прискореності і швидкості кар'єрного зросту. Професійна успішність оцінюється ними за *швидкістю кваліфікаційно-посадового просування і темпу здійснення професійної кар'єри за відповідним «коефіцієнтом швидкості» для лінійних керівників* (Л. А. Кудрінська, Т. М. Ларіонов). Тоді «комбінована кар'єра» може здійснюватися за прискореним «швидким темпом», середнім і «повільним темпом» – вже в залежності від рівня «кар'єрної турбулентності» в режимі її «стабільно-нестабільного» здійснення, ступеню ризикованості, підприємництва та форс-мажорності, інноваційності тощо.

В подібному аспекті професійні кар'єри можуть типологізуватись не за динамічно-процесуальним критерієм «кар'єрної швидкості», а за темпорально-процесуальним критерієм часової синхронізації-дискретності у кар'єрному зрості, її неперервності-розривності. Це такі 4 основні професіотипи «*темпорально-процесуальних кар'єр*»: стабільні, нестабільні, «припинені» («заstrіваючі») та «навчальні» кар'єри. В подібному сенсі під «*стабільною кар'єрою*» розуміється такий «темпоральний варіант» її здійснення, коли вона потребує активної професійної діяльності на протязі

повного робочого дня за основним фахом (до 49 % професійних кар'єр). Це переважно спеціалізована внутрішньоорганізаційна діяльність (в межах даного підприємства) з одночасним набуттям нового досвіду і знань у безперервному процесі професійної самореалізації та на протязі всього періоду здійснення професійної кар'єри. **«Нестабільна кар'єра»** не потребує такої повної часової зайнятості, бо вона пов'язана з іншими родами діяльності – переважно не по спеціальності та з «перехідними періодами» зміни місця роботи та навіть переміни всього поля професійної життєдіяльності (до 22 % професійних кар'єр). **«Припинена кар'єра»** у подібному «темпоральному професіотипі» виникає у форс-мажорних ситуаціях та при великих професійних ризиках перервності кар'єри, коли робляться великі «професійні ставки» в надії стати «успішним гравцем» і зірвати весь «кар'єрний куш» та виграти. При негативному і несприятливому розвитку ситуації подібна «припинена кар'єра» може привести до «застрявання», тимчасової незайнятості і безробіття, перетворитись на **«дискретну кар'єру»**, а при вкрай негативних обставинах – у **«застриваючу кар'єру»** з тривалими часовими періодами безробіття, великими складнощами і труднощами виходу з цього стану та з досягненням зайнятості на більш вищому щаблі кар'єрного зросту. **«Навчальна кар'єра»** пов'язана як з безпосередньою навчально-педагогічною діяльністю, що потребує безперервного «донавчання» і «перепідготовки» викладацьких кадрів, так і з такими видами і типами професійної діяльності, в котрих відбувається велика «амортизація знань» у часі. Так, якщо у звичайній професійній діяльності подібна «амортизаційна норма» складає приблизно 10 % втрати професійних знань за один рік, то на сучасному «інформатизованому» і «когнітизованому» виробництві «постаріння знань» відбувається у 2-3 рази швидше, і за 2 роки амортизується і стає непридатним до 50 % професійних знань в разі перманентного оновлення технологічних процесів. Тому в Японії, наприклад, після «інтелектуальної революції» 80-90-х років кожні 2-3 роки персонал інноваційних і «взірцевих компаній» перенавчається [7, с.140-164]. Щоб достойно відповісти на подібний виклик, США в процесі «революції менеджерів» 90-х років досягли зросту продуктивності творчої діяльності менеджерів-інтрапренерів (організаторів впроваджень нововведень) на 18000 % (!). За виробничу «темпоральну норму» вони мали 60-часовий робочий тиждень, а «успішні менеджери» 70, 80 і 90 годин: сон – не більше 5-6 годин, початок робочого дня о 6.30 год., тривалість часу на роботі – до 70 % добового часу. Головне зовнішнє завдання – обігнати японський менеджмент (чого вони так і не досягли), а «внутрішнє завдання» – «стати переможцем або членом команди переможців» [8, с.9]. Сама «навчальна кар'єра» може виступити в якості **«навчально-вертикальної кар'єри»**, котра пов'язана з опануванням більшого контенту знань та більш широкої професіоналізації, здобуття більш високого професійного рангу і посади. **«Навчально-горизонтальна кар'єра»** пов'язана з прагненням до більшої професійної творчості, до незалежності і самостійності у професійній діяльності, високої професійної компетентності та до самовпровадження

своїх творчих ідей і розробок. *«Навчально-функціональна кар'єра»* переважно пов'язана з кар'єрними переміщеннями спеціаліста та з пошуком сфер фахової діяльності, де він може досягти професійного успіху. Серед них найбільш характерні:

а) *«внутрішньоорганізаційні переміщення»* з одного сектора відповідальної діяльності в інший для виконання складної і понадскладної роботи у зжаті терміни з високими функціональними вимогами; подібні професіотипи фахової кар'єри стають все більш характерними для сучасних молодих спеціалістів, що випускають українські ВНЗ (в умовах, коли «верхні місця» вже розподілені або вже зайняті) – це *«функціональна спеціалізація кар'єри»* та її функціонально-спеціалізовані професіотипи;

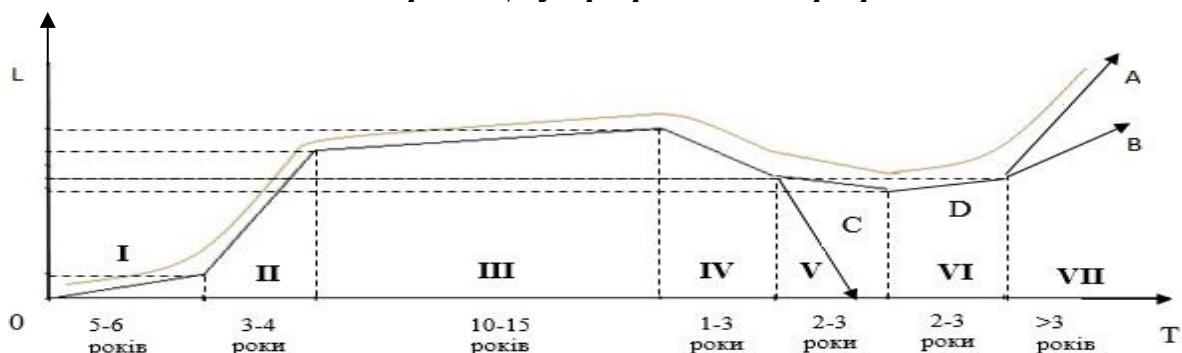
б) *«міжорганізаційні переміщення»* із однієї організації в іншу з можливістю набуття більш широкої професійної спеціалізації на різних підприємствах, в різних умовах фахової діяльності, різних професійних статусах та на різних посадах (як правило, більш високих, чим на попередньому місці роботи) – це *«інституціональна спеціалізація кар'єри»* в галузевій і міжгалузевій формах.

Всі вищезначені *професіотипи кар'єрного самоствердження* можна віднести до єдиного професійно-діяльнісного циклу фахового саморозвитку за певними типовими етапами, періодами і стадіями професійної самореалізації у повному трудовому циклі. Це можна показати графічно і статистично з виявленням відповідних закономірностей.

9.4. Типова професіограма успішної самореалізації молодого фахівця у професійній кар'єрі

За авторською концепцією, всі вищерозглянуті різновиди та «професіотипи» успішних професійних кар'єр можуть бути об'єднані та синтезовані у *повному (цілісному) трудовому циклі успішної фахової діяльності*. Подібний *професійно-діяльнісний цикл* можна представити графічно у вигляді *кар'єрно-процесуальної професіограми* життєдіяльнісного поля професійного самоздійснення та успішної самореалізації сучасного спеціаліста. Вона має типовий вигляд (з відхиленнями в ту чи іншу сторону) і її можна зобразити наступним чином.

Професійно-діяльнісний цикл (професіограма) успішної самореалізації молодого фахівця у професійній кар'єрі



Перший етап. Це період екстенсивного здійснення професійної кар'єри (5-6 років), що відповідає етапу адаптації фахівця на виробництві (після успішного працевлаштування), фахового ствердження за отриманою спеціальністю та її успішною апробацією зі створенням позитивних можливостей для професійного кар'єрного зросту. На цьому етапі молоді фахівці нараховують переважно кількісні (а не якісні) показники свого професійного зростання. При успішному розвитку подій професійна кар'єра з екстенсивно-горизонтального типу зросту трансформується в інтелектуально-вертикальний зріст, що приймає інтенсивний характер. Наприклад, в підвищенні професійного статусу або більш високого посадового призначення. Якщо ці можливості не реалізувалися, то на 6-7-й рік (в середньостатистичному обчисленні) припадає перша «професійна криза»: - Вона характеризується втратою інтересу до роботи за фахом, а з цим виникає підвищена плинність кадрів спеціалістів «першої хвилі» кадрової класифікації (до 5-и років роботи на підприємстві і після 5-и років роботи). Ті спеціалісти, що проробили 5-10 років на підприємстві, складають «кадровий контингент» первинної професіоналізації, котрий кадрово оформлюється на 2-му етапі професійної кар'єри.

I. Другий етап. Йому відповідає період інтенсивного здійснення професійної кар'єри – вже за якісними показниками. В середньому за тривалістю цей період складає 3-4 роки. Професійний контингент фахівців, котрі пройшли перший «професійний бар'єр» попадають у склад «кадрових спеціалістів», котрі працюють більше 5-и років на підприємстві (інтервал 5-10 років). Це період «вторинної спеціалізації» більш високого рівня, котрому відповідають нові професійні статуси і посадові призначення. Кар'єра приймає інтенсивно-вертикальний характер швидкого професійного зростання. Але в кінці 2-го етапу кар'єрного самоствердження фахівця, коли він з «молодого спеціаліста» поступово перетворюється на «кадрового працівника» закономірно виникає 2-й «професійний бар'єр». Він створюється внаслідок вичерпання можливостей фахового зросту і професійного просування за вектором посадової «вертикалі».

II. Третій етап. Це той «горизонтальний зріст на місці», котрий фіксують багато дослідників як «плато професійної кар'єри». На подібному «кар'єрному плато» знаходяться фахівці, що пропрацювали 10 і більше років на підприємстві і створюють кадровий резерв 2-го рівня спеціалістів. Вони мають професійний стаж 10-15-20 років і стали «кадровим кістяком» (ядром) виробничої системи. Подібний кадровий контингент «класних спеціалістів» повинен складати на успішно працюючому підприємстві 30-50 % і не падати нижче. Саме вони складають «*професійне ядро*» виробництва з *доцентровим тяжінням успішних спеціалістів, бажаних здійснити успішну професійну кар'єру і стимулюючих інших до подібної успішності*. В тому, що національне виробництво хронічно розвалюється, при високому професійному потенціалі фахівців – це наслідок невірної кадрової політики та вкрай низького рівня керівництва. Багато управлінців не розуміють жорстко

детермінованої необхідності в підтримці «кадрової класності» підприємства та намагається економити на кадрових працівниках, на професіоналах та успішних спеціалістах, замінюючи їх непідготовленими новобранцями та дилетантами, що прагнуть лише «вирвати» свій «зарплатний мінімум» за погану роботу. Це стає повністю очевидним на 4-му етапі професійної діяльності, коли завершується 1-й життєдіяльнісний цикл фахової діяльності (перший «повний трудовий цикл»).

III. Четвертий етап. Він є вкрай несприятливий у кар'єрному відношенні і йому відповідають так звані «перехідні процеси» у здійсненні професійної кар'єри, котра завершується у першому «життєдіяльнісному циклі» повного трудового циклу. Подібна «перехідність» фіксується як в особистісному плані завершення і зміни професійно-діяльнісного циклу, так і в загальновиробничому відношенні. Йому відповідають «перехідні процеси» оновлення, перебудови, модернізації, реорганізації і трансформації виробничої системи. Подібне, наприклад, відбувається в національному суспільному виробництві, що б'ється в конвульсіях ринкових трансформацій вже більше 20 років і не може вийти на рівень виробництва 1991 року (зниження наполовину). До речі, тут можна бачити ті ж самі етапи суспільно-виробничої трансформації і у тій же «часовій синхронізації», але тільки в «режимі неуспішності» та повного нерозуміння діючих закономірностей. Зараз все суспільне виробництво увійшло у 4-й етап «перехідних процесів», а це є системна виробничо-економічна криза. Вона співпала з загальноєвропейською і загальносвітовою кризою застарілої капіталістичної системи, котра у світовому масштабі розтягнулася на 5 років, хоча вона у латентно-«млявому» вигляді йде з 90-х років минулого століття, а «перша хвиля» пройшла приблизно 10 років тому. В більш вузькому «національному форматі» подібні «перехідні процеси» є короткочасовими (3-4 роки) і мають ще менший термін кризових проявлень на підприємствах (2-3 роки). «Професійний колапс» у професійній кар'єрі окремих працівників, якщо нічого запобіжного не робити, настає через 1-2 роки. На національних підприємствах – це таке найбільш розповсюджене та вкрай негативне явище як неприйняття спеціалістів на роботу після 45 років (закінчення першого трудового циклу), різке «обірвання» професійної кар'єри кадрових фахівців, їх масове вивільнення на пенсію за трудовим стажем (з грошовою компенсацією), заміщення кадрових спеціалістів непідготовленими молодими працівниками з вкрай низькими соціальними сподіваннями, соціальною нормою зарплати тощо. При самому несприятливому варіанті на професіограмі – це «варіант С», коли професійна кар'єра різко припиняється без усіляких перспектив на її відновлення. Більш сприятливі – варіанти А і В, коли фахівець здатен здійснити перебудову свого «життєдіяльнісного поля» і налагодити «другий трудовий цикл» фахової діяльності на наступних етапах продовження професійної кар'єри.

IV. П'ятий етап. Це період «професійної амбівалентності» у формах:

а) «припиненої» професійної кар'єри, «застріваючої», «застиглої», «обірваної» та «невідновленої» кар'єри за фахом, коли спеціальність (посада) взагалі може ліквідуватись («варіант С»);

б) «стагнаційної кар'єри» (2-3 роки), коли фахівець докладає різних зусиль для подолання «перехідних процесів», пристосування до нових умов, для «професійної перебудови» і здобуття нової спеціальності (рекваліфікація), часто практикуючи навіть від'їзд за кордон – це також «варіант С», але з більш оптимістичними наслідками;

в) «дискретно-відновлювальної» кар'єри у новому трудовому циклі вже у другому «життєдіяльнісному полі» професійного самоздійснення – а це VI етап **професійної пролонгації** успішного фахівця («варіант D»).

V. Шостий етап. Це період «професійної реабілітації» і «фахової пролонгації» подальшої професійної діяльності. В ньому можна бачити співставлення VI з I етапом професійної кар'єри, її «фазовим переходом» з 1-го у 2-й «трудоий цикл» зі зміною «життєдіяльнісних полів» фахових устремлінь та постановки нових завдань у кар'єрних досягненнях «кадрових спеціалістів» («варіант D»). Часовий термін «професійної трансформації» також є коротким (2-3 роки), і цей період є вдвічі-втричі коротшим за I-й «екстенсивний етап» професійної кар'єри внаслідок жорсткої професійної конкуренції та необхідності здійснення радикальних, рішучих і швидких кроків з професійного перепрофілювання, рекваліфікації, або суттєвого підняття фахового рівня у своєму «ціннісному класі»: винахідницьке відкриття, реалізація технологічного проекту, створення «ноу-хау» тощо.

VI. Сьомий етап. Це повне відновлення, «успішне пролонгування» професійної кар'єри у її «пришвидшеній динаміці» («варіант A»), що є співвідносним з II-м «інтенсивним етапом» швидкого кар'єрного зросту. Він може бути здійсненим у більш повільному «варіанті B»: впровадження своїх ідей і розробок, консультаційна діяльність, коучінг і наставництво тощо. Нове (друге) «життєдіялісне поле» професійної діяльності може бути спорідненим і сумісним з першим, але 2-й трудовий цикл суттєво коротший першого. Якщо перший цикл у часовому вимірюванні складає 20-25 років, то другий має «скорочене поле» не більше 15 років. Як правило, тут наявна вже не така активна і швидкісна професійна діяльність, котра більш орієнтована на «збереження» досягнутого, ніж на здолання нових вершин, кар'єра стає менш ризиковою і більш прагматичною. Загалом, цей період обмежується природним шляхом – це досягнення пенсійного віку, коли особистісні, світоглядні, професійні інтереси та потреби можуть радикально змінитись і трансформуватись.

Виходячи з того, що здійснення кар'єри є довготривалим і складним процесом, то вона обов'язково повинна проходити ряд закономірних етапів, що є характерними для всіх професіотипів фахівців. А саме – від здобуття професійної освіти і планування кар'єри до її практичної реалізації і досягнення професійного успіху, а в кінці – її достойного завершення. Це потребує, за сучасними розробками західного менеджменту з управління людськими ресурсами, відповідного **«управління кар'єрою»**, що надає їй системності, наслідуваності, гарантованості в забезпеченості високоякісними людськими ресурсами, налагодження «системи просування персоналом», котра задовольняє як особисті професійні потреби, так і потреби

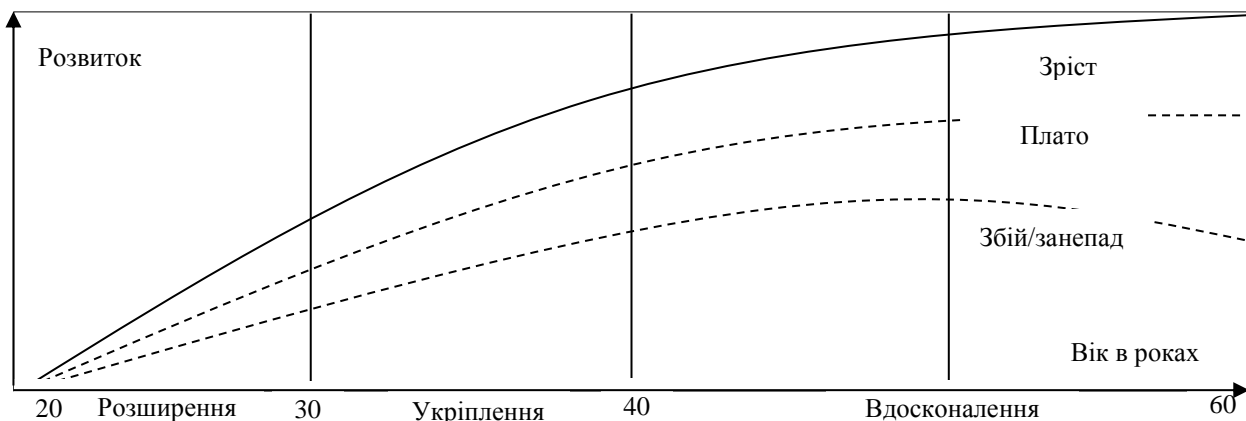
підприємства (сьогоденні і майбутні), пов'язані з загальним успішним розвитком [9, с.518]. Для цього ставляться і реалізуються такі 3 головні цілі: (1) цільова необхідність гарантувати у професійному відношенні, що корпоративні потреби у розвитку спеціалістів і підприємства будуть цілком задоволені; (2) цільова необхідність «забезпечити перспективним працівникам навчання і практичний досвід, котрий дозволить їм працювати на тому рівні відповідальності, якого вони здатні досягти»; (3) ціль «надати маючим потенціал спеціалістам рекомендації і здійснити підтримку, якщо вони бажають реалізувати свій потенціал і здійснити успішну кар'єру (підкр. нами) за допомогою організації і своїх талантів та прагнень». За векторами досягнення вказаних цілей розвивається і відповідна 3-х етапна «динаміка кар'єри» успішного фахівця [9, с.518-519]. А саме:

I етап: «розвиток на початку кар'єри», коли «набуваються нові навички, швидко підвищується кількість знань, швидко зростає компетентність і проявляються прагнення та схильності» у професійній сфері фахової діяльності, в котрій молодий працівник спеціалізується;

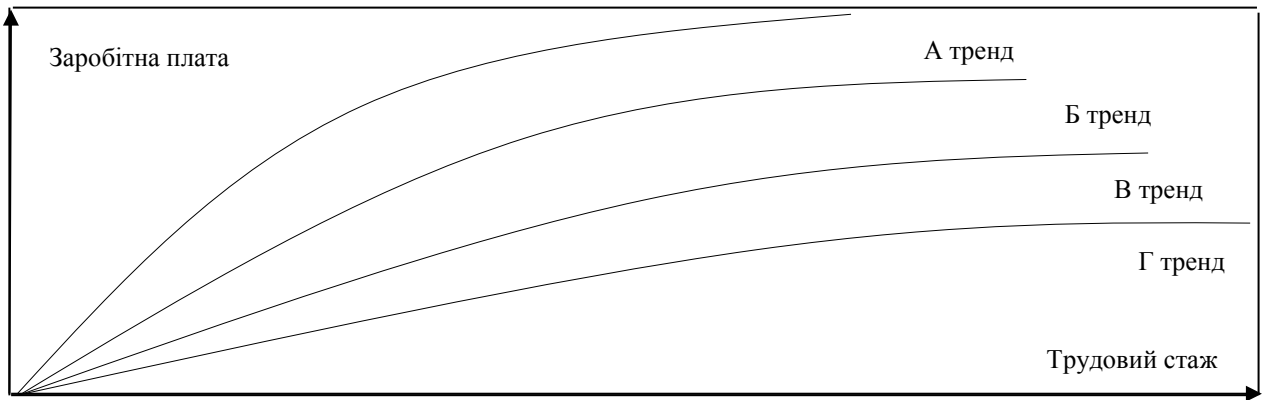
II етап: «укріплення на професійному шляху», що здійснюється, «коли знання й навички, набуті на стадії розвитку, використовуються, перевіряються, змінюються та об'єднуються з практичним досвідом, коли всі рівні компетентності вже пройдені і коли прагнення оформлені або змінені»;

III етап: «вдосконалення» на «професійному шляху» – воно відбувається, коли спеціалісти стійко закріпилися за основним напрямом професійного зростання та йдуть за цим вектором у відповідності до своєї мотивації, здібностей і можливостей.

Надалі фахівці «просуваються різними способами», а «це означає, що на стадії вдосконалення вони» на «критичному» (перехідному IV-му етапі) можуть піти за 3-ма різними шляхами: (1) «або продовжують рости», (2) «або виходять на плато» (хоча все ще роблять корисну роботу), (3) «або застоюються й приходять в занепад» [9, с.519-520]. Подібне можна представити у вигляді «кривої розвитку кар'єри» за різними трендами «двомірної системи», побудованої в параметрах «потік пропозицій – потік назначень», що регулюється розміром заробітної плати, призначаємої за «рівнем успішності» [9, с.518, 520].



Аналіз етапів розвитку професійної кар'єри



Аналіз просування в системі «потік пропозицій – потік назначень»

Виходячи із національних традицій, вітчизняні дослідники дещо по іншому моделюють етапи здійснення професійної кар'єри. Так, вона моделюється за більшою кількістю етапів, відповідно до віку та відповідно до дії 3-х ключових факторів, котрі діють на протязі всієї кар'єри. А саме: (1) потреба в досягненні професійних цілей, (2) моральні потреби професійного успіху, (3) матеріально-фізичні потреби, задовільнення котрих гарантується успішним результатом професійної діяльності, представленим в успішній професійній кар'єрі. З західними розробками означені фактори пов'язується зі спорідненою до них такою 3-х факторною моделлю: (1) фактор відповідальності особистості за своє професійне самоздійснення або «програмуєчий фактор» успішної «організаційної поведінки» з досягнення успіху (Р. М. Сайерт і К. Р. Макрімон); (2) «дискреційний фактор» зниження контролю над професійною поведінкою і розширюєчий свободу дій у здійсненні професійної кар'єри (Р. М. Сайерт і К. Р. Макрімон); (3) фактор «різних видів діяльності, які приносять суб'єкту різні блага» і зменшують «контроль над результатом» професійної діяльності та її кар'єрною ефективністю (М. Коен і К. Дойч) [10, с.210-211]. У подібній «3-х факторній поєднаності» професійних потреб та прагненнями до здійснення успішної професійної кар'єри за відповідними етапами її розвитку можна представити у наступному табличному вигляді.

Етапи розвитку професійної кар'єри за 3-х факторною моделлю

№/п	Етапи професійної кар'єри	Вік в роках	Потреби досягнення професійних цілей	Моральні потреби професійного успіху	Матеріально-фізичні потреби
1.	Попередній період	До 25 років	Освіта, випробовування на різних видах робіт	Початок самоствердження	Безпека існування
2.	Етап професійного становлення	До 30 років	Освоєння роботи і розвиток навичок. Формування якостей кваліфікованого фахівця чи організатора, чи керівника	Професійне самоствердження, первинна незалежність	Безпека існування, здоров'я, достатній рівень оплати праці

3.	Кар'єрне просування	До 45 років	Просування по службових сходах, придбання нових навичок і досвіду. Зростання кваліфікації і професійної компетенції	Високий рівень самоствердження, досягнення статусної незалежності, професійне самовираження	Здоров'я, високий рівень оплати праці, підвищена посадова ставка
4.	Збереження досягнень	До 60 років	Пік вдосконалення і професійна самоідентифікація. Навчання молоді і підготовка резерву	Стабілізація і незалежність, професійна самореалізація і авторитет	Підвищений рівень оплати за посадою, інтерес до інших видів діяльності і джерел доходу
5.	Завершення кар'єри	Після 60 років	Приготування до виходу на пенсію. Підготовка до зміни діяльності і підведення кар'єрних підсумків	Професійна досконалість, зростання поваги, авторитету і статусу	Збереження рівня оплати праці і підвищення інтересу до інших джерел доходу
6.	Пенсійний період	Після 65 років	Заняття новим видом діяльності. Професійне наставництво, коучінг, консультації, створення методик	Самовираження в новій сфері діяльності, високий авторитет, визнання і повага, життєве самоствердження	Розмір пенсії, інші джерела доходу, підтримання фізичного стану, профілактика здоров'я

Попередній етап включає отримання професійної освіти (середньо-технічна та вища), що триває до 25 років. За цей період майбутній фахівець може змінити кілька різних робіт у пошуках виду діяльності, котрий задовольняє його потреби і відповідає його можливостям. Якщо він знаходить подібний вид професійної діяльності, то з цього моменту починається його ствердження як особистості професіонала. Він починає піклуватись про безпеку свого існування та подальші професійні перспективи, що можуть фахово і матеріально це забезпечити. Тому надалі закономірний «етап професійного становлення», котрий триває приблизно 5 років і припадає найчастіше на період часу від 25 до 30 років. У цей період спеціаліст ґрунтовно освоює свою основну професію, здобуває необхідні навички, формується його кваліфікація як фахівця, починає здійснюватися його професійне самоствердження і з'являється потреба до здобуття життєвої незалежності. Одночасно фахівця продовжує турбувати безпека існування, здоров'я, проблеми створення сім'ї та її матеріальне забезпечення за рахунок високої заробітної плати, що перевищує прожитковий мінімум.

Етап просування триває від 30 до 45 років. У цей період йде процес

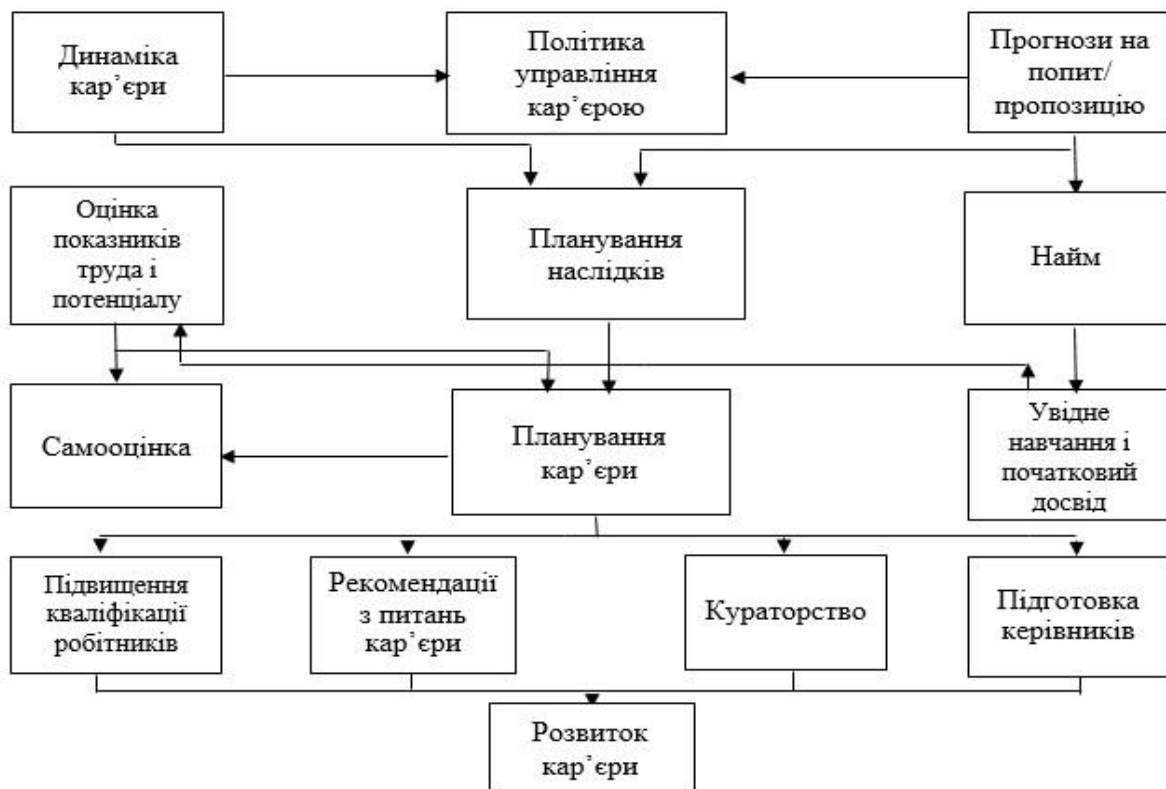
підвищення професійної кваліфікації та просування на посадових сходинках. Відбувається акумуляція практичного досвіду, навичок, зріст потреби у самоствердженні, досягненні більш високого статусу та ще більшої незалежності. Потреба у самовираженні особистості спеціаліста як успішного фахівця все більш трансформується у потребу професійної самореалізації, набуття вищої професійної компетенції. У цей період набагато менше уваги приділяється задоволенню потреб безпеки, а основні зусилля зосереджені на збільшенні розмірів оплати праці за підвищеною фаховою кваліфікацією, підтриманні фізичного потенціалу та профілактиці здоров'я.

Етап збереження характеризується зусиллями з закріплення досягнутих результатів, і цей період триває від 45 до 60 років. Настає пік кваліфікаційного вдосконалення і професійної майстерності з одночасним пошуком нових видів діяльності і спеціальним навчанням для опанування новими діяльностями. Це може бути і навчання молоді та підготовка кадрового резерву з молодих фахівців. Подібний період характеризується підвищеною творчістю, а також висходженням на нові службові щаблі. Фахівець досягає вершин незалежності і самовираження, з'являється заслужена повага колег та всіх оточуючих, що досягли свого положення успішною професійною самореалізацією. Хоча більшість потреб успішного фахівця в цей період вже задоволено, його продовжує цікавити рівень оплати праці, з'являється все більший інтерес до інших джерел доходу. Наприклад, участь у прибутках та капіталі інших підприємств, вкладання власного інтелектуального та професійного капіталу, придбання акцій, цінних паперів, створення власної незалежної організації або розвиток «власної справи».

Етап завершення професійної кар'єри триває від 60 до 65 років. Фахівець починає всерйоз замислюватися про невідворотність пенсії, необхідності відходу від справ та професійних занять. У цей період йдуть активні пошуки гідної заміни і підготовки резерву з наступників. Може відбутись і драматична «криза кар'єри», бо фахівці отримують все менше задоволення від роботи і відчують стан психологічного та фізіологічного дискомфорту. Проте власне професійне самоствердження і повага колег може досягати найвищого рівня за весь період кар'єри. У завершальному періоді вони зацікавлені в збереженні рівня оплати праці, але прагнуть мати й інші джерела доходу, які б могли замінити заробітну плату (на даному підприємстві) при виході на пенсію і були б доброю добавкою до встановленого грошового розміру пенсії. На останньому – пенсійному етапі професійна кар'єра на даному підприємстві (чи у виді діяльності) завершується і з'являється можливість для самовираження в інших видах діяльності, що було неможливо в період роботи на даному підприємстві або виступали у вигляді хобі: живопис, садівництво, робота в громадських організаціях тощо. Стабілізується повага до себе з боку наступників та інших фахівців-пенсіонерів. В цей період головною проблемою є здоров'я та додаткові джерела до пенсійної виплати.

Для того, щоб реалізувати всі сприятливі кар'єрні можливості, котрі відкриває практичне знання основних етапів у розвитку професійної

кар'єри та всієї професіограми довготривалої успішної самореалізації, необхідно відповідне планування та управління цим процесом. Вже не в загальнотиповому варіанті «для всіх», а в «поліваріантних можливостях» для конкретних спеціалістів, фахівців як окремих особистостей зі своїм *специфічним «кар'єрним шляхом» професійної самореалізації і фахового кар'єроздійснення*. Для цього необхідна розробка фахово-особистісних «*кар'єрограм професійної успішності*», котрі дозволяють конкретно спланувати і реалізувати «кар'єрний шлях» успішного фахівця. Тобто здійснити конкретне *управління професійною кар'єрою* в її оптимальному варіанті та за «успішним сценарієм». Системно подібне можна здійснити за програмою управління людськими ресурсами в системі менеджменту людських ресурсів. Одним з його найбільш важливих завдань якраз і є «управління кар'єрою» з метою досягнення професійного успіху. За М. Армстронгом, «процес управління кар'єрою» з метою розвитку успішної професійної діяльності, здійснення якої «корпорація гарантує, прогнозує та забезпечує спадковість висококласних фахівців в організації, їх підготовку, професійний зріст, просування і розвиток кар'єри до рівня керівників корпоративної організації» можна здійснити системно та оптимізувати у відповідному «кар'єрному процесі». Графічно його можна представити наступним чином [9, с.519].



Процес управління професійною кар'єрою у «взірцевій» компанії

За вітчизняними розробками, для кращого розуміння та практичного здійснення «процесу управління кар'єрою» відповідно до «*кар'єрограм професійної успішності*» необхідно етапність розвитку професійної

кар'єри представити у відповідних *стадіях професійного розвитку*. Ними можуть бути етапно «укрупнені стадії» у масштабі всієї кар'єрної професіограми, а також «звужені стадії» в межах кожного окремого етапу або у його зменшеному форматі. Стадії мають свої характерні кар'єрні особливості, відповідно до яких виникає «спектральна поліваріантність» у здійсненні особистісного кар'єрного зросту за різними кар'єрограмами професійної успішності.

9.5. Кар'єрограми професійної успішності та їх фахова поліваріантність

Як було показано, успішний фахівець у своєму кар'єрному зростанні проходить певні етапи, що типологізуються і можуть мати різні професіограми успішного кар'єрного самоздійснення. Проходячи різні, але пов'язані між собою етапи кар'єрного зросту, успішні фахівці тим самим реалізують певну *типову «стадіальність кар'єри»*, що має свої власні особливості у відповідних кар'єрограмах. Якщо професійне зростання у фаховій майстерності пов'язано переважно з професійною самореалізацією за здібністю, творчістю, інноваційністю, професійними досягненнями, то «кар'єрний шлях» багато в чому залежить від характеру трудової діяльності, трудового вкладу фахівця у виробничу діяльність підприємства, його готовності мобілізувати свої сили, скриті можливості на благо всього виробництва, виробничого колективу, де він працює. Тому й кар'єрограма професійної успішності, або «кар'єрний шлях» за стадіями його проходження може суттєво відрізнятись від типової професіограми, бути фахово «поліваріантним» і зобумовленим дією різних «привхідних факторів». Більшість дослідників вказують на наявність 3-х основних «кар'єрних стадій» за критерієм проявленої «професійної енергетики» та зусиль для кар'єрного зросту на початковій, зрілій або «завершальній стадії» професійної кар'єри за її «темпоритмом здійснення».

Перша стадія. Вона є пробною або «випробувальною стадією», котру спеціаліст проходить у віці до 30 років. На цій стадії він повністю заглиблений вивченням професійних «норм і правил» фахової діяльності, що прийняті на даному підприємстві. Починаючим кар'єру молодим спеціалістам ще складно визначити свої кар'єрні цілі, що ведуть до успіху, і тому вони проявляють підвищену відповідальність, активність та професійну самовіддачу.

Друга стадія. Це «консолідаційна стадія», що триває від 30 до 45 років. Спеціаліст виробляє свій «цільовий комплекс» з цілепокладанням кар'єри успішного фахівця. Створюються «кар'єрні плани», котрі активно реалізуються, а успішні фахівці самостверджуються у своєму професійному статусі, набуваючи розширених компетенцій та посадової відповідальності.

Третя стадія. Вона предстає як «стабілізаційна стадія» або стадія «збереження і підтримки», що є наступною є після 45 років кар'єрного

зростання. Це період визнання професійних досягнень і тому спеціалісти фахово «охолоняють» до кар'єри, менше конкурують і більше співробітничать. Знижується інтерес до розширення професійних можливостей, посадового просування, упор робиться на більш повну професійну самореалізацію, вищу професійну досконалість, компетентність та ідентифікацію.

У відповідності до «кар'єрних стадій» професійного самоствердження розрізняються і **«фазові переходи»** професійного і кар'єрного зростання. Це *періоди між етапами і стадіями професійного та «кар'єрного руху» у край нестабільних, напружених і турбулентних «процесах переходу» або «перехідних процесах» в «точках переходу» від однієї етапної чи «стадіальної динаміки» до іншої, з іншою професійною якістю і кар'єрним рівнем (вищою посадою).* У цьому відношенні можливі як **«фазу реалізації»** кар'єри по її сходинках кар'єрної і професійної самореалізації, так і **«фазу професіоналізації»** в особистій фаховій діяльності. «Фази реалізації» будуть надалі розглянуті окремо, а «фазу професіоналізації» можна представити наступним чином.

(1) **«Фаза оптації»**, коли молодий спеціаліст виступає як **«оптант»**. У цій фазі він найбільш стурбований питаннями вірного професійного вибору кар'єрного самоздійснення або «фахової корекції» у професійному напрямі. Це «точка бідомінування» і «полідомінування» різних професійних цінностей, що може стати «точкою біфуркації», конкретно, **«фахової біфуркації»** і «поліфуркації» з різними професійними наслідками. Особливого «фазового значення» набувають інтелектуально-психологічні і фізичні фактори, технологічні особливості здійснення кар'єри, **«технологія кар'єри»** у її кар'єрограмному представленні, професійна культура спеціаліста, котру він набув у своєму професійному середовищі. Цю «оптаційну фазу» можна визначити як фаза «комунікативно-ціннісного вибору» та «ціннісно-професійної детермінації» майбутньої кар'єри [35, с.225, 231].

(2) **«Фаза адента»** («дептації»), коли спеціаліст зробив свій професійно-ціннісний вибір і пройшов точку «фахової біфуркації», твердо став на обраний «професійний шлях» і потребує сильного «самовираження-ствердження», «сильних доказів» у повній відданості своїй «професійній місії». Це фаза підвищеної відповідальності перед собою і перед іншими у своїй «професійній правдивості». В цьому відношенні вона як **«фаза ризику»** полягає у задіянні «правомірних-неправомірних» методів кар'єродійснення, способів «поступової-стрибкоподібної» кар'єри «по головам» та «розштовхування ліктями», використання чесних і безчесних способів кар'єродосягнення, моральних чи аморальних форм кар'єрного просування, короткочасно «авантюрної» чи довгострокової і багаторічної «трудова кар'єри» професіонала вищого класу. За нашою концепцією, це **«фаза інтеграції»**, **«професійної конвергенції»** всіх фахових зусиль і повної **«професійної відмобілізованості»**, «імобілізації-інтеграції» всіх сил та здібностей для «кар'єрного ривка» у «конвергентивній синергореальності» та професійній

«інтегральній суб'єктивності» [36, с.495].

(3) **»Інтернальна фаза»**. Це «фаза-інтернал», в котрій досягається повна професійна компетенція, оволодіння своїм фахом на рівні вищої професійної досконалості, повна інтерналізація всіх можливостей. **«Фазова ризиковість»** полягає у досягненні професійної самостійності, незалежного і самостійного виконання професійних завдань шляхом опанування «когнітивними технологіями» перетворення практичного знання і професійного досвіду у конкретні предметні витвори (професійний продукт). За нашою концепцією, це здатність до «генералізації конвергентивно-коннекторних взаємодій» на основі «акумуляції когнітивно-інформаційного синергоресурсу інтегрованої життєдіяльності» [36, с.507].

(4) **»Фаза адаптації»**. В цій фазі досягається здатність до самоуправлінської «соціетальної поведінки», що стає тою «самоорганізаційною поведінкою» у компетентній професійній діяльності, коли досягається повна професійна самореалізація [35, с.164]. Вона предстає як **адаптивна фаза** в «нормативно-ціннісній ідентифікації», «професійній самоідентифікації» спеціаліста у його вищому фаховому статусі [37, с.229]. У більш вузькому значенні «фахівець-адаптант» розуміється у «фазовому режимі» його звикання до роботи, її виконання в «автоматичному режимі», здійснення завдань «з закритими очами», що може вести до самовпевненості і **«фазової ризиковості»** (адаптація до виробничої травмонебезпечності).

(5) **»Фаза вищої майстерності»**. Це фаза визнання повної фахової успішності, доказом чого є успішне кар'єроздійснення. Тобто, коли професійні досягнення є автентичними кар'єрному зросту і посадовому рангу (рівню). Його можна визначити як рівень **«професійної автентичності»** і «предметно-творчої самореалізації» [35, с.237, 243]. З цього рівня вищого професіоналізму успішний фахівець здатен, за нашою концепцією, здійснювати **«естимативно-інтенційне програмування»** своєї подальшої професійної діяльності вже поза кар'єрних домагань у фазовому режимі «вільного розвитку» [37, с.139]. «Фахівець-майстер» може вирішувати найскладніші проблеми і завдання, створюючи не існуючі раніше «інноваційні методології», методики і технології, може ставати фундатором нових починань, що й може перетворюватись на «фактори ризику» та створювати **цілі «фазу ризикованості»**.

(6) **»Фаза фахової референтності»**. Це рівень професійної авторитетності, фахового визнання у вищій компетентності, вищих атестаційних характеристик і рейтингу. **«Фаза ризикованості»** виникає внаслідок **«перехідних процесів»** закінчення кар'єри, виходу на пенсію, припинення професійної діяльності або опанування новою у **фазовому «режимі невизначеності»**.

(7) **»Фаза наставництва»** або **«консультаційна фаза» коучінгу**. Це пролонгування (подовження) **«референтним фахівцем»**, як високоавторитетним майстром, своєї професійної діяльності у **фазовому «режимі передачі знань та досвіду»**. Наприклад, підготовка кадрового

резерву на даному підприємстві, заснування власного консультаційно-навчального закладу, «центра з коучінгу» або «центру реінжинірингу» тощо.

Кожна вищеохарактеризована фаза має свої «*точки невизначеності*» – це «*фазові невизначеності*» у «*перехідних процесах*» турбулентності, флуктуаційності та «*професійної біфуркації*» (поліфуркації). В цей період можливості кар'єрного зросту дуже низькі і може відбутись навіть «кар'єрний злам». Наприклад, коли отримана професія виключається з фахових специфікацій (кваліфікацій), підприємство реорганізується або закривається (банкрутство), фах втрачає престижність на ринку праці і стає не востребуваним, інші форс-мажорні обставини, що є некерованими та випадковими. Подібне може відбутись у професійній життєдіяльності і кар'єрі любого спеціаліста, що відмічають багато дослідників (А. Плотніков, А. Гурінович, с. Шекшня, Н. Пряжников, А. Бодальов, Л. Рудкевич, А. Маркова та інші). У подібних критичних «фазових ситуаціях» пропонується здійснювати свого роду «професійну реабілітацію» таких спеціалістів, якщо це можливо зробити в межах одного підприємства, або через центри зайнятості. Подібна «*професійна реабілітація*» реалізується таким чином, щоб вивести фахівця з зони підвищеного «*фазового ризику*» та ввести у «*зону стабілізації*» і здійснення успішного «*фазового переходу*». Подібне відбувається наступними основними способами:

- рекваліфікація за близьким фахом або новою спеціальністю;
- пошук альтернативних способів професійного розвитку та здійснення кар'єри у новій виробничій професіосфері;
- задіяння нових підходів і методів «збагачення праці» та підвищення рівня задовільнення професійною діяльністю «по горизонталі»;
- «горизонтальна ротація» спеціалістів та їх стажування у нових «професійних ролях» і статусах, командировання для вивчення передового досвіду кращих фахівців у своїй професіосфері на других підприємствах;
- підвищення статусу і значущості професійної діяльності фахівця, даючи йому більш відповідальні і складні завдання;
- неактуалізація (неактивація) тих спеціалістів, котрі прагнуть стабільності та збереження досягнутого, бо вони вже досягли цільової професійної самореалізації;
- відкриття для фахівців, що досягли «плато кар'єри», нових професійних можливостей, здійснювати по відношенню до них «режиму підтримки»;
- розробка і використання програм індивідуального професійного розвитку перспективних фахівців у «*фазах спаду*»;
- допомога спеціалістам долати різного роду «професійні бар'єри».

Серед подібних «бар'єрів розвитку кар'єри» найбільш типові такі 4 «бар'єротипи» (Д. Т. Халл та П. М. Мірвіс).

Перший бар'єр виникає, коли в період реорганізації підприємства співробітникам приділяється недостатньо уваги, тому що порушується вся

система виробничих взаємодій та управління. Хоча, як показує досвід, подібні реорганізації виправдовують себе не більше ніж на 30 %, але шкоди у професійному і кадровому відношенні завдають великої. Щоб подолати цей бар'єр необхідно зосередити свої зусилля на підтриманні трудової активності шляхом розширення своїх прав та можливостей, на перенавчанні і рекваліфікації, досягненні нових виробничих цілей, переживанні психологічного успіху від вирішення нових більш складних та відповідальних завдань тощо.

Другий бар'єр виникає із того горезвісного управлінського стереотипу, що розвиток фахівця на заключній стадії їх кар'єри обходиться підприємству занадто дорого і це не виправдовує себе. Справа в тому, що досвідчені фахівці мають значний трудовий стаж і тому займають відносно вищі посади з підвищеною заробітною платою. Проте вони знаходяться у менш вигідному положенні, ніж ті молоді спеціалісти, що досягли статусу успішних фахівців і набули здатності справлятися з обов'язками більш досвідчених спеціалістів. Тому їх часто і звільняють, даючи можливість просування більш молодих спеціалістів, котрі ще не претендують на підвищену заробітну плату. У подібних ситуаціях досвідченим фахівцям необхідно здійснювати професійний зріст «по горизонталі», очолювати відповідальні програми або здійснювати «горизонтальну ротацію» з виконанням нових складних і відповідальних завдань (покращення роботи підрозділу, впровадження нововведень тощо).

Третій бар'єр пов'язаний з існуючим стереотипом, що спеціалісти старших вікових категорій є консервативними, їм не хватає гнучкості і вони втрачають здатність до перенавчання і сприйняття нового. Проте у більшості випадків це не відповідає дійсності. На різних ступенях кар'єри старші спеціалісти працюють більш якісно та інноваційно, оволодівають вищою компетентністю та вміннями і не знижують свою трудову активність. Їх адаптивність зберігається високою, вони здатні вчитись і шукати нових можливостей професійної самореалізації, їх професійна якість не тільки не погіршується, але й підвищується. Тому для подолання «третього бар'єру» це потрібно тільки підтверджувати, підтримуючи свій високий професійний авторитет в «режимі збереження і підтримання».

Четвертий бар'єр виникає в ситуаціях перенавчання спеціалістів, яке потребує значних витрат і ресурсів. Тому, щоб не витратитись, нібито вигідніше взяти вже підготовленого спеціаліста «зі сторони». Але це не так, бо новому співробітнику потрібен певний адаптаційний період, і він, не будучи кадровим працівником підприємства, може улюбий момент звільнитись, знайшовши кращі пропозиції. Тому й треба успішному фахівцю для подолання цього бар'єру практикувати самоосвіту, самонавчання, самоуправління своїми знаннями, здійснювати їх ефективну самоорганізацію і високоякісну професійну самореалізацію.

Проблеми «старших спеціалістів», «пізньої кар'єри», «професійних бар'єрів» старшого віку насправді практично не існує. Так, у США 27 % всіх людських (трудова) ресурсів складають працівники у віці понад

55 років. До 2020 року їх питома вага за існуючими прогнозами може підвищитись до 39 %, з 51 млн. до 93 млн. зайнятих (Д. Сьюпер). Тому більшість дослідників з планування і здійснення професійної кар'єри та особистих кар'єрограм вводять етап (стадію, фазу) успішного «завершення кар'єри» у термінах від 60-и до 65 років (Д. Сьюпер, Д. М.Іванцевич, А. А. Лобанов). Доведено, що саме на цій стадії професійного і кар'єрного розвитку досягається найбільше самовираження і самоствердження успішного фахівця, виявляється найбільша повага і авторитет з боку колег та виробничого оточення, і загалом – це є «найвища точка за весь період кар'єри» (А. Я. Кібанов). А. Кудашевим і А. Кібановим у цьому відношенні розроблена відповідна «періодизація кар'єри» успішного фахівця з 6-и стадій кар'єрного зросту і професійного кар'єроздійснення. Так, головні задачі і специфічні особливості перший дослідник вбачає у послідовній зміні професійних ролей та статусів, а другий – в кар'єро-процесуальній динаміці, переважно за професійним стажем і набуттям практичного фахового досвіду [2, с.298-307]. Подібну етапність можна представити за **критерієм професійного самоствердження** у такій періодизації кар'єрного зросту, що представлено з 7-и етапів (стадій) розвитку кар'єри в успішній професійній самореалізації (див. табл.).

Етапи (стадії) розвитку професійної кар'єри за критерієм успішності професійного самоствердження

n/n	Назва етапу (стадії)	Головні задачі	Часовий період	Специфічні особливості
1.	Освіта і професійне навчання	-адаптація -пошук свого місця на підприємстві -знайомство з вимогами та обов'язками -регламент професійної діяльності	Перші 3-5 років роботи	Майбутні молоді фахівці на цій ступені відчувають стан тривожності, неспокою, подавленості. Вони часто відчувають розрив між своїми уявленнями про роботу і тим, чим вона є у виробничій дійсності
2.	Конкурентна боротьба за визнання	-посадовий зріст -кар'єрне зростання -підняття професійного статусу	5-10 років праці	Просування може порушувати традиції. Виникнення конкурентних відносин з колегами. Подолання професійних бар'єрів, необхідність енергійних та ініціативних фахових дій
3.	Професійна консолідація (первинне самоствердження)	-розвиток здібностей -розширення сфери своїх компетенцій -досягнення визнання як професіоналу	10-15 років діяльності	Спеціаліст у статусі успішного фахівця отримує посадові призначення. Виконання відповідальних завдань, нові посадові можливості. Нове «професійне поле» життєдіяльності.

4.	Фахова переоцінка професійного потенціалу	-оцінка досягнень -раціональна оцінка акумульованих професійних ресурсів -корекція кар'єри	15-20 років діяльності	Криза «середини кар'єри», призупинення кар'єрного зросту, професійні проблеми (ефект «плато кар'єри»), подолання професійних бар'єрів, потреба в набутті більшої професійної свободи і незалежності, імпульси до творчості.
5.	Професійне самоствердження в якості «класного майстра»	-професійна ідентифікація -праця на благо всієї організації -підтримка більш молодих співробітників	20-30 років кар'єри	Започаткування нових справ, підготовка наступників, створення сприятливих умов для підлеглих та інших співробітників, творче стимулювання їх самовіддачі
6.	Професійна самореалізація у статусі компетентного консультанта та авторитетного референта	-консультування з складних ситуацій -розробка нових стратегій і програм розвитку -розробка нових підходів і методологій	Більше 30 років кар'єри	Відхід від активної діяльності, завершення кар'єри, передача повноважень наступникам, консультаційна діяльність.
7.	Наставництво, коучінг, створення професійної школи	-створення методик і технологій -тренінги -передача досвіду	Біля 40 років успішного кар'єрного ствердження	Узагальнення професійного досвіду і фахових знань. Проведення семінарів і тренінгів, коучінг, наставництво над обдарованими спеціалістами і талантами

Розглянуті етапи у своєму «стадіальному вираженні» набувають більш «якісного підходу» у «квалітивних значеннях» кар'єри, що переважають її «кількісні значення». Так, за критерієм зростання професійних потреб виділяється «попередня стадія» їх формування, виходячи з головної «потреби безпеки» і гарантованого існування. У «стадії становлення» на перше місце виходить «потреба у незалежності» (25-30 років), а на «стадії просування» (30-45 років) формується «потреба у самоствердженні» та у високому професійному статусі, що базується на збагаченому практичному досвіді, професійних знаннях, на володінні різноманітними вміннями, навиками і технологіями. На «стадії збереження досягнутого» (45-60 років) домінує потреба передачі професійного досвіду і знань молодим фахівцям, а на заключній, «завершальній стадії» (60-65 років) набуває пріоритету потреба у наступнику, в наставництві над обдарованими спеціалістами, «вирощуванні» професійних талантів, їх коучінг тощо.

Окремо треба виділити і розглянути **«кар'єру професіоналів»**. Кар'єрограма професіоналів має свої характерні типологічні особливості. Так, всі вони відносяться до класу «ціннісних спеціалістів», що мають

особливе значення для підприємства. Вони можуть складати до 33 % від загальної кількості працівників і часто відносяться до «цінної категорії» особливо важливих «інтелектуальних співробітників»: вчені, конструктори, технологи, програмісти, економісти, правознавці тощо. Для «просування професіоналів» по кар'єрних сходинках необхідне добре знання кожної стадії «кар'єри професіонала», їх базових професійно-рольових характеристик, психологічної типології, ментально-інтелектуального складу, способу мислення і творчо-інтелектуального розвитку [13, с.214-239]. У відповідних стадіях професійного самоздійснення успішних фахівців як професіоналів вони можуть стверджуватися у статусі «генераторів ідей», «розробників проектів», «новаторів впровадження», «тренерів-наставників», «контролерів якості» тощо. Набувають відповідних змін їх особистісні характеристики, а також набір основних професійно-психологічних проблем (внутрішніх і зовнішніх), з котрими зіштовхується професіонал, проходжуючи по сходинках своєї кар'єри. Тут можна виділити такі основні ***стадії кар'єрного шляху професіонала:***

– перша стадія: адекватність реакції на різні ситуації, на їх невизначеність, посадові фігури керівників, других авторитетів при обмеженості і навіть відсутності професійної свободи творчості у вирішенні проблем (що може призвести до конфліктів);

– друга стадія: зростання рівня конфліктності в разі підвищення кар'єрної конкурентності з колегами, а з другого боку, – внаслідок набуття професіоналом все більшої незалежності та автономності, можливості задіяння творчо-інноваційних підходів (чого неможливо було зробити на першій стадії);

– третьа стадія: суттєве підвищення відповідальності як за свої, так і загальні результати діяльності: особистий чи командний успіх, виконання цільової програми, здобутків партнерської мережі, виконання спецзавдань тощо; зростаючі психологічні навантаження можуть призвести до стресу, дістресу, депресії і навіть до «професійного ступору»;

– четверта стадія: вона є завершальною, проте дуже ризиковою для професіонала, бо йому треба виконувати «непрямі» та «недирективні» завдання «на грані фолу», моральних і правових порушень, включаючи порушення професійної етики на користь етики корпоративної, що потребує виконання специфічних та «особливих» корпоративних завдань.

«Фази переходи» від однієї стадії кар'єрного зросту професіонала до іншої стадії також є вкрай ризикованими і психологічно напруженими. При кожному «фазовому переході» професіоналу необхідно продемонструвати: а) високу «професійну компетентність» у своїй сфері фахової діяльності; б) багаторазово цю компетентність підтверджувати на все більш високому рівні; в) показувати високу і зростаючу «професійну якість»; г) демонструвати повну упевненість у власних силах та професійних можливостях і показово «розширювати» їх.

В аспекті «стабільного-нестабільного», «послідовно-непослідовного»

здійснення професійної кар'єри існує традиційна і нетрадиційна концепція. Традиційна концепція характеризується лінійно-послідовним професійним просуванням спеціаліста, наприклад, по відповідним «посадовим сходинках» без «стрибків» і «падінь», інших професійних турбулентностей, флуктуацій та біфуркацій. Нетрадиційна концепція відображає інший характер кар'єроздійснення і в ній наявні такі характерні особливості:

- пришвидшена кар'єрна динаміка посадового зростання;
- швидке проходження організаційної структури та ієрархії від нижчих до вищих посадових позицій;
- нелінійний характер кар'єрного зросту з «піками-спадами», зворотно-поступальним рухом, зміною видів діяльності тощо;
- неповторність та унікальність кар'єри, що має аналогію неповторності співставну з «відбитками пальців» (Д. Халл і Ф. Мірвіс);
- *«поліваріантність кар'єри»* у її різних модусах кар'єроздійснення та спектральності професійних можливостей; це повний відхід від традиційного підходу «одне життя – одна кар'єра» (С. Сарансон), що не дає здійснити кар'єри на протязі одного періоду (циклу) професійної діяльності.

У своєму «поліваріантному розвитку» «динамічна кар'єра» може здійснитись не в разі проходження одного-єдиного «професійного шляху», а у сукупності багатьох «кар'єрних циклів». Кожен з них може складатись із кількох «міні-стадій» кар'єрного становлення і просування. Це «стадійний цикл» професійного розвитку з «міні-стадій» «входження-освоєння» професійного фаху, досягнення майстерності і «завершення-відходу». Подібні «міні-стадії» чередуються з дуже короткими та інтенсивними «фазами перенавчання». Наприклад, у Японії – це кожні 2-3 роки і навіть 1-2 роки на інноваційних підприємствах. Знаходячись у цих «перенавчальних фазах» спеціаліст повинен не тільки вдосконалити свої професійні вміння та навички в межах свого основного фаху, але й отримати знання та початкові вміння у кількох сферах виробництва, в різних технологіях та при виконанні різних функціональних завдань за межами свого фаху. У «фазах інтеграції» стадій кар'єри можуть створюватись «макро-стадії» кар'єроздійснення у їх укрупненій «поліваріантності». Наприклад, за біологічним віком («career age»), при досягненні професійної компетентності («career competence»), або у випадку, коли успішність фахівця оцінюється не обмеженою кількістю навиків та вмінь, а його «макро-вміннями». А у глобальному масштабі – навіть «мега-вміннями» діяльності у ТНК і БНК (багатонаціональні корпорації), інтелектуальної діяльності в інфосфері (Internet), культуросфері і креатосфері глобалізованого соціуму.

Концепція «поліваріантності кар'єри» виходить з того, що управління успішним кар'єроздійсненням забезпечує не підприємство, а сам фахівець. Тому направленість кар'єрного процесу ним може довільно змінюватись відповідно до обставин та динаміки професійних потреб фахівця. Він може *опинитись у постійній «ситуації вибору» варіантів здійснення професійної кар'єри*, а саме:

- а) залишатись на тій же посаді на даному підприємстві і розраховувати на планове кар'єрне просування, хоча не все в даній виробничій структурі та

в особистому професійному статусі його задовольняє;

б) перехід на інше підприємство з більш привабливими перспективами на ту ж саму чи більш високу посаду;

в) здійснення професійної перепідготовки і перехід в іншу професіосферу фахової діяльності.

Тому *«поліваріантна кар'єра»* – це сукупність всіх ситуацій з реалізованого вибору різних векторів подальшого професійного і посадового просування через успішне кар'єроздійснення і професійну самореалізацію у різних фахових сферах (*protean career*). Це «протейна кар'єра», за назвою морського божества Протея, котрий володів «багатознанням» і здібністю приймати обличчя самих різних істот із-за властивості води відображати образну зовнішність всіх, хто в неї дивиться. Критерій успішності поліваріантної кар'єри є інтернальним. «Критерій інтернальності» поліваріантної кар'єри потребує, щоб успішність кар'єроздійснення забезпечував, «інтерналізував» сам фахівець, при цьому *ключове значення має власне суб'єктивне усвідомлення своєї професійної успішності*. Ось чому подібне усвідомлення предстає великою мірою як *«психологічний успіх»*, а не зовнішні знакові *«відмітки»*, *статуси та «символи успішності»*. Тому, за Д. Халлом і Ф. Мірвісом, щоб здійснити поліваріантну кар'єру треба заключити своєрідний **«психологічний контракт»** на кар'єру. Він є найбільш актуальним у середині професійної кар'єри та на її пізніх стадіях. *«Психологічний контракт»* включає відповідні пункти взаємних очікувань спеціаліста та підприємства (роботодавця) відносно один одного, що носять неформально-імпліцитний характер і явно не декларуються, а тільки припускаються. За А. Мак-Нейлом, існує 2 основних види «психологічного контракту» щодо здійснення «поліваріантної кар'єри»:

1) довгостроковий взаємний вклад спеціаліста і підприємства у їх взаємні трудові відносини, що стосуються кар'єроздійснення фахівця на основі впевненості, що періодично (і невідворотно) виникаючі дисбаланси у системі «вклад-віддача» та психологічний дискомфорт будуть взаємно долатися цими ж сторонами;

2) короткостроковий взаємовигідний та в рівній мірі корисний обмін послугами відносно того, щоб дисбаланс у системі трудових відносин «вклад-віддача» не виникав або не розвивався до трудового конфлікту; подібні «психологічні послуги», наприклад, можуть бути представленими обов'язковістю професійної перепідготовки фахівця з метою успішного розвитку його кар'єри; за М. Хілтоном, це 3-4 цикли професійної перепідготовки за період виробничої активності спеціаліста, що відповідає 40-літній кар'єрі успішного фахівця (починаючи з 25 років) і 8-разовому курсовому перенавчанню.

Проведений аналіз типової професіограми, здійснення успішної професійної кар'єри, видових характеристик професійних кар'єр, їх професіотипів за рівними критеріями, особистих характеристик фахівців за їх професійними потребами та можливостями управління «кар'єрним процесом» в успішній організації, що системно займається кадровими питаннями та менеджментом людських ресурсів, дозволяє зробити такий

важливий «системний висновок». А саме – «кар'єрограма» успішної професійної діяльності фахівця, налаштованого на професійні досягнення, може суттєво відрізнятись від її типової «професіограми» і тим *виявляє значний творчий потенціал, фахово-особистісний ресурс, велику варіативність у моделюванні та успішному здійсненні за різними моделями професійної кар'єри успішного фахівця*. Проте подібну «кар'єрну спектральність» та «кар'єрну багатовекторність» все ж можливо привести до певних «**професіограмних закономірностей**» системного характеру, на основі розробленої нами професіограми, котра чітко виявляє подібну системність успішної професійної самореалізації. Серед них можна визначити такі 4 системно-діючі «професійні фактори» фахового розвитку:

– перший системний фактор – це *швидкість професійного просування у фаховій інфраструктурі підприємства з векторною орієнтацією на входження в ціннісний клас «класних спеціалістів» та особливо цінних фахівців; в адміністративній системі управління це, наприклад, представлено за рівнями професійної ієрархії посад управлінської системи;*

– другий системний фактор – це *послідовність-перервність займаємих посад зростаючого рівня; зрозуміло, що «професійні стрибки» значно прискорюють кар'єру, але вони можуть стати на перешкоді досягнення високого професіоналізму і фахової компетентності;*

– третій системний фактор представлений «*проективною зорієнтованістю професійної кар'єри*»; вона представлена професіотипом «професійного проекту», наприклад, на вищестоячі посади (управлінсько-адміністративні повноваження), на збереження професійного статусу та стабільне «професійне позиціонування», на боротьбу за вдержання досягнутої професійної позиції, а при сприятливих обставинах – очікування нового підвищення.

За цими факторами можна «класифікувати» 8 основних професіотипів кар'єр з різними професійними «кар'єрограмами» успішного фахового самоздійснення (Е. Г. Молл). З необхідними авторськими корекціями вони представлені у відповідній **кваліфікаційній типології кар'єр** за 4-ма «класифікаційними параметрами», а саме – (1) швидкості кар'єрного просування; (2) послідовності займаємих посад; (3) перспективного орієнтування на успішну кар'єру і (4) особистісного смислу професійного просування [11, с.117-120]. Дані заведені у відповідну таблицю:

Кваліфікаційна типологія професійних кар'єр

№	Тип кар'єри	Параметри класифікації			
		Швидкість просування	Послідовність займаємих посад	Перспективне орієнтування	Особистісний смисл професійного зросту
1.	Суперавантюрна	Дуже висока	Пропуск значного числа проміжних ступенів	Подальше швидке просування	Влада, управління, розширення сфери впливу

2.	Авантюрна	Достатньо висока	Пропуск 2-х посадкових рівнів	Подальше швидке просування	Розширення сфери впливу, самоствердження
3.	Традиційна (лінійна)	Визначається здібностями конкретного фахівця, почасти – це протекціонізм та потрібні зв'язки	Поступове просування догори, інколи з нетривалим пониженням в посаді, можливий пропуск 1-ї ступені	Освоєння необхідних знань, навичок та вмінь, накопичення досвіду взаємодій з людьми та впливу на них	Подальший поступовий професійний зріст і посадове пересування
4.	Послідовно кризисна	Відповідає швидкості змін	Можливий тимчасовий низхідний рух	Боротьба за збереження зайнятої позиції	Реалізація особистих кар'єрних інтересів
5.	Прагматична (структурна)	Відповідає найбільш простим способам рішення кар'єрних завдань	Переміщення відбувається в рамках одного й того самого рівня управління	Збереження зайнятої позиції	Реалізація виключно власних інтересів
6.	Відбуваюча	«Нульова» швидкість	Кар'єра завершена	Утримання зайнятої позиції	Пасивна реалізація особистих інтересів
7.	Перетворювальна	Висока швидкість	Просування догори як поступове, так і стрибкоподібне в нових областях або сферах виробництва	Швидке просування	Вирішення важких соціально-значущих проблем, реалізація нових ідей
8.	Еволюційна	Відповідає швидкості росту організації	Відповідає можливостям, наданим організацією	Поступове подальше просування	Суміщення суспільних та особистих інтересів

«Суперавантюрна кар'єра» може здійснюватися двома способами: як за випадковими обставинами, так і в разі сильного лідерства, що сумісне з обставинами. До випадкових відносять ті кар'єри, які здійснюються внаслідок влучного збігу обставин: людина опинилася у «потрібному місці та в потрібний час». Лідерські «сумісні кар'єри» базуються на просуванні з ядро вираженим лідером або на забезпеченні швидкого просування членами сімей, родичами, друзями та «командами підтримки». Як практичний досвід, так і статистичні дані свідчать про те, що суперавантюрні кар'єри

часто закінчуються крахом. В той же час в Україні (Росії) в кінці 90-х років і подалі відмічався зріст саме такого типу кар'єр, що й призвело до кризових явищ в економічній і соціальній сферах суспільства.

Подібні тенденції характерні й для авантюрного типу кар'єр. В недавньому минулому зріст «авантюрних кар'єр» був пов'язаним з широкомасштабною кампанією з вибору керівників, проведенням «управлінських конкурсів» на заміщення вакантних посад керівників підприємств. У теперішньому часі збільшення кількості авантюрних кар'єр частіше всього зумовлене потребою частини керівників та підприємців у підборі кадрів за принципом особистої відданості.

Серед інших кваліфікаційних типів професійних кар'єр можна виділити скорочення «відбуваючих кар'єр» та досягнення ними порогового (статистично зобумовленого) значення. Кількість «послідовно кризових кар'єр» скорочується повільніше. Як показують дослідження, стабілізується на достатньо високому рівні (порівняно з європейськими країнами) число прагматичних (структурних) кар'єр. Більшість «еволюційних кар'єр» на вітчизняному підґрунті (на відміну від західних) пов'язана з жорсткою боротьбою за владу всередині організацій, що відображає потенціальну конфліктність суто приватних або корпоративних засад при утворенні нових підприємств [11, с.117-120]. Вірогідність методу «типологізації кар'єр», застосованого Е. Г. Моллом, підтверджується тим, що він не тільки приводить достатньо опрацьовану типологію кар'єр, але й підкріплює та розшифровує її на прикладах конкретних тенденцій у розвитку типологій професійних кар'єр [12]. Але за нашою концепцією, необхідно проводити «кваліфікаційну типологію», що є подовженням «типологічної класифікації», суттєво поглиблює її і дозволяє здійснити конкретне планування професійної кар'єри успішного фахівця.

Таким чином, практичне знання певних закономірностей в успішному здійсненні професійних кар'єр, дозволяє ефективно застосовувати відповідні модельні конструкти з професіограм і кар'єрограм професійного зросту успішних фахівців. При чому за різними варіантами успішної самореалізації фахівця в професійній кар'єрі повного трудового циклу дозволяє, а на цій основі здійснити достатньо прогнозоване планування розвитку кар'єри та системне управління цим процесом.

РОЗДІЛ 10.

ПЛАНУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УСПІШНОГО ФАХІВЦЯ ТА СТВОРЕННЯ ПРОГРАМНИХ СТРУКТУРНИХ КОМПЛЕКСІВ В ПРАКТИКАХ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ

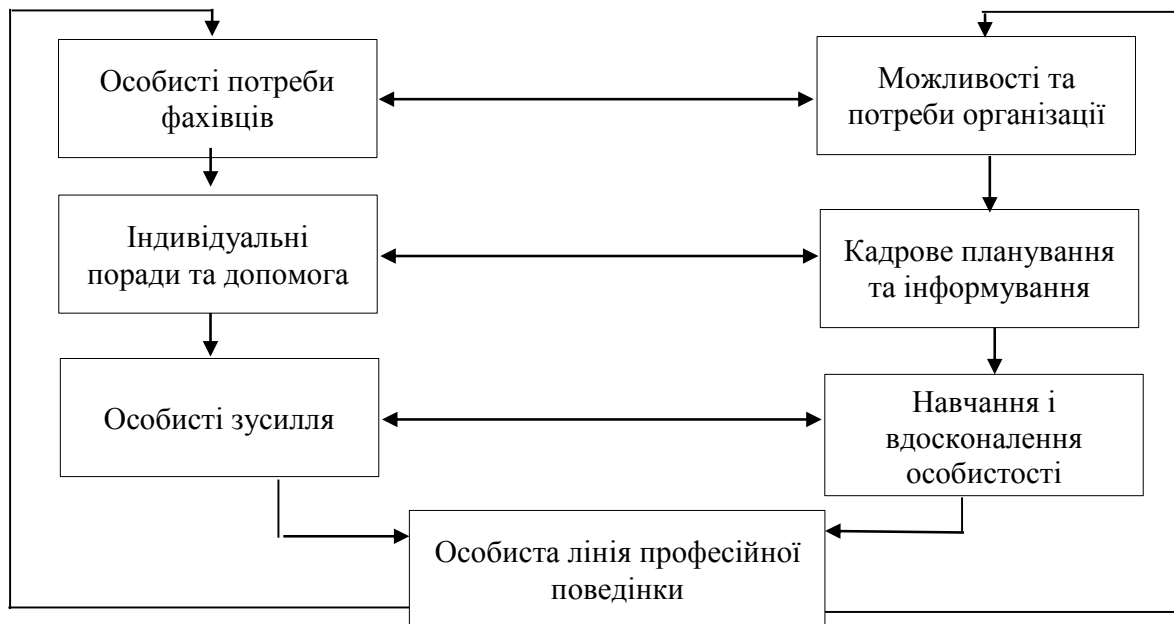
10.1. Фактори успішного кар'єроздійснення: процес планування, принципи успішної кар'єрної стратегії та її «цільовий комплекс»

Існують різні теорії і практики вибору фахівцем пріоритетного для нього типу професіограми кар'єрного зросту та відповідної кар'єрограми за оптимальними варіантами її здійснення у конкретних виробничих умовах її успішної реалізації. Але не визиває жодного заперечення той факт, що успішна професійна кар'єра фахівця може відбутись тільки при особистому бажанні спеціаліста стати успішним і найліпшим чином реалізувати свій власний професійний потенціал. При одночасній зацікавленості підприємства у просуванні саме успішних спеціалістів на професійних сходинах. Більшість керівників підприємств, де налагоджений ефективний виробничий менеджмент з управління людськими і кадровими ресурсами, добре розуміють важливість ефективного управління професійною кар'єрою співробітників. Тим самим вони можуть планомірно здійснювати надійно спрогнозований і спрограмований рух до власного процвітання, бо «вирощують» успішних фахівців у власній виробничій системі і дають їм можливість успішно реалізовуватись професійно-кар'єрним шляхом як в особистісному відношенні, так і всього підприємства.

Проте українська практика розвитку виробництва в національних ринкових умовах знає й інші приклади вкрай непрофесійного підходу до цього важливого і принципового питання. Некомпетентному у кадрових питаннях керівництву реформованих «під ринок» підприємств часто здається, що управління професійною кар'єрою вимагає значних витрат часу і грошей та значно поступається за своєю ефективністю наймом вже сформованого фахівця високої кваліфікації. Але при більш детальному аналізі стає зрозуміло, що ці витрати виправдовують себе повною мірою. З однієї сторони, співробітник, який пройшов усі етапи професійного зросту в одній організації, краще знає її специфіку, сильні і слабкі сторони. Саме це й робить його професійну діяльність більш продуктивною та ефективною у професійно-кар'єрному відношенні. На відміну від тих фахівців, котрі були відібрані на ринку праці, або які взагалі прийшли на підприємство «з вулиці», добре підготовленим своїм фахівцям не потрібен час на засвоєння корпоративної культури, бо вони вже є її органічною частиною. З іншого боку, поведінку «кадрового фахівця», підготовленого власними силами, легше передбачити і спрогнозувати, направити у потрібне кар'єрне русло.

Можна стверджувати, що в процесі планування, управління і реалізації професійних кар'єр фахівців активно взаємодіють 3 сторони – сам спеціаліст, керівництво (система управління) та відповідна служба управління персоналом (нею є не завжди традиційний відділ кадрів). Наприклад, зі сторони системи управління це може бути менеджер, що виступає у ролі «наставника з коучінгу»: від початкового процесу планування до управління і реалізації професійної кар'єри як успішної професійної самореалізації. Вже при початковому плануванні професійної кар'єри ці 3 сторони починають активно взаємодіяти у «кар'єрному процесі» як його головні суб'єкти: це сам фахівець, служба управління персоналом і наставник-коучер (лінійний менеджер). Зрозуміло, що «центральною фігурою» при плануванні успішної професійної кар'єри виступає сам спеціаліст, що цього домагається. Бо на нього особисто лягає повна фахова відповідальність за успішний розвиток професійної кар'єри та її сплановане здійснення у повному трудовому і життєдіяльнісному циклі. Подібну програму успішний фахівець втілює у свою професійну життєдіяльність щоденно. Загалом же взаємодію фахівця з організацією, де він працює і намагається здійснити успішну професійну кар'єру, можна представити у такому процесі планування кар'єрного зросту.

Процес планування кар'єрного зросту



Можна бачити, що при плануванні професійної кар'єри порівнюються потенційні можливості спеціалістів та організації, їх сумісні потреби, практична реалізація професійних інтересів у процесі співробітництва та кар'єрного зросту фахівців, розвиток їх професійних здібностей за вимогами організації та виробничої стратегії підприємства у співпаданні з професійними планами успішних фахівців. В результаті подібного планування може розроблятися програма (план) професійного і посадового зростання кожного фахівця відповідно до кадрової політики підприємства. А потім – складається його особиста професіограма і кар'єрограма, в

котрих фіксується перелік позицій поступового розвитку спеціаліста і шлях (термін), який він повинен пройти для того, щоб одержати необхідні знання і досвід, оволодіти потрібними навичками не тільки для ефективної роботи на даній посаді, але й для акумуляції професійного потенціалу і здатності успішно працювати на більш високих посадах. Сам фахівець повинен у своєму професійному плані кар'єрного зростання передбачити наступні основні заходи: (1) первинне орієнтування в організації; (2) вибір структурного підрозділу і майбутньої посади; (3) виконання роботи на призначеній посаді; (4) оцінка перспектив і проектування зростання; (5) реалізація заходів професійного зростання тощо. Регулювання професійного просування фахівця – це особливий вид управлінської діяльності, що є однією із важливих функцій служби управління персоналом організації. Сюди, насамперед, входить: визначення перспектив професійного розвитку фахівця, етапів досягнення намічених цілей та просування по службі за планом кар'єрного зростання, розробка відповідної кар'єрограми і т. д.. При цьому, з однієї сторони, лінійний менеджер повинен добре володіти технологіями виявлення професійних потреб фахівця, а фахівець зі своєї сторони, повинен мати яскраве уявлення про свої наявні і потенційні можливості, професійні здібності їх ефективно та успішно проявити у майбутньому. В подібному відношенні розрізняють зовнішні і внутрішні «фактори впливу» на практичне здійснення кар'єрного плану професійного зростання спеціаліста.



Вищеозначені фактори певним чином інтерферують, накладаються та інтегруються у своїй спільній інтерактивній взаємодії і предстають у

конкретному вигляді успішної професійної самореалізації фахівця. У *своєму завершеному, кінченому результаті подібна успішна професійна самореалізація і може розглядатись як успішне «кар'єрне самоздійснення» у відповідних «самореалізаційних практиках» фахівців, котрі ствердили свою конкурентоспроможність та ефективність у професійному кар'єроздійсненні.* Подібне успішне кар'єроздійснення виявляється за такою трьохсторонньою оцінкою на «запланований результат» відповідно до 3-х основних «внутрішніх видів» професійної діяльності, що предстаеть як «інтеріорізована діяльність» з кар'єроздійснення. А саме:

- власна професійна діяльність за «фаховим позиціонуванням»;
 - «підтримуюча діяльність» служби управління персоналом;
 - «підсилена кар'єрна діяльність» на професійні досягнення і результат, що й предстаеть як професійна ефективність та фахова успішність.

Графічно це можна представити у такій взаємодії «факторів спланованості» професійної кар'єри у «кар'єроуспішній» діяльності.

Програмуючі фактори кар'єроздійснення за основними напрямками успішної професійної діяльності



Інтегрально вищепредставлений «структурний контент» програмуючих факторів кар'єроздійснення можна репрезентувати як

первинний «факторний комплекс» здійснення кар'єрної стратегії успішного фахівця за відповідними «**факторами планування**» успішної професійної кар'єри. На їх основі можна розробити і відповідну «**факторну кар'єрограму**» спланованого фахового зростання. Але для цього необхідно вводити й інші «комплекси» та «функціонали» кар'єрного самоздійснення молодих спеціалістів.

Це вже «вторинний комплекс», що представлений висхідними (базовими) **принципами кар'єрної стратегії**, котрий закладаються в план (програму) професійної кар'єри для її успішної реалізації. «Комплексний функціонал» подібних принципів можна сформувавши, наприклад, за особливостями їх характеризуючих ознак. При плануванні особистісної кар'єрограми принципи кар'єрної стратегії можна представити відповідним «комплексним функціоналом» з наступних основних принципів: безперервності кар'єрного зросту, семантичного осмислення «кар'єрного руху», швидкісної динаміки кар'єрного просування, варіативної маневреності кар'єрного самоздійснення, розширення «кар'єрного поля» через професійне визнання.

**Професійний контент принципів кар'єрної стратегії, що
покладаються в основу планування успішної професійної кар'єри**

№	Принципи	Характеристика
1.	Безперервність кар'єрного зросту	1. Жодна з досягнутих цілей у кар'єрі не може бути остаточною або стати приводом для зупинки. 2. Відповідність займаній посаді або статусу повинна підтверджуватись процесом реалізації службових чекань або вимог. 3. Просування по службі може уповільнюватися або перериватись у зв'язку з труднощами, що виникли, або кризовим характером ситуації.
2.	Семантичне осмислення кар'єрного руху	1. Будь-які кар'єрні дії повинні бути цілеспрямованими і здійснюватися відповідно до індивідуальних та загальних цілей. 2. Кар'єрний рух повинен забезпечувати оптимальність вибору маршруту та тактики його проходження. 3. Необхідна об'єктивна оцінка досягнутого положення, стану здібностей і можливостей руху до більш високих цілей.
3.	Швидкісна динаміка кар'єрного просування	1. Швидкість просування по службі підтверджується порівнянням із загальним рухом. 2. У будь-якому русі є лідери і відстаючі. 3. Успішна кар'єра – це просування у групі лідерів. 4. Кар'єрне просування командою вважається більш надійним.
4.	Варіативна маневреність кар'єрного саморозвитку	1. Прямолінійний рух можливий тільки на вільному шляху від інших рухів, а таких шляхів у кар'єрі практично не буває. Спроби рухатись тільки прямо на великій швидкості може викликати зіткнення з іншими або катастрофу. 2. Кар'єрний маневр передбачає: пом'якшення сили зіткнення за рахунок компромісу; «пропуск уперед» на загрозовій ділянці; «обхід бар'єру» без зміни маршруту; знання «обхідних» маршрутів.
5.	Економічність кар'єрного самоздійснення	1. На конкретному кар'єрному шляху виграє спосіб діяльності, котрий дає найкращий результат при найменших витратах ресурсів. 2. Кар'єрний шлях дуже довгий, і для багатьох – це практично все життя. 3. Треба уміло розподіляти сили на

		кар'єрному шляху, завжди співставляти свої прагнення з реальними можливостями, ефективно реалізовувати ці можливості.
6.	Розширення «кар'єрного поля» через професійне визнання	1. Фахівець, котрий використовує вищеназвані принципи рано або пізно буде поміченим, але чим раніше, тим краще. 2. Талановиті люди завжди мають невдачі у кар'єрі у зв'язку з непримітністю. 3. Чим шире визнання людини і потреба у її праці, тим ширше її «кар'єрне поле» і можливості самореалізації.

«Третинний комплекс» представлений **«цільовим комплексом»**. При плануванні успішної професійної кар'єри він повинен закладатись у відповідний план (програму) кар'єрного зросту після вироблення принципів кар'єрної стратегії. При виробленні цілей професійної кар'єри, «дерева цілей» або «цільового комплексу» їх не можна зводити (і «звужувати») тільки до конкретної сфери діяльності фахівця або визначення місця роботи чи посадових перспектив. Визначення цілей не повинне зациклюватись на тих службових сходинках, котрі треба пройти за розробленою кар'єрограмою. При плануванні кар'єри професійна мета повинна мати більш глибинний зміст. Так, професійна цілеспрямованість може змінюватись за віком, розвинутими фаховими здібностями, професійними досягненнями, зростом кваліфікації і фахової компетентності, зобумовлюватись зміною обставин та умов здійснення кар'єри тощо. Тому формування цілей професійної кар'єри – це процес безперервний і потребує постійного планованого «інтенційного корегування», що й представлено у «цільовому комплексі» професійної діяльності «у процесі» та «на результат». І тому воно приймає відповідну форму «процесного планування» і «процесного управління» професійною кар'єрою за розробленою **«процесною професіограмою»**. А в самому «цільовому комплексі» можуть бути представлені самі різnorodні цілі, котрі у процесі здійснення «кар'єрної програми» можуть стати сумісними. Серед них можна визначити слідуючі основні «репери ціледосягання»:

- творчі стимули професійної кар'єри, що не несуть матеріального навантаження, а мають більше моральний сенс;
- планування професійної діяльності чи посади, відповідних до власної самооцінки, що може принести тільки морально-творче задоволення;
- отримання роботи чи посади, які відповідають самооцінці з урахуванням територіально-місцевих особливостей та природних умов, котрі сприятливо діють на стан здоров'я, дозволяють відновити фізичний ресурс та організувати гарний відпочинок;
- займання посади, котра посилює можливості і розвиває фахові здібності і забезпечує перспективну професійну самореалізацію;
- професійна діяльність, що носить інноваційний характер;
- робота або посада, що забезпечує отримання великих побічних доходів та відкриває можливості здійснення «паралельної кар'єри», що

розширює перспективи і посилює самі можливості;

- «випереджаюча» діяльність, що дає можливість продовжувати активне навчання, самоосвіту і «особистий прогрес» без матеріальних вигод;

- роботу чи посада, що дозволяє одночасно займатися вихованням дітей чи домашнім господарством, або допомагати близьким у реалізації їх цілей та успішно діяти у «створі» їх ціледосягнення;

- здійснення «паралельної» науково-викладацької кар'єри: навчання в аспірантурі, підготовка дисертації тощо.

Планування та управління своєю професійною кар'єрою необхідно починати з моменту працевлаштування молодого фахівця. При працевлаштуванні за отриманим фахом традиційними є питання, що задає представник організації-роботодавця, в яких він викладає свої основні вимоги до молодого фахівця. Але для нього вкрай необхідна зміна її процедурно-одностороннього характеру «з позиції сили» роботодавця. У процедурному відношенні це повинна бути співбесіда і тому по можливості її треба інверсувати у зворотному напрямі, – тобто задати власні питання, що відповідають власним цілям молодого фахівця, виходять з його особистих вимог до роботодавця, прямо стосуються перспектив його професійного і кар'єрного зростання. Ось деякі, найбільш типові з них:

- якою є філософія підприємства щодо молодих фахівців;
- які існують шанси отримання житла і як це реалізувати;
- на скільки днів у році може піти на відрядження і стажування (у тому числі закордонні) і як це практично здійснити;

- які перспективи розвитку підприємства і чи виникають при цьому перспективні вакансії;

- чи є дисконтування при купівлі працівниками підприємства продукції, що випускається самим підприємством;

- чи практикуються на підприємстві понаднормові роботи та як вони винагороджуються у різних ситуаціях;

- які системи оплати праці практикуються на підприємстві та які є найбільш високими і гарантованими;

- хто виступає в позиції основних конкурентів підприємства і чи можливе конкурентне позиціонування;

- чи має організація свої дитячі, профілактичні та лікувально-оздоровчі установи і скільки це коштує;

- які шанси отримання більш високої посади, заробітної плати та за яких умов професійної успішності;

- чи є (або будуть створені) умови для навчання, підвищення кваліфікації або перепідготовки, професійного і кар'єрного зросту;

- чи можливе скорочення у посаді і в зв'язку з чим;

- у разі скорочення чи можна розраховувати на допомогу підприємства у новому працевлаштуванні (рекваліфікації) тощо;

- які принципи формування пенсійного фонду та можливі розміри пенсії.

Плануючи власну професійну кар'єру та здійснюючи управління

кар'єрою в процесі професійної діяльності молодому фахівцю треба постійно пам'ятати слідуючі нескладні правила та неухильно їх дотримуватися. А саме – не втрачайте час на роботу з безініціативним і неперспективним начальником, станьте потрібним ініціативному та оперативному керівнику. Для цього: розширюйте свої знання і придбайте нові навички; готуйте себе зайняти більш високооплачувану посаду, котра може стати вакантною; пізнайте і оцініть інших людей, важливих для вашої кар'єри (батьків, членів своєї сім'ї, друзів); складайте план на добу і на весь тиждень, залишаючи достатнє місце для улюблених занять; пам'ятайте, що все в житті змінюється: ви самі, ваші заняття та навички, ринок праці, виробництво, навколишнє середовище та обставини; своєчасно оцініть подібні зміни, тому що ваші рішення у сфері кар'єри (професіосфері) практично завжди є компромісом між бажанням і реальністю, між вашими інтересами та інтересами підприємства. Ніколи не живіть минулим: по-перше, минуле відображається у нашій пам'яті не таким, яким воно було насправді. По-друге, минуле не повернеш; не допускайте, щоб ваша кар'єра розвалилася значно швидше, ніж у інших; звільняйтеся, як тільки переконайтеся, що це необхідно; думайте про підприємство, як про внутрішній ринок праці, але не забувайте про зовнішній ринок праці; не хещуйте допомогою підприємства у працевлаштуванні, але в пошуках нової роботи сподівайтесь перш за все на себе. Найефективнішим засобом реалізації плану кар'єри є успішна робота на займаній посаді: професійний та індивідуальний розвиток, навчання, ефективне співробітництво з керівництвом, створення власного професійного статусу, користування іміджем підприємства для професійного і кар'єрного зросту. Сьогодні також вважається, що успіх у професійній кар'єрі сильно залежить від фахових здібностей працювати на стику різних сфер діяльності.

Проте, для успішного розвитку кар'єри недостатньо одних побажань співробітника, навіть якщо вони приймають форму добре продуманого плану. Для просування по ієрархічним сходинкам необхідні високорозвинені професійні навички, знання, досвід, наполегливість і певний елемент везіння. Щоб звести всі ці компоненти воєдино, фахівцям часто необхідна зовнішня допомога. Традиційно вони отримували цю допомогу від родичів і знайомих, навчальних закладів, які закінчували, товариств, в яких брали участь, і навіть від держави, як платники податків. У сучасних умовах найважливішим джерелом підтримки молодих спеціалістів у розвитку їх професійної кар'єри стають підприємства, де вони працевлаштувались. Такий стан речей легко пояснити – сучасні організації вбачають у розвитку своїх співробітників один з основоположних чинників власного успіху і тому щиро зацікавлені у розвитку їх професійної кар'єри. Не випадково планування та управління розвитком кар'єри стало в останні 20 років однією з найважливіших областей управління людськими ресурсами.

10.2. Професійні стратегії з досягнення кар'єрного успіху і «стратегічний комплекс» кар'єрного ціледосягнення

Подібні «професійні стратегії» успішного кар'єроздійснення носять самий різний характер і можуть відповідним чином типологізуватись відповідно до поставлених цілей, методів і способів успішного ціледосягнення. В нашому контексті професійні стратегії можна представити у вигляді своєрідного **«стратегічного комплексу» кар'єрного ціледосягнення**, котрий може складуватись у цілу «піраміду стратегій» [15, с.77-78]. В системі стратегічного менеджменту на вищій сходинці стратегічного планування вона представлена **«корпоративною стратегією»**, яка повинна відповідати загальним етичним принципам розвитку кар'єри в даній організації, її цілям та власному «цільовому комплексу», прийнятій за себе кадровій відповідальності за успішну професійну діяльність фахівців [15, с.78-90]. В ринкових умовах конкурентної боротьби за професійний успіх обов'язково повинна також розробляти та закладуватись у кар'єрний план ціледосягнення відповідна **«бізнес-стратегія»**. В ній відображається як «довгострокове конкурентне позиціонування» фахівця, так і «комплекс заходів», що підсилюють і закріплюють цю професійну позицію. Цей комплекс і може бути покладений у відповідний «стратегічний комплекс», куди входять такі окремі стратегії: (1) фінансова стратегія, (2) кадрова стратегія в досягненні статусу «класного спеціаліста», (3) стратегія конкурентних переваг (фахової конкурентоспроможності), (4) стратегія «професійного інжинірингу» (конструювання успішної кар'єри), (5) виробнича стратегія, (6) «стратегія адаптації» до змінюючихся умов професійної діяльності, (7) «стратегія партнерства» зі своїми колегами як співробітниками і конкурентами (наприклад, в «партнерських мережах»), (8) стратегія «нагромадження необхідних знань», (9) стратегія проведення «активних заходів з випередження конкурентів» [15, с.80-81]. В «піраміді стратегій» на її нижчій сходинці знаходиться **«функціональна стратегія»**, котра планується у напрямі досягнення проміжних «функціональних цілей» (задач і завдань), на досягнення специфічних фахових компетенцій і розширення професійних повноважень. Вона також передбачає управління кар'єрою при необхідності та її корекцію, підтримку бізнес-стратегії у взаємодії зі службою управління персоналом підприємства лінійним менеджером або наставником-коучером. Правильно визначена «функціональна стратегія» дозволяє передбачити і запобігти багатьом можливим конфліктам на підприємстві та з конкурентами при здійсненні професійної кар'єри (особливо в її активній фазі), уникнути ситуативних неузгодженостей, боротьби кар'єрних честолюбів тощо [15, с.83]. Але для цього треба задіяти ще один різновид «професійної стратегії», що входить у «стратегічний комплекс» успішного фахівця. Так, «функціональну стратегію» на цій же нижній сходинці підкріплює **«операційна стратегія»**, що дає можливість здійснити всі «місії операційних

одиниць». Вона полягає в тому, що дозволяє реалізовувати одинично-персональні «професійні місії» успішного здійснення спланованих професійних кар'єр [15, с.83-85]. В тому числі і професійних кар'єр молодих спеціалістів в організаціях, де вони постійно працюють. «Робочі рамки» подібної «операційної стратегії» включають:

– «операційні технології», в які обов'язково входить «проекування» професійних кар'єр у вигляді «професійних проектів» [16, с.114, 132];

– «стадії досягнення конкурентоспроможності», що включають такі основні «чотири стадії» – (1) створення (розробка) нового продукту (операції) або послуги («обслуговування операції»), (2) досягнення необхідної кваліфікації, (3) придбання відмінних компетенцій (додаткових прав за вищою професійною кваліфікацією), (4) представлення операційних послуг «вищого класу» професіоналам (для досягнення ними вищої досконалості) тощо [16, с.44];

– операційне моделювання: воно включає створення «операційних моделей» за стадіями розвитку професійної кар'єри або внутрішніх «*фаз реалізації*» успішної кар'єри за відповідним «операційним планом»;

– лінійне програмування «операційних моделей»: воно здійснюється переважно на основі симплексного методу або «графічного лінійного програмування»; подібний симплексний метод представляє собою операційне спрощення шляхом розкладання на прості акти складного завдання і в «операційному менеджменті» включає 6 основних «операційних актів»: (1) формулювання задачі в її граничних обмеженнях, (2) побудова табличних даних задачі (зведення у таблиці), (3) визначення перемінних для вирішення поставленої задачі, (4) виявлення перемінних, що потребують зміни (операційного корегування), (5) нові перемінні, що вводяться; (6) мінімізація-максимізація значень рішень за відповідними «двома ітераціями»: «методом важеля» або «алгебраїчної підстановки» нових значень і «корегування строк» з різними перемінними тощо [16, с.254-257];

– «оновлення операційних систем», що здійснюється на основі «операційного консалтінгу», «оновлення бізнес-процесу», «операційної синхронізації» різних професійних кар'єр на основі «теорії обмежень» [16, с.593-594, 606, 622].

У «стратегічний комплекс» кар'єрного ціледосягнення можуть входити й інші складові, окрім тих, що характерні для «піраміди стратегій». Це, наприклад, «організаційний комплекс» стратегічного планування професійної кар'єри [17], «оптимізаційний комплекс» вдосконалення власної професійної діяльності заради успішної кар'єри [18], «темпоральний комплекс» економії часу у здійсненні професійної кар'єри [19], «номонологічний комплекс» закономірностей і «законів кар'єрного зросту» [20], «менеджерський комплекс» управління власною кар'єрою [21], «самоменеджмент» [22], «персональний менеджмент» [23], «лідерський комплекс» за формулою «ділового успіху» [24], за критерієм «ефективності управлінського лідерства» в процесах здійснення професійних кар'єр серед своїх конкурентів [25] та інші.

Узагальнюючи різні «стратегічні комплекси» кар'єрного ціледосягнення можна виявити наступні основні типи «кар'єрних стратегій», котрі можна легко відобразити у відповідних професіограмах і кар'єрограмах досягнення професійного успіху.

Основні типи кар'єрних стратегій, що складаються у «стратегічні комплекси» кар'єрного ціледосягнення

№	Типи кар'єрного процесу	Характеристика
1.	Прогресивний	Постійний розвиток уперед на вищу ступінь ієрархії. Кожна ступінь змін відрізняється від попередньої більш високим рівнем здібностей і можливостей життєдіяльності. Зміни процесу просування незворотні і направлені на майбутнє з врахуванням накопичених знань та досвіду.
2.	Регресивний	Відбувається зі спадами стану різної протяжності. Це рух кар'єрного процесу вниз при невідповідності здібностей та активності фахівця вимогам його статусу, структурних реорганізаціях управління або стану здоров'я, чи віку.
3.	Лінійний	Кар'єрні процеси розвиваються безперервною послідовністю (по лінії). Це процес поступового професійного зростання.
4.	Нелінійний	Кар'єрні процеси проходять стрибками або проривами після довгого періоду кількісного зростання. Це проходження за ступенями вгору або вниз, коли змінюється статус працівника.
5.	Спіральний	Кар'єрні процеси проходять з послідовним освоєнням посад при просуванні за ієрархічною градацією.
6.	Стагнаційний (застійний)	Це окремі випадки кар'єрних процесів, коли в них не відбувається суттєвих змін, і фахівець знаходиться у стані «застиглості».
7.	Інноваційний (випереджуючий)	Кар'єра спрямована на майбутнє і пов'язана з інноваційними «проривами». Стверджуються радикально нові способи професійної життєдіяльності.

Вибір того чи іншого «стратегічного шляху» у здійсненні може бути цілком закономірним, але й ситуативним. «Ситуативний комплекс» кар'єрної стратегії можуть формувати самі різні чинники: вибір кар'єрної стратегії в силу професійної традиції – «традиційна кар'єра»; якщо вибір був випадковим – це «стохастична кар'єра»; цільовий вибір за відповідним «цільовим комплексом» – «цілепокладена кар'єра»; вибір з причин «професійної призначеності» і соціальної відповідальності – «професійно-детермінована кар'єра»; якщо мався усвідомлений та осмислений професійно-ціннісний вибір – «ціннісно-детермінована кар'єра». Але при всій варіативності вибору кар'єри всі внутрішні «фази реалізації» *успішної кар'єри* у стратегічному відношенні достатньо чітко ідентифікуються при всіх професіотипах кар'єрного зросту. Це свого роду «внутрішня кар'єра» спеціаліста, котрий поставив за стратегічну ціль стати успішним фахівцем, і, виходячи з подібного цілепокладання, здійснює «внутрішній план» професійної самореалізації, основним засобом і механізмом чого стає успішна кар'єра. Можна визначити наступні **основні «фази реалізації»** подібного внутрішнього стратегічного плану власного

професійного самоздійснення в успішній кар'єрі.

Перша фаза складається в обмірковуванні майбутнього роду занять, коли триває пошук прийнятної місця роботи. Уявлення про кар'єру обмежено професійними стереотипами, а критерії успіху ще не встановлені, не визначені та «розмиті». На цій стадії особистість фахівця тільки формується, і він тільки готується оволодіти обраною професією у процесі фахового навчання.

Друга фаза – це період професійного становлення, фахового тренування і стажування, що має велику варіативність в залежності від вимог конкретної професії та особливостей умов професійного становлення.

На третій фазі відбувається входження особистості молодого спеціаліста у «світ роботи», що представлений виробничою професіосферою. Для більшості молодих фахівців, незалежно від їх професійної підготовки, виникає момент «шоку від виробничої реальності». Головна психологічна проблема тут – це проблема адаптації в міру того, як фахівець «занурюється» в реальність професійної діяльності (дисципліна, рутинність, норми, оцінка продуктивності), та як він відслідковує свої психологічні реакції на роботу. На цій фазі здійснюється первинне «адаптаційне навчання» та оволодіння первинними «адаптаційними практиками» молодого фахівця на виробництві та пристосування до умов праці на ньому.

Наступна четверта фаза характеризується значною питомою вагою практичного професійного навчання і подальшою «професійною соціалізацією» молодого фахівця в організаційних умовах даного підприємства. Його тривалість залежить як від набутої професії, так і від самого підприємства, складності роботи, намірів і планів кар'єрного зросту та професійної самореалізації.

П'ята фаза може бути позначена як «досягнення членства» у професіосфері даного підприємства. Фахівець створює значимий і «ціннісний образ» себе як члена організації у статусі майбутнього професіонала і компетентного спеціаліста. Він починає активно з'ясовувати мотиви своєї діяльності та особисті професійні цінності, оскільки вони відбивають власні реакції на різні виробничі ситуації. А з цим виникає відчуття своєї професійної «призваності», таланту, усвідомлення своїх сил і слабостей, уявлень про успішну кар'єру та її ефективного здійснення.

Наступна шоста фаза кар'єри – це прийняття важливих кар'єрних рішень як особистісних, так і з боку підприємства. Перш за все, це прийняття рішень про перебування «адаптованого спеціаліста» на тих чи інших посадах, визначення його «посадової перспективи» та можливостей зайняти статусні посади. Найчастіше подібне відбувається в перші 5-10 років його професійної кар'єри. Молодому фахівцю стає відомо, чи може він розраховувати на тривале та успішне майбутнє на даному підприємстві, або тільки на «перманентне членство».

Подальша сьома фаза, що відноситься до середини кар'єри, характеризується внутрішньою «професійною кризою». Більшість фахівців в цей період проходять через важке випробування тяжкої переоцінки

самого себе, коли зовні професійна кар'єра складається нібито добре. Але вони починають задаватися питанням про правильність первісного вибору професії, про рівень фахових досягнень, починають критично оцінювати масштаб досягнутого і ступінь витрачених зусиль, задаються питанням про майбутній шлях професійного розвитку. А з цим, вже у конкретному професійно-кар'єрному аспекті оцінюють перспективи продовження або зміни роду діяльності, стратегію дій на період того професійного життя, що залишився. При цьому фахівці, що мають більш рішучий характер, продовжують кар'єру лінійних керівників, а менш рішучі, але більш вдумливі, – «штабних управлінців». Інші – освоюють нові сфери діяльності і переходять до «горизонтальної кар'єри».

У віці 50-60 років в діловій кар'єрі настає восьма фаза зрілості, коли «зрілі фахівці» можуть зосередитися на передачі своїх знань, досвіду, досягнутої майстерності перспективним молодим спеціалістам, підводять підсумки власної професійної діяльності у кар'єрному зрості та успішності.

Нарешті, на завершальній дев'ятій фазі професійної кар'єри, яка настає після 60-ти років, є підготовка до виходу на пенсію. Проте подібне питання вирішується суто індивідуально. Для однієї категорії фахівців його необхідно здійснювати якомога раніше – практично з моменту виникнення у них відповідного юридичного права. А для інших, що мають невитрачений ресурс фізичних і духовних сил, як можна пізніше. Так, наприклад, в Японії вважається нормою, коли вищі керівники мають вік, який наближається до 80-ти років (хоча на нижчих керівників це не розповсюджується).

Механізм здійснення «фазових переходів» при зміні «професійного поля» життєдіяльності, етапів реалізації кар'єрного плану, стадій кар'єрного зросту і професійного самоствердження є персонально особистісним для кожного фахівця. Самі «фазові переходи» в реалізації запланованих «кар'єрних заходів» потребують особливо великої напруги сил, рішучості, ризикових дій, *максимальної професійної активізації і «фахової актуалізації» всіх своїх здібностей та повної імобілізації життєдіяльнісних потенціалів і ресурсів.* Включаючи можливість професійних невдач, зламу, професійної неуспішності, кар'єрного спаду тощо. Це потребує здійснення успішної «кар'єрної тактики», котра дозволяє перевести «кар'єрні стратегії» з вищого рівня планування кар'єри в режим **«тактично-оперативної реалізації»**. Подібне здійснюється як через механізм «фазово-реалізаційних переходів», так і через структурні складові **«тактично-реалізаційного комплексу»**.

10.3. Планування «тактично-реалізаційного комплексу» успішного кар'єроздійснення

Існуючі розробки з питань тактичної реалізації кар'єрних стратегій носять різнонаправлений характер. В них немає певної системності, критеріїв і показників проведення успішної тактики професійної самореалізації на рівні успішних фахівців, відсутній комплексний підхід.

Серед подібних розробок можна виділити такі їх головні аспекти: тактика професійної самоорганізації [17], тактика самоменеджменту [21], самомаркетингу [22], створення власних «технологій кар'єри» [26], тактика «антиконфліктної поведінки» та тактично-ситуаційного вибору «стратегії реагування» на основі «конфліктної взаємодії» [27, с.161, 190, 209], додержання «критеріїв відбору та оцінки персоналу» в системі «менеджменту в організації» [28, с.323] тощо. Коли співставити останній «організаційний критерій» з відповідним «критерієм успішності» та інтегрувати їх, то ним можна визначити як міру загальної *«професійної задоволеності» своєю фаховою діяльністю, так і оперативно-тактичними кар'єрними досягненнями. Це критерій підтримання «професійної автентичності»* при кар'єрно-фазових переходах, що ідентифікується у відповідному *«тактичному комплексі» професійної самоідентифікації.*

В аспекті вищездійснених розробок в «тактичний комплекс» успішної «фазової реалізації» кар'єри за її «планом виконання» і критерієм професійної автентичності входять наступні основні складові (функціонали).

(1) Постійна відповідність основному стратегічному напрямку реалізації професійної кар'єри за «внутрішніми фазами» власного професійного розвитку. Треба пам'ятати, що кар'єрний успіх може бути різнобічним для різних фахівців. Але успішності можливо досягти тільки в разі, коли напрямок вашої кар'єри автентично відповідає тому, ким ви є насправді і що є важливим для вас. Для цього необхідно чітко визначити свої особисті кар'єрні та життєві цілі, тактичні способи ціледосягнення за фазами власного професійного розвитку і кар'єрного зростання, постійно додержуватись професійних і кар'єрних орієнтирів.

(2) Автентичність власного «професійного образу» відповідно до набутого фахового статусу. Включаючи зовнішній вигляд, змістовність мовлення, розмови і спілкування, характерності ознак особистої поведінки. Якщо ви потурбуєтесь про свій «вигляд» у різних ситуаціях, то тоді буде значно легше долати кар'єрні стреси та можна успішно демонструвати позитивне ставлення та впевненість у власних силах, а колегам буде легше і приємніше взаємодіяти з вами, а вам – успішніше рухатись до своєї мети.

(3) Автентичність професійної відповідальності (компетентності) рівню досягнутої успішності у кар'єроздійсненні. Коли ви берете на себе відповідальність за свою кар'єру, то краще починаєте розуміти, що всі ваші помилки та досягнення залежать тільки від вас і ви повністю відповідаєте за свої слова та вчинки. При цьому колеги, які вас оточують, бачать, що ви здатні самостійно приймати відповідальні рішення і на вас можна покластися.

(4) Постійне самонавчання і професійна самоосвіта за кожної нагоди і можливості. Практично кожен фахівець, з яким здійснюється професійний контакт і фахове спілкування, взаємодія у партнерській мережі чи у виробничому колективі може вас чомусь навчити. Щоб досягнути успіху, вам потрібно прислухатися до того, про що говорять інші, робити для себе

відповідні висновки, збагачуватись досвідом професіоналів та професійним знанням успішних фахівців.

(5) Чітка акцентуація власних кар'єрних рішень та професійних намірів щодо їх здійснення. Це, насамперед, чітка фіксація власної професійної думки, пріоритетності особистих ідей, намірів щодо їх реалізації тощо. Треба постійно вчитись наглядно і предметно виражати свої думки та ідеї. Успішність вашої професійної кар'єри значною мірою залежить від вміння чітко, зрозуміло і дипломатично виражати свої думки, репрезентувати свої ідеї таким чином, щоб вони були не тільки зрозумілі, але й підтримані вашими колегами.

(6) Підвищення професійної поінформованості на основі щирої допитливості і зацікавленості. Активно розвивайте свою фахову допитливість, бо в еру інформаційних технологій весь соціум і всі професіосфери так чи інакше перебувають під тиском інформації. Розвиваючи фахову допитливість, ви навчаєтесь швидко та ефективно аналізувати великі масиви інформації, відбираючи найважливіше, інформаційно стаєте більш досконалим фахівцем, котрий професійно розвивається на протязі всієї життєдіяльності.

(7) Розвиток вільного і творчого мислення. За цією тактикою можна досягти звільнення думок від «зацикленості», односторонності та обмеженості. Щоб досягти професійного успіху, не треба планування цього бажання як «ідеї-фікс», потрібно мислити відкрито та вільно. Тільки так можна вибрати найефективніший підхід чи новий тактичний інструмент, який дозволить вирішувати ситуативні проблеми краще та швидше.

(8) Перевершення очікувань і дія на випередження колег, з якими ви професійно взаємодієте. Але одночасно вони повинні знати, що їм можна покластися на вас, коли йдеться про досягнення виняткових результатів. Для того, щоб перевершувати очікування в діях «на випередження», вам потрібно вміти створювати пріоритети, планувати, організовувати свій час та діяльність, проявляти інноваційність, наполегливо рухатися в обраному напрямку за детермінантами професійно-кар'єрних цінностей.

(9) Демонстрація упевненості в ситуаціях невизначеності. Це тактичне вміння перетворювати «невизначену ситуацію» у «визначену» і прогнозовану. Подібне можна представити як особливе «почуття комфортності» висококласного фахівця у «непевній» ситуації, котру він здатен професійно означити, детермінувати і зафіксувати у чітких «фахових визначеннях». Успішні фахівці добре розуміють, що професіосфера навколо них змінюється дуже швидко. Тому їй потрібно швидко навчитися ефективно працювати у такій «непевній» ситуації. А для цього варто дотримуватися позитивного підходу до професійної діяльності, відслідковувати класичні та некласичні схеми і тенденції, не витрачати енергію на супротив змінам, а швидко адаптуватися до «некласичних схем» та активно запроваджувати інноваційні методи професійної діяльності і нетрадиційні тактики «кар'єроздійснення».

(10) Демонстрація свого «професійного прогресу». Успішні фахівці,

демонструючи свій «професійний прогрес», тим самим показують (і доказують) свою здатність до кар'єрного зросту і що вони заслуговують успішного кар'єроздійснення та ефективно його досягають. А з другого боку, успішні фахівці не тільки заявляють своє право на професійний успіх, але й показують іншим, що вони досягли того, чого прагнули. Тим самим професійно стверджуються інноваційні фахові навички, цінність професійного досвіду та інші набуті фахові якості, що визнаються іншими спеціалістами та колегами як прогресивні, успішні, фахово заслужені та професійно цінні для обміну і розповсюдження.

В «тактичний комплекс» реалізації професійних стратегій здійснення успішної кар'єри можуть входити так звані «**фактичні моделі кар'єри**». Це свого роду «**фазові фотографії**» окремого спеціаліста чи певної когорти «класних спеціалістів» та успішних фахівців. В них відображаються їх кар'єрні «фазові переходи» з посади на посаду, термін роботи на кожній посаді та рівень фахових досягнень за фазами професійного розвитку і компетенційного зросту. Це можуть бути «фазові фотографії», зроблені в режимі «сьогодні і тепер» для якихось спеціальних цілей (включаючи «фотографії робочого дня»), кореляції зі зміною віку, стажу і професійного досвіду фахівця, підвищення його кваліфікації, відображення професійної динаміки у фахових знаннях, навичках та уміннях, у «внутрішньому прогресі» за відповідними параметрами, а також інша необхідна інформація за професійними і «кар'єрними комплексами», професіограмами і кар'єрограмами. Подібні «фактичні моделі кар'єри» і «фазові фотографії» професійного зросту дозволяють здійснити документальну фіксацію «**фазової динаміки**» та «**фахового прогресу**» спеціаліста за параметрами і векторами здійснення професійної кар'єри. Це можуть робити не тільки фахівці особисто, але й і на самому підприємстві, де вони працюють – від «положення про професійну кар'єру» до «механізму професійного регламенту» управління кар'єрою на даному підприємстві. В організаціях, що зацікавлені у «класних спеціалістах» («ціннісного класу» успішних фахівців) службами управління персоналом можуть розроблятися, окрім типових кар'єрних моделей, **планові моделі професійної кар'єри** [29]. Вони необхідні, наприклад, при складанні плану заміщення вакантних посад, плану посадового резервування, розробці «положення про кар'єру», при здійсненні рейтингових оцінок, виробенні пропозицій самих фахівців у співдружності і партнерстві молодих спеціалістів та досвідчених працівників. У подібні «планові моделі», не зважаючи на їх індивідуальність і персоналістичність, можуть входити й уніфіцировані розділи та підрозділи. Серед них можна визначати наступні, як найбільш типові.

1). Загальна частина. Методологія та методика розробки планової моделі та її успішної реалізації.

2). Основні цілі і завдання професійної кар'єри. Стратегія і тактика кар'єрного зросту і професійної самореалізації.

3). Організація, регламент і процес управління (самоуправління) професійною кар'єрою.

4). Організація і порядок професійної оцінки персоналу, його фахової атестації та підтвердження повноважень.

5). Порядок розробки і прийняття рішень про доцільність використання фахівця на нових професійних місцях і посадах.

6). Затвердження професіограми і кар'єрограми професійного самоздійснення, методик професійної самореалізації.

7). Організаційний контроль, база даних, система необхідної документації (звіти, рейтинги, тест-експертизи тощо).

Для тестування і самотестування можуть розроблятися «інвентаризаційні питання» для здійснення «моментних зрізів» з реалізації «фактичної моделі кар'єри» у її динаміці. Серед них, наприклад, можуть бути наступні:

- чим представлені головні особливості кар'єрної моделі фахівця?
- в якій формі може бути представлена і зображена модель професійної кар'єри: описова, схематична, графічна, програмна, інформаційно-технологічна, ІТ-проект тощо?
- що найбільш характерно для розробленої моделі в аспекті її фахової успішності та кар'єроздійснення?
- наскільки вірними і доцільними були кадрові переміщення, та як вони вплинули на кар'єрний зріст?
- як реалізація кар'єри вплинула на зріст професійних компетенцій?
- яким чином тестувались професійні компетенції та їх розширення (в знаннях, навичках та уміннях)?
- які форми підвищення кваліфікації використовувались в процесі здійснення професійної кар'єри?
- що дав практичний досвід розробки і реалізації планової моделі кар'єри та яка при цьому була досягнута ефективність?
- що необхідно зробити службі управління персоналом для вдосконалення подібних «модельних розробок» планової професійної кар'єри та їх ефективної реалізації?
- який кращий професійний досвід треба запозичити?
- яким чином змінилися «кар'єрні запити» і «кар'єрні потреби» персоналу?
- чи треба застосовувати метод «планованих моделей кар'єр» до молодих спеціалістів, що тільки працевлаштувались?
- які системи кадрового атестування доцільно було б запровадити?
- які системи професійного розвитку по «кар'єрних сходинках» є найбільш ефективними та оптимальними для даного підприємства?

За подібними «інвентаризаційними питаннями» як «фотографічними зрізами» можна оперативно здійснювати необхідні уточнення та корегування посадових переміщень, вимог до кандидатів на перспективні і найбільш відповідальні (складні) посади. Також можливо більш чітко визначити часові інтервали і фазові темпоритми кар'єрного зросту, методи оцінки знань, управління і самоуправління знаннями, способи і форми

досягнення конкурентних переваг, оціночні показники результатів роботи за її творчим змістом та ефективністю реалізації «професійних проектів» тощо.

«Топографічна тактика» управління кар'єрою передбачає «слабодетермінований» і малопрогнозований **«багатоазумутальний розвиток»** професійної кар'єри, планомірне «горизонтальне» чи «вертикальне» просування спеціалістів (з відповідної «когорта успішних фахівців») за інфраструктурою робочих місць та в ієрархічній номенклатурі посад. Це може відбуватись, починаючи з моменту прийняття молодого спеціаліста в організацію і закінчуючи його ймовірним звільненням з підприємства. Таким чином кар'єра має бути керованим процесом, а значить, плановим. Планування кар'єри полягає у визначенні цілей професійного розвитку працівника і шляхів, що ведуть до їх досягнення. Реалізація плану розвитку кар'єри передбачає, з одного боку, професійний розвиток співробітника, тобто придбання необхідної для заняття бажаної посади кваліфікації, а з іншого – послідовне зайняття посад, досвід роботи на яких необхідний для отримання цільової посади та досягнення успіху в ній.

У тактичному відношенні **«розвитком кар'єри»** визначають ті *оперативно-тактичні дії молодого фахівця, котрі він робить для успішної реалізації плану кар'єри, «кар'єрної моделі» або кар'єрограми у напрямі професійного просування і зросту, фахового самоздійснення в успішній кар'єрі.* Планування і управління розвитком кар'єри вимагає від молодого спеціаліста певних додаткових (у порівнянні з рутинною професійною діяльністю) фахових зусиль. Успішні західні компанії почали створювати формальні системи саме з управління розвитком кар'єри, кар'єрного просування своїх співробітників у професійному статусі успішних («взірцевих») фахівців. Їм пропонувалися для професійної самореалізації самі різні фахові програми, наприклад, з «підтримуючим» навчанням та консультаціями для більш інтенсивної професійної діяльності і кар'єрними перспективами. «Тактичний задум» цих програм полягає у поєднанні цілей і потреб фахівця з майбутніми, але конкретними можливостями професійного зросту та посадового просування в організації, що сприяє цьому. Подібні **«професійні програми»** з реалізації «фактичних моделей кар'єри» функціонують у певному **«реалізаційно-фазовому режимі»** їх перманентно-тактичного здійснення або **«режимі відкритості»**. А саме:

- вони повинні пропонуватись на регулярній основі та відкрито для всіх зацікавлених фахівців;
- бути відкритими для ознайомлення і використання всіма спеціалістами підприємства, чітко фіксувати «рівні можливості» та однопорядковість вимог для всіх фахівців, бажаних здійснити успішну кар'єру;
- модифікуватися, коли їх оцінка показує, що необхідні зміни і корекції з боку фахівців та створення нових «фактичних моделей» кар'єри;
- давати повну інформацію про вакансії та необхідну кваліфікацію для їх зайняття та успішного кар'єроздійснення;
- чітко визначати систему посадового просування за професійними

«сходінками», відповідно до якої кваліфіковані працівники можуть претендувати на ці вакантні місця; у «режимі відкритості» також повинні бути представлені правила тестування та експертизи на рівень професійної компетентності і професійної самореалізації;

- здійснюватись практична допомога у розробці «фактичної моделі кар'єри» та плану кар'єри відповідно до конкретних фахівців;

- допомога спеціалістам в реалізації планів кар'єри і професійних кар'єрограм за кращими методами соціального партнерства, конкурентних переваг, «програми комунікацій» та інших;

- проведення з молодими спеціалістами після їх працевлаштування практичних занять (тренінгів) з основ планування і розвитку кар'єри з боку служби управління персоналом або відділом людських ресурсів;

- роз'яснення принципів соціального партнерства сторін, взаємовідповідальності керівництва і молодих спеціалістів, визначення їх професійних потреб, інтересів та бажань у здійсненні успішної кар'єри;

- ознайомлення з конкретними способами та ефективними методиками складання професійного проекту кар'єрного плану та з практичними інструментами з їх реалізації.

Реалізація плану розвитку кар'єри залежить, перш за все, від самого фахівця. При цьому необхідно мати на увазі весь набір умов, що роблять це можливим: методичних, організаційно-партнерських, антропотипологічних, оціночно-атестаційних, фахово-імобілізаційних тощо. Всі вони складаються у певний реалізаційно-методичний комплекс, практична реалізація якого і забезпечує кінечний фаховий успіх у здійсненні професійної кар'єри.

10.4. Створення і задіяння «реалізаційно-методичного комплексу» з планування професійної кар'єри та її успішного здійснення

Реалізаційно-методичний комплекс, що кладеться в основу планування кар'єри та успішного кар'єроздійснення може мати самі різні «методичні бази даних» і включати самі різні методичні підходи. Проте, за нашою концепцією, необхідно розробляти найбільш продуктивний з них підхід «структурних комплексів». Він дозволяє в основу планування професійної кар'єри успішного фахівця та реалізації особистісної фахової кар'єрограми покласти найбільш розроблені концептуальні та аналітичні (операційні) методики і привести їх до певної комплексної системи, «реалізаційно-методичного комплексу». Деякі авторські методики були раніше репрезентовані в аспекті їх практичного використання, і в такій практичній площині вони були достатньо розкриті за своїм «методичним контентом». Серед них можна назвати наступні.

1. Методика планування успішної професійної кар'єри за моделлю управління знаннями та розвитку відносин соціального партнерства на основі досвіду успішних європейських компаній.

2. Методика планомірного та успішного кар'єроздійснення за американською моделлю конкурентних переваг, виходячи з високої корпоративної культури «взірцевих» американських компаній та фірм.

3. Методика «програми комунікацій» за японською моделлю «високої прихильності» до організаційної поведінки успішних фахівців в системі «софтного менеджменту» з використанням «м'яких складових виробництва».

4. Методика кар'єрної стратегії і тактики у здійсненні типових та особистісних професіограм і кар'єрограм.

5. Методика планування професійної кар'єри та її здійснення в якості «професійного проекту» або за основними фазами реалізації «фактичної моделі кар'єри».

6. Методика управління кар'єрою на основі організаційно-партнерських взаємодій з керівництвом підприємства та взаємооцінки сумісних результатів професійної діяльності, професійного розвитку виробничої професіосфери, фахових здібностей та професійній компетентності окремих спеціалістів. Методика розкриває технологію ефективного партнерства з лінійним менеджером (наставником-коучером) та службою з управління персоналом, механізм зросту у професійному статусі (посадовому просуванні) на підприємстві та досягнення відповідного статусного положення, співвідносного з рівнем кар'єрної успішності.

7. Методика різних способів імобілізації «кар'єрного процесу» від врівноважено-лінійного протікання до інтенсивно-нелінійного і турбулентного процесу за різними етапами, стадіями та фазово-перехідними «фазами зростання» (виходячи з 40-річного ресурсу професійної самореалізації і «кар'єроздійснення» та середньостатистичних 80 тисяч годин проведення працівником на роботі).

До цих «реалізаційних методик» успішної професійної самореалізації та цілепокладеного «кар'єроздійснення» можна додати ще кілька методик, котрі практикуються у здійсненні професійних кар'єр успішних фахівців. Наприклад, вкрай важливою є методика планування різних «кар'єрних схем» або «фактичних моделей» професійного ціледосягнення. Особливо на етапі (стадії) «плато кар'єри», коли кар'єрний зріст нібито припиняється і споглядається «нульове зростання», «зріст на місці» у «горизонтальній поліваріативності».

8. Методика уточнення-корегування професійних цінностей і стимулів в процесі реалізації «фактичної моделі» кар'єри. Їх застосування дозволяє здійснювати постійну («фактичну») професійну ідентифікацію відповідно до життєдіяльнісних циклів фахівця, корегувати зміни його життєвих і трудових потреб та інтересів, уточнювати професійні цінності і стимули. Наприклад, за такими *показниками «значущості» професійного розвитку і кар'єрного зросту*: престижність професії, різноманітність форм фахового самовираження та успішного самопроявлення, вплив стресів та форс-мажорних (ризико-кризових) ситуацій, стимулювання творчо-інтелектуальної діяльності, оцінка статусності досягнень у професійно-творчій самореалізації, значущість владно-адміністративної і соціальної

політики у професійно-кар'єрному просуванні (за владною структурою та ієрархією посад), професійне визнання і винагороди тощо.

9. Методика тест-експертування рівня професійного задоволення фаховою діяльністю. За такою методикою можна відслідковувати і підтримувати на високому рівні «фахову автентичність» професіонала в обраній спеціальності, бажання отримати додаткову (другу) освіту за іншим фахом, котрий уявляється більш цікавим і перспективним; виявляти і підтримувати наміри здійснення більш успішної кар'єри. Добре відомо, що управління професійною (посадовою) кар'єрою у соціальному, економічному і кадровому відношенні є складним і поліваріантним процесом, котрий вимагає значних витрат та зусиль багатьох зацікавлених сторін. Однак формальна наявність кар'єрного плану і задіяння механізму управління та успішної реалізації професійної кар'єри ніяк не гарантує реалізацію професійних амбіцій всім працівникам підприємства. Вони відрізняються один від одного за здібностями, рівнем освіти, кваліфікації та професіоналізму і тому не кожен з них, навіть при наявності дієвої системи просування, зможе зайняти найбільш високі посади. В умовах же відсутності кар'єрних планів спонтанні переміщення можуть призвести до зниження професійної і кар'єрної вмотивованості співробітників, їх активності, тому що необґрунтовані переміщення та посадові призначення без врахування професійних досягнень є алогічними і несправедливими з погляду успішних фахівців. Більш того, довільні та своєвольні посадові пертурбації можуть взагалі порушити і перервати виробничий процес, привести до різкого зниження продуктивності праці, породити професійну апатію і навіть протидію неправедним управлінським діям. Тому в теорії і практиці управління професійною кар'єрою та успішного «кар'єроздійснення» вчені і практичні керівники починають задаватися питанням про ефективність і доцільність подібного методу управління [4]. Певна зміна ставлення до «керованого розвитку» кар'єри пов'язана, насамперед, з двома чинниками: збільшенням швидкості зміни зовнішнього та внутрішнього організаційного середовища, а також зміною самих відносин між співробітниками і підприємством. Прискорення процесу подібних змін робить традиційне планування посадового просування по службових сходинках є виключно складним процесом, оскільки підприємство часто не знає і не може спрогнозувати, що може статися з ним через декілька місяців, не кажучи вже про роки. Наприклад, коли керівництво однієї з американських багатонаціональних компаній прийняло рішення про реструктуризацію та ліквідацію головних офісів чотирьох своїх відділень, сотні керівників і фахівців з розробленими на кілька років вперед планами розвитку кар'єри залишилися «за бортом» організації або опинились на нових посадах, про які вони не думали й не гадали. З іншого боку, багато працівників і спеціалістів розглядають свої відносини з організацією не інакше як тимчасовий союз, що триває рівно стільки, скільки це вигідно обом сторонам. При такому погляді співробітники намагаються планувати свою кар'єру у більш широкому

масштабі, а роботу у рамках окремого підприємства розглядають як один з кроків до кінцевої мети. Їх фаховий інтерес полягає у підвищенні професійної майстерності, придбанні нових знань і навичок, збільшенні власної цінності на зовнішньому ринку праці. У таких випадках довгострокове планування кар'єри всередині окремого підприємства практично позбавлене сенсу. В подібному «альтернативному аспекті» і виникає необхідність практичного розроблення «підтримуючих методик» – утримання-вдержання значущості власної професійної діяльності, престижності обраного фаху на ринку праці, статусності успішної самореалізації спеціаліста саме в даній конкретній професіосфері та інших.

10. Методика підтримання «фахової векторності» професійного розвитку спеціаліста, престижності і статусності його професійної діяльності та **«кар'єрного самоствердження» в успішній професійній самореалізації**. До основних «методичних параметрів» відносяться: оціночні критерії і показники, особлива важливість окремих елементів фахової діяльності (творчість, досконалість, якість, інноваційність), швидкість-темпоритм професійного розвитку і зростання, «проблемне поле» професійних питань та алгоритми їх вирішення, «висока прихильність» до організації, почуття «причетності» до вирішення особливо складних питань, «участь в управлінні» (показник «партисипарності»), безпосередня причетність до важливих справ тощо. Використання «підтримуючих методик» особливо важливе, коли фахівці піднімаються на «плато кар'єри» і в них знижується внутрішня професійна самооцінка при проходженні подібного «плато», а з цим – виникає пригнічуюче почуття «зросту на місці» у фазі «нульового зросту». Бажання «вертикального зросту» і посадового професійного визнання часто розцінюється як «кар'єризм». Під ним розуміється прагнення особистих професійних досягнень і матеріального благополуччя, просування на службі в особистих інтересах та своєкорисних цілях, ігнорування інтересів і цілей інших працівників, виробництва і всього суспільства, загальної суспільної (колективно-виробничої) справи. Професійна поведінка фахівця, що зорієнтована виключно на посадове просування в адміністративній ієрархії, завжди визиває негативну реакцію інших фахівців і особливо тих, хто бажає власного професійного успіху у кар'єрному зрості. Тому в «підтримуючих методиках» необхідно застосовувати тільки надійні та об'єктивні критерії, що визнаються фахівцями – як у випадках офіційно-формального планування кар'єри, так і коли вони діють неофіційно та неформально, поза кар'єрних стратегій та планів. В подібних оцінках в рамках «підтримуючих методик» варто застосовувати кілька сумісних методів. Серед них, насамперед, можна назвати наступні:

а) метод статистичного аналізу та обробки листів (карток) обліку кадрів з метою встановлення термінів перебування на службових посадах, конкретних професійно-організаційних досягнень у порівнянні з іншими фахівцями;

б) метод експертних опитувань керівників різних рівнів і рангів для

встановлення оптимального темпу (динаміки) посадового просування;

в) метод здійснення рангової кореляції посадових переміщень на основі «нормативного рейтингу» посад та порівняння цих рейтингів шляхом «рангової компаративності» фактичних професійних кар'єр.

Треба мати на увазі, що «плато кар'єри» фіксується при різних методиках та «фактичних моделях» кар'єрного самоздійснення успішних фахівців. У А. П.Єгоршина, наприклад, «плато кар'єри» фіксується з кар'єрно-методичною схемою: «трамплін», «сходи», «змія», «роздоріжжя» [30]. У Є. Г. Молла – це традиційна (лінійна) і нетрадиційна (нелінійна) кар'єрні схеми: «суперактивна» та «отбуваюча» професійні кар'єри», «еволюційне» та «авантюрне» кар'єроздійснення [11, с.117-120]. А. Я. Кібанова розглядає «доцентрову» і «відцентрову» моделі кар'єри [31]. Існує модель «кар'єрної ресурсності» персоналу організації та необхідності управління кар'єрою співробітників в режимі кар'єрної «неспланованості» і стохастичності (Т. Ю. Базоров і Б. Л.Єрсьомін) [32]. Так, у кар'єрній схемі «трамплін» (займання високих посад на початку кар'єри) «плато кар'єри» виникає при «стрибку з трампліну» на більш нижчі посади. У кар'єрній схемі «змія» подібне «плато кар'єри» виникає постійно і безперервно внаслідок горизонтального переміщення фахівців на нетривалий час з посади на посаду, наприклад, у «змієвидному» поступово-зворотному русі. Фактична кар'єрна модель «сходи» передбачає поступове кар'єрне висходження при все більшій часовій затримці на кожній сходинці кар'єрної ієрархії аж до досягнення «плато кар'єри». Фактична модель «роздоріжжя» передбачає зміну «або кореляцію кар'єрного плану» внаслідок кваліфікаційної перепідготовки, рекваліфікації, переатестації та зміни фахового профілю, що потребує нової професійної адаптації на «плато кар'єри». Тому у цій фазі певної «професійної стабілізації» формуються різні «професіотипи фахівців» з різною професійною поведінкою «подолання плато» та «висходження зі сталості» у нову професійну динаміку. В подібних випадках повинні використовуватись різні «методики підтримки» – вже на основі особливого ***антропометодичного комплексу*** успішного кар'єроздійснення. При досягненні «плато кар'єри» фіксується 5 основних категорій спеціалістів, працюючих у цій небезпечній фазі реалізації професійної кар'єри, а саме:

(1) «ґрунтовні спеціалісти» високого класу і професійного рівня, маючих великий авторитет, але не плануючих «зовнішнього» кар'єрного зросту, віддаючи перевагу «внутрішньому» професійному розвитку;

(2) «застиглі спеціалісти», котрі досягли своєї «фахової стелі» і практично вичерпали свій професійний потенціал для посадового просування, проте працюючи з віддачею на своїй посаді, але досягаючи вже меншого результату;

(3) професійні «зірки», що досягли високого фахового рівня професійної самореалізації і зберегли можливість кар'єрного зросту, але з «посадовим затриманням» у просуванні із-за відсутності (або зайнятості) відповідних посад, їх скорочення або перекваліфікації;

(4) «пришельці зі сторони», котрі мають високий професійний потенціал для посадового просування – для них «кар'єрне плато» є тимчасовим і необхідним для адаптації на новому місці роботи;

(5) «координатор з професійних ресурсів», котрий знаходить кращі варіанти подовження кар'єри і подальшого кар'єрного зросту: серед них можуть бути самі різні спеціалісти вищого класу, що функціонують саме на «плато кар'єри», а саме – «побірники стратегічного процесу», «лідери-провайдери майбутнього», «адвокати диявола» (нізвергують усталені точки зору і стверджують нові парадигми), «головний наставник» (коучер, лінійний менеджер), «зв'язник» між різними напрямками і каналами професійної діяльності, «зацікавлена особа» у поставці талантів в організацію або у їх використанні в інших організаціях, «спостерігач» з відсліджування досягнутих результатів та їх кращого і ефективного використання, «тактичний командир» з адміністративної організації процесом професійного розвитку і кар'єрного самоздійснення, «консультант з оптимальної практики», що забезпечує цілісність кар'єрного процесу, безперервність професійного зросту за розробленими професіограмами і кар'єрограмами успішних фахівців [33, с.337-338].

Можна бачити, що у «фазі реалізації» професійної кар'єри у її безпосередній «методично-реалізаційній натуралізації» вкрай великого значення набувають особисті антропо-типологічні якості спеціалістів, котрі прагнуть стати успішними фахівцями. Це потребує виділення і фіксації подібних «людських якостей», представлених в їх професійному аспекті, в окремих «діяльнісний комплекс», в котрому ключового значення набуває саме «людський фактор». Його «факторно-суб'єктна дія» може значно активізувати розвиток професійної кар'єри як у позитивному напрямі, так і загальмувати її реалізацію і мати негативні наслідки кар'єрної нереалізації.

10.5. Планування «антропо-типологічного комплексу» успішного кар'єроздійснення за сучасними методиками і способами професійної самореалізації

Потреба у плануванні антропо-типологічного комплексу виникає з необхідності: а) урахування особистісних характеристик фахівця, виходячи з психологічної структури його особи; б) у площині «мотиваційних властивостей особистості» успішного фахівця; в) його позиціонування в якості «суб'єкта власного успіху» і г) за вектором його «суб'єктно-психологічній направленості» як антропотипу та відповідного професіотипу (релевантного цьому базовому антропотипу). Суб'єктно-особистісна проблема планомірної реалізації спеціаліста у професійній якості «успішного фахівця» на даному підприємстві виникає також у підходах, механізмах і конкретних діях у ланцюжку «фахівець – кар'єрний менеджер – успішний фахівець». Статус «кар'єрного менеджера» може приймати його наставник, коучер, лінійний менеджер з управління персоналом. В різних

виробничих ситуаціях вони можуть взаємодіяти як сумісні партнери, так і несумісні конкуренти, бо мають різне виробниче позиціонування. Так позиція фахівця, котрий намагається пришвидчити і «динамізувати» свій кар'єрний розвиток, швидко «видати» високоефективний професійний результат і діяти самостійно, часто у цьому відношенні протирічить позиції кар'єрного менеджера. Останньому підвищена динаміка професійного зросту фахівця, як правило, не потрібна (із-за ситуативних ризиків), бо оптимальним є поступове і контрольоване просування, а сам результат повинен бути «задовільненим» (а не найкращим, щоб не розкривати всі резервні потенціали і ресурси). Не потрібні також «кар'єрні турбулентності», «кар'єрні стрибки» та незаплановані різкі зміни, бо часто треба змиритися з ситуацією, котру «не переламаєш». Основні варіанти позиціонування успішного фахівця і його кар'єрного менеджера представлені у таблиці, за схемою Х. Оуена, В. Ходжсон і Н. Газзарда, з необхідною авторською корекцією до вітчизняних умов [34, с.263-264]:

**Позиціонування успішного фахівця і кар'єрного менеджера у
спланованому здійсненні професійної кар'єри**

№/п	Успішний фахівець	Кар'єрний менеджер
1.	Визначає головну мету професійної кар'єри та динаміку ціледосягнення, ставить творчі цілі.	Регламентує і систематизує шляхи та способи ціледосягнення, унормовує цільові завдання.
2.	Ставить проблемні питання і намагається конструктивно вирішити їх.	Зміряється з ситуацією, не задає «лишніх питань», пропонує варіанти.
3.	Делегує повноваження, діє самостійно і «децентралізовано».	Здійснює централізаційний контроль з боку підприємства і діє за регламентом.
4.	Підтримує інновації і творчі підходи, активно шукає нові методи.	Підтримує стабільність, існуюче «статус-кво» та сплановані заходи
5.	Ризикує і проявляє підприємливість.	Оминає ризики, підстраховує і підтримує
6.	Проявляє солідарність з колегами, демонструє партнерство, комунікацію і взаємодопомогу.	Критикує, звинувачує, бачить негативну дію «людського фактору», намагається запобігти його негативній дії.
7.	Приймає конструктивні рішення, пов'язані зі змінами.	Виконує раніше прийняті рішення «за планом» і без змін.
8.	Активно впроваджує нововведення і зміни, діє рішуче і ризиково.	Здійснює спротив змінам і блокує ситуативні ризики.
9.	Намагається самостійно розібратись у складній ситуації, допомагає іншим і проявляє ініціативу.	Обмежується контролем, без команди не втручається у розв'язання виробничих проблем.

Проведені психолого-типологічні дослідження з впливу «антропофактора» на успішне «кар'єроздійснення» (Д. Л. Голланд, О. Гроссман, К. Глісон, Л. Зайверт, Д. Каунт, А. Макет) аргументовано доводять, що «типологічний вибір» кар'єри, конструювання етапів і стадій її успішної реалізації повинен враховувати «особистісну якість» спеціаліста. Подібне, за їх думкою, виступає як **«антропологічність» обрання професійного шляху**, а не випадковість чи «життєвий шанс» у

самоствердженні. Наприклад, це пов'язано з осмисленим вибором свого майбутнього оточення, формуванням найближчої професійної групи «комфортного спілкування», знаходженням колег зі світоглядно близькими професійно-ціннісними орієнтаціями, пошуком спеціалістів з типологічно-подібними особистісними характеристиками, зменшення відмінностей та професійної специфічності у фаховому самоствердженні. Тому у більшості західних фірм обов'язковим є планування професійної кар'єри співробітників, виходячи з їх «антрополохарактеристик». Цей процес починається з вивчення власної особистості, своїх особистісних потреб і бажань (посади, рівня доходів та ін.), професійних нахилів і проявлених здібностей. Потім з урахуванням перспектив розвитку підприємства та всієї галузі, виходячи з власних об'єктивних даних формулюється основна професійна мета. Далі спеціаліст самостійно чи за допомогою кар'єрного менеджера складає різні варіанти просування як на даному підприємстві, так і за його межами, включаючи альтернативні варіанти. Ступінь особистої успішності визначається тим, чи досяг фахівець визначеного рівня, до якого прагнув спочатку. Без знання цього «рівневого прагнення» неможливо оцінити суб'єктивне відчуття кар'єрного успіху. Оцінка успіху пов'язана і з зовнішніми критеріями, наприклад, з тим, як суспільство оцінює успіх: розмір зарплати, престиж професії та підприємства, форми визнання тощо. Ще одна важлива вимога до виконуваної роботи полягає в тому, що вона повинна випробувати можливості фахівця, висувати підвищені вимоги до його таланту, кидати йому «виклик», на котрий він повинен знаходити достойну і вірну «відповідь». У зворотньому випадку робота набридає і знецінюється. Загалом, за Д. Л. Голландом, виділяється б основних «професіотипів» фахівців відповідно до їх базових антропо-типологічних характеристик (якостей):

(1) «реалістичний професіотип»: фахівці подібного типу віддають перевагу оперуванню предметностями (машинами і механізмами), техногенними конструкціями, мають чітко виражені атлетико-фізичні і «механістично-впорядковані» здібності («механістичний світогляд»);

(2) «дослідницький професіотип» – це фахівці інтелектуально-аналітичного складу, котрі мають добре виражені здібності до навчання, аналітичних операцій, дослідної діяльності, до моделювання та експериментування (науково-технічний світогляд);

(3) «артистичний професіотип»: він має «немеханістичні якості» до творчості, інтуїтивних «озарінь», «продуктивної уяви», здатність «деформалізувати ситуацію», творчо і продуктивно працювати у неформальній обстановці (творчий світогляд);

(4) «соціальний професіотип» фахівців проявляє нахил до комунікативності, спілкування, інтерактивних взаємодій і соціально-фахового партнерства; в них добре розвинені вербальні здібності, і вони віддають перевагу праці в колективі чи професійній групі (комунікативний світогляд);

(5) «підприємницький професіотип»: подібний тип фахівців є «віолентним», тому що діють переважно «з позиції сили» і намагаються

здійснювати вплив на інших, скеровувати інших у своєму професійному середовищі заради власних економічних вигід та організаційно-владних переваг (діловий, економічно-владний світогляд);

(б) «стандартний професіотип» фахівців, котрий можна віднести до «пасивних регламентаторів»: це ті, що «слідують за лідером» в системі «активні-відомі», «лідер-фоллоу», вони добре працюють з фактологічним матеріалом, конкретними даними, слідуєть інструкціям і положенням, добре роблять розрахунки та обчислення тих розробок, котрі здійснили інші фахівці, чітко працюють «за дорученими завданнями», але «під контролем» за адекватністю його виконання (регламентивний світогляд).

Зрозуміло, щоб стати успішним фахівцем, – треба належати до «нестандартного професіотипу». В той же час більшість кар'єрних устремлінь пов'язано саме зі стандартами, що дають почуття безпеки і стабільності (до 40 % відповідей у тест-опитуваннях майбутніх молодих фахівців). «Стандартна передбачуваність» подій у професійній кар'єрі знімає для фахівців загрози та професійні ризики. Тому вони обмежені у прийнятті рішень відносно своєї кар'єри, мають домінуючу потребу в професійній ідентифікації, а також в «організаційній ідентифікації» з підприємством, де фахівець працює. Подібні спеціалісти «стандартного професіотипу» є лояльними до підприємства, де працюють, виконують всі управлінські розпорядження в обмін на тривалість і гарантованість перебування в посаді. У професійній діяльності перевага надається прогнозованості і передбачуваності, стабільності, умовам праці, характеру оплати та іншим контекстам, але набагато менше цінується зміст роботи. Такими фахівцями вітається формальна система призначення на посаду, бо вони у відповідь на лояльність до підприємства та свою надійну, сумлінну і стабільну працю очікують визнання у виді підтвердження подальшої стабільності і зайнятості, планового здійснення своєї кар'єри та досягнення статусу успішних працівників. Крім того, фахівцям подібного типу необхідно вірити, що їхня лояльність приносить реальний внесок у діяльність підприємства.

Проте існує повністю відмінний від подібної «пасивної стандартності» «понадактивний» професіотип «нестандартної підприємницької креативності». Їх професійно-кар'єрна орієнтація протилежна «професійній стабільності», безпеці, сталості та «організаційній ідентифікації», бо вони навпаки – прагнуть створити власну організацію, фірму, компанію, «своє діло» і власну справу, котрі б асоціювались з їх ім'ям як фундаторів-засновників, що і є «вінцем кар'єри». Професіотип «креативних підприємців» прагне не тільки особистої професійної самореалізації, а такого «успішного кар'єроздійснення», яке представлене у публічному визнанні, публічній «професійній славі». Головна цінність кар'єроздійснення – влада і вольове самоствердження, що надає відповідна посада та високий посадовий статус.

Ось чому в антропо-типологічному комплексі серед його основних складових виключно важливе значення мають «рушійні мотиви» приведення в дію особистісних сил фахівців, бо саме вони безпосередньо

зобумовлюють успішну «натуралізацію» їх антропо-типологічних характеристик у відповідній кар'єрній динаміці. Це свого роду той «мотиваційний комплекс», котрий іммобілізує особистісні «професійні сили» для успішного кар'єроздійснення шляхом «конкурентного визначення завдань» (О. Гроссман). З другого боку, за Є. П.Ільїним, це «професійні мотиватори» кар'єрного самоздійснення або «мотиваційні детермінанти» формування антропо-типологічного комплексу і психологічної структури особистості [34, с.85-86]. Їх можна представити у наступному «структурному комплексі» професійної самореалізації у кар'єрі успішного фахівця.

1. **Рушійний мотив (мотиватор) професійно-реалізаційної автономності.** У структурі особистості він відповідає психічній властивості «самостійності» як інтернальній «внутрішньо-організованій мотивації» [34, с.75, 177-178]. Тобто успішним фахівцем повинно рухати прагнення до незалежності, можливість здійснення кар'єри за власним задумом і за своїм особистим «кар'єрним планом». Подібне забезпечує у форматі успішної кар'єри на даному підприємстві висока посада, професійний статус і авторитет, заслуги перед організацією і галуззю («заслужений працівник» тощо).

2. **Мотиватор функціональної компетентності.** Він діє як «рушійний мотив» до «класності» у своїй справі, як прагнення бути «кращим фахівцем», котрий вміє вирішувати найскладніші питання. У структурі особистості цьому «рушійному мотиву» відповідають психічні властивості «впевненості», «грунтовності», «докладності» («обстоятельности» – по рос.) [34, с.177-178]. Успішні фахівці подібного професіотипу своє посадове просування розглядають через призму фахового зростання і професійної самореалізації, а мотиватор матеріально-грошової сторони діяльності діє слабо, тому що більше цінується творчість, професійне визнання з боку колег та керівництва, моральні фактори оцінки тощо.

3. **Мотиватор безпеки і стабільності кар'єроздійснення.** Це «рушійний мотив» професійного прагнення до збереження та утримання досягнутого, що у психологічній структурі особистості співставне двом «мотиваційним властивостям»: а) в екстернальній детермінації – це «поступливість» і «договірність», б) в інтернальній детермінації – «передбачуваність» і «далекоглядність» [34, с.176, 178]. Мотиватор кар'єрної динаміки при цьому відходить на другий план.

4. **Мотиватор самоуправлінської компетентності.** У дії подібного «рушійного мотиву» виявляється нахил до лідерства, розвиток організаційних здібностей успішного фахівця, проявлення владності характеру, значевості до статусних символів і рангів тощо. У психологічній структурі особистості це відповідає таким «мотиваційним властивостям» як «самовпевненість», «самопокладеність» і «своєвільність». Можливе також і їх альтернативне проявлення: «відповідальність-безвідповідальність», «догматичність-авантюризм» і т. п. [34, с.177]. У позитивно-мотиваційному значенні – це здібність до управління знаннями, їх

аккумуляції і самоорганізації, трансформації та перетворення в інтелектуальні технології, успішні «реалізаційні технології» кар'єроздійснення, перспективні та успішні професіограми і кар'єрограми.

5. Фахова потреба у першості, мотиватор професійної змагальності та конкурентності. Даному професіотипу характерні і відповідні «мотиваційні властивості»: егоїстичність, прагнення «бути завжди першим» та бажання «обійти всіх колег», «вузький практицизм», «діловитість» (до «ділячства»), бінарна ціннісна опозиція «прагматизм-авантюризм» тощо [34, с.177]. В унормованому вигляді це сильно виражений «рушійний мотив» до професійної успішності та перемоги у «кар'єрному змаганні».

6. Підприємницька креативність як певна альтернатива мотиватору безпеки і стабільності. Загалом, – це професійне прагнення до інноваційності, фахового новаторства, творчої свободи і розширення професійних компетенцій до формату «свої справи», погляд на підприємство як на творчу діяльність, що веде до професійного успіху і «креативного кар'єроздійснення».

7. Рушійний мотив матеріального добробуту. Тут діють психічні мотиватори «розсудливості», «передбачливості» («предусмотрительности» – по рос.) і «передбачуваності» («предсказуемости» – по рос.), «розважливості» і «добродійності» та їм подібні [34, с.178]. Тобто досягнення високого матеріального статусу успішного фахівця через кар'єроздійснення не є самоціллю, а лише невід'ємною умовою самостійності, автономності і та почуття свободи і незалежності.

8. Стиль професійної життєдіяльності. В подібному «професіостилі» представлений цілий та цілісний інтегральний «мотиваційний комплекс» як «складне інтегративне психологічне створення» з 3-х блоків. Це така «блочна «структура» мотивів, а саме: (1) «блок потреб», (2) «блок внутрішнього фільтра»: нахили за вродженими здібностями, «претензійний рівень» і «рівень можливостей», оцінки і самооцінки, імперативні вимоги, морально-ціннісний контроль, «фільтр реалізації установок та ідеалів»; (3) цільовий блок [34, с.115, 117]. Успішне кар'єроздійснення у подібному аспекті розглядається як певний «життєдіяльнісний комплекс», що розробляється і реалізується за мотиваторами повноцінної професійної самореалізації та успішної професійної життєдіяльності.

9. Мотиваційно-суб'єктна детермінація успіху. Це факторно-операційна вірогідність успішності, зобумовленість і детермінуюча слідуємість за вектором особистісної «направленості на успіх», позиціонування власної особистості у професійній якості і неформальному статусі успішного фахівця. Подібна «мотиваційна детермінація» спеціаліста як «суб'єкта успіху» закономірно виникає в психопрофесійній структурі особистості фахівця, тому що йому імманентно притаманна «типологічна успішність», генетична і суб'єктна приналежність до «успішного професіотипу». Подібна детермінація

представлена трьома видами «рушійних мотивів», а саме:

а) «рушійні мотиви», що стали безпосередньо діючими «факторами успіху», постійно та операційно діють як факторно-операційні мотиватори успіху, котрі стимулюють, детермінують і неухильно «ведуть» до кар'єрного успіху, трансформують «вірогідний успіх» у «фактичний успіх» [34, с.80];

б) подібне перетворення вірогідності у «фактичність успіху» досягається в разі «включення» латентних «рушійних мотивів» типологічно-операційної дії або мотиваційних операторів успіху [34, с.79]: вони здійснюють «мотиваційні операції» у внутрішньо-типологічній структурі особистості як суб'єкта власної успішної «кар'єродіяльності», «успішного суб'єкта» власного кар'єроздійснення. Графічно подібне можна зобразити наступним чином:



Факторно-операційні мотиватори професійного успіху (фактори, які суб'єкт враховує при визначенні вірогідності досягнення успіху та перетворення його на «фактичний успіх»)

в) «рушійні мотиви», що виступають як безпосередні «мотиваційні оператори» професійного успіху, котрі підсилюють професійну активність та спрямованість на успіх; вони представлені як певні «мотиваційні операції» у такій детермінуючій послідовності: «вірогідність успіху→ фактичність успіху→ прогностичність майбутнього успіху»; для наглядності подібне можна представити структурно і звести у таблицю у відповідному цілісному контенті:

n/n	Вірогідність успіху	Фактичність успіху	Прогностичність успіху
1.	Розмірковують	Перевіряють	Прогнозують
2.	Обдумують	Аналізують	Передбачують
3.	Обсуджують	Оцінюють	Прораховують
4.	Радяться	Взвішують	Сумніваються

5.	Деталізують	Зіставляють	Узгоджують
6.	Питають	Порівнюють	Зондують
7.	Продумують	Зважають	Посилаються
8.	Задумують	Обґрунтовують	Інформують
9.	Планують вірогідність успіху	Планують фактичність успіху	Планують майбутній успіх

Мотиваційні оператори професійного успіху («мотиваційні операції» підсилення професійної активності і спрямованості на успіх)

У найбільш продвинутих західних фірмах і компаніях для активного задіяння факторно-операційних мотиваторів професійного успіху та «мотиваційних операторів» з підсилення професійної активності створюють спеціальні «групи прискореного розвитку» (ГПР) [33, с.43]. Інноваційний підхід, що застосовується з формуванням ГПР, значно відрізняється від традиційного методу планових кадрових переміщень й за своєю суттю є його альтернативою. *Головна мета ГПР – виявлення і розвиток «потенційно талановитих» спеціалістів та успішна реалізація їх професійного ресурсу.* Так, розвиток молодих спеціалістів як майбутніх успішних фахівців суттєво прискорюється завдяки розширенню професійних (посадових) вимог за реальною перспективою нових назначень, коли спеціалісти з ГПР починають «набагато швидше і точніше оцінювати можливості свого кар'єрного зросту» без визначення конкретних посад під конкретного спеціаліста, а тільки за здібністю до професійної самореалізації [33, с.43-44]. Тобто, за нашою концепцією, – *за розвиненою професійною здатністю фахово реалізуватись за типовою професіограмою і кар'єрограмою у відповідній виробничій професіосфері.* Головні особливості підготовки успішних фахівців в групах прискореного розвитку (ГПР), на яких конструюється наступний механізм їх дії, представлені наступним чином:

- наставник-менеджер, котрий слідкує за розвитком спеціалістів та оцінює ступінь їх готовності до кар'єрного зросту;
- проведення багаточисельних і різноманітних тренінгів;
- участь у спеціальних навчально-розвиткових заходах, наприклад таких, як проходження курсів підвищення кваліфікації при вищих навчальних закладах або навчальні семінари безпосередньо у самій компанії;
- надання повної інформації про свій особистісний «професійний прогрес» (за типовою професіограмою – ред.), що забезпечує зворотній зв'язок фахівця з компанією;
- відсутність анкет (їх заповнення, обробка тощо) про планові кадрові переміщення, а натомість повна практична сконцентрованість на безпосередній розвиток професійних навичок і вмінь, їх переведення зі стану «потенційної здатності» у практичну площину фахової здібності до предметної самореалізації.

Діяльність ГПР відбувається за певними етапами «процесу функціонування ГПР» та відповідними «схемами функціонування», що

дозволяють виявити всі «відмінні характеристики та переваги системи». Загалом це 5 основних етапів [33, с.45-46]:

Етап 1. Виявлення спеціалістів з високим професійно-особистісним потенціалом: відбір по структурним підрозділам, ресурсне оцінювання, наявність мотиваційних операторів професійного успіху та бажання стати учасником ГПР.

Етап 2. Визначення можливостей подальшого фахового розвитку і професійних перспектив: оцінка професійних потреб та «сильних сторін» відібраних спеціалістів (через Центр прискореного розвитку), визначення пріоритетів подальшого розвитку (цільові і «стратегічні комплекси», «факторні комплекси» тощо – ред.), погодження визначеної кар'єрограми зі спеціалістом, її корекція у процесі кар'єроздійснення.

Етап 3. Розробка конкретних рекомендацій для розвитку: визначення головних завдань, проведення спеціальних тренінгів з їх виконання, назначення менеджера-інструктора, розробка способів відслідковування професійного прогресу, проходження «програми ГПР», визначення «цільових галузей» фахових досягнень, зміна посадових обов'язків (або їх розширення), розробка професійного «проєкту в цілому».

Етап 4. Забезпечення реалізації програми розвитку та документування цього процесу (в індивідуальній базі даних, банку знань тощо): звіти про результати використання нових навичок та вмінь, використання нових знань у «навчальних закладах», розвиток «необхідних поведінкових ліній» при проведенні спеціальних тренінгів, складання «Портфеля кар'єрного зросту» разом з наставником-менеджером, розробка «нових цільових напрямів розвитку» з підвищеними вимогами.

Етап 5. Відслідковування прогресу у професійному розвитку та нові призначення: прийняття рішень з кар'єрного зросту, визначення нових посад, атестація на їх заняття та «входження» в посаду, визначення перспектив тощо.

Подібний «професійний прогрес» на 5-му етапі реалізації «програми ГПР» можна виявити багатьма методами і конкретними способами. Наприклад, це може бути групове чи індивідуальне тестування на зріст здібностей у професійній площині, тестування за значеннями ІQ, використання «проєктивних методик» в аспекті складання професійних проєктів, використання «особистісних конструктів», «тестування особистості» фахівців, методики «професійного вибору»: за типами кар'єрних орієнтацій, характерної «професійної деформації особистості», методики «перфекціонізму», «діагностики професійного вигорання-згорання» та інші, що можуть входити до «антропо-типологічного комплексу» успішного кар'єроздійснення.

Так, за *методами інформаційного «тестування здібностей»* у їх інтелектуальному, диференційованому та «когнітивному прирощенні» можуть використовуватись наступні способи визначення професійного прогресу в успішному кар'єроздійсненні.

1). За методом *інтелектуального зросту професійних здібностей* це

наступні способи:

(1а). Способи індивідуального шкалування:

– шкала інтелекту Стенфорд-Бине, що фіксує зріст здібностей до «вербальних розсуджень», «кількісних розсуджень» та «абстрактно-наочних розсуджень», а також тестування наявності довгострокової-короткострокової пам'яті [38, с.229-233];

– шкала Векслера («векслеровські шкали інтелекту») за віковими рівнями, а також підвищення «валідності», інтелектуальної «валідації» через ідентифікацію конструкта», наприклад, у модельних конструктах успішного фахівця у способах кар'єроздійснення тощо [38, с.239-240, 240];

– шкали Кауфмана відносно розвиваючогося інтелекту («оціночні батареї Кауфмана»): цими шкалами можна вимірювати та оцінювати «рівень інтелектуальної діяльності» у віковому діапазоні від 4-х до 90-та років.

(1б). Способи диференційного шкалування:

– «диференційні шкали здібностей» з метою виявлення «індивідуальної специфіки психологічних процесів»: зріст активності сенсомоторних реакцій до рівня «сенсомоторної стратегії», виявлення «диференційних характеристик уяви», «стілових характеристик мислення», здібностей «диференціальної когнітології», когнітивного розрізнення і ментального зросту у пізнавальних процесах [39, с.77, 87, 90, 92];

– використання «диференційних шкал здібностей» в «координатах індивідуальності людини»: це «диференційні координати» особистісної «структури темпераменту», «диференційної психофізіології» – типологічні відмінності», «характерологічна координата», а в нашому контексті, це проявлення «професійного характеру» [39, с.119, 126, 133].

2). За методом *операційного зросту у професійних вміннях* до виконання складно-диференційованих завдань можна визначити такі два основні способи:

(2а). Способи диференційно-функціонального представлення складних завдань. Серед них один з найбільш типових:

– «диференційне функціонування завдань»: за їх оціночними процедурами (диференціація складних процедур на прості), представлення у спрощеному вигляді складних завдань шляхом їх диференційно-операційного «розкладання» тощо [38, с.221];

– «диференціація завдань» у режимах функціонально «відхиленого виконання завдань» (у співставності з функціонально-вірним виконанням): невірно визначених професійних функцій, фахово невірного виконання, зміною умов виконання завдань тощо;

– виникнення «статистичної аномальності», що потребує відповідної диференціації шляхом «статистичного очищення» завдань: виявлення «статистичних артефактів», «необ'єктивних вибросів» у визначенні завдань, їх перетворення на «необ'єктивні завдання» (невірно сформульованих), ідентифікація завдань та статистичних даних (з забезпечення цих завдань) шляхом «множинного вибору» та «ідентифікації аномалій» [38, с.222-223].

(2б). Способи диференційної «об'єктивації завдань»:

– спосіб «конкурентного визначення завдань»: за О. Гроссманом, що розробляв рекомендації з досягнення професійного успіху в монографічному дослідженні «В успіху є метод» (книжне видання), «правильне» або «об'єктивне завдання» може бути сформульовано тільки способом (в термінах та дескрипції) «конкурентного визначення завдань»; вірні або «правильні завдання» професійно ідентифікуються та об'єктивно ототожнюються тільки із збільшенням їх множин, підвищенням вимог та складності, ретельного опрацювання «стратегії дій» при їх виконанні;

– способи професійної іммобілізації сил та фахових здібностей для виконання «конкурентно визначених завдань»: вони потребують і зобумовлюють «кращу мобілізацію» всіх потенціалів і ресурсних можливостей, конкурентної боротьби для досягнення успіху у виконанні «конкурентних завдань» підвищеної складності і котрі, як більш складні, для свого вирішення потребують їх вмілої диференціації, функціоналізації та операціоналізації:

- на рівні вищого професіоналізму;
- шляхом щоденних тренінгів;
- підвищенням рівня професійних здібностей;
- поставленням конкретної мети і розробки міні-стратегії для ефективного та успішного виконання завдань;
- розробки планів виконання на конкретних відрізках вирішення завдання (оперативних планів).

– індикаторні способи диференціації та функціоналізації завдань у їх «правильному визначенні» і «правильному виконанні»: вимогам «розумних завдань» відповідає не більше 3 % підприємств (у ФРГ, за О. Гроссманом); проте для їх виконання у 80 % випадків потребується повна «іммобілізаційна готовність» фахівців, котрі налаштовані на професійних успіх, за відповідними показниками, наприклад, прискореного фахового розвитку у ГПР (групах прискореного розвитку) [33, с.360-363]; серед подібних показників, «функціональних індикаторів» та «диференціаторів», а в соціально-економічному аспекті – оціночних показників «ефективності, заснованої на використанні Груп прискореного розвитку», можна визначити такі основні:

- особистісні показники професійного зросту;
- показники в оцінках безпосередніх менеджерів та служби з людських ресурсів (атестаційні показники);
- показники в оцінках наставників: зріст професійного потенціалу, реалізація професійного ресурсу, розвиток фахових здібностей, результати когнітивних навчань, кількість годин на самовдосконалення, перепони та професійні бар'єри тощо;
- диференційні та інтегральні показники Центра прискореного розвитку та Ради з людських ресурсів, що є експертними для зайняття посад;

• показники «прискороного розвитку» на службових посадах та відсоток успішних фахівців, що зайняли вищі посади, пройшовши ГПР.

3). За методом *когнітивного зросту професійних здібностей з їх практичної реалізації* («когнітивно-ебілітивна самореалізація») можна визначити три основні способи:

(3а). Способи підвищення когнітивності психоінтелектуальної системи фахівця. Серед них:

– спосіб когнітивної оцінки «професійного прогресу» фахівця: це «система когнітивної оцінки Даса-Наглієрі», що заснована на когнітивному покращенні «функціональної організації мозку і пізнання», на «вимірюванні базових когнітивних функцій», «прикладних функцій» тощо [38, с.260];

– спосіб «підвищення когнітивності інтелекту»: він дозволяє отримувати нове практичне знання шляхом розвитку інтелектуально-когнітивної здібності до «розпізнавання образів», «читання і переробки інформації», до створення «мисленевих образів» («розумозірність» – ред.), «абстрагування мовних висказувань», здібності до когнітивного вирішення задач (їх операційного представлення в алгоритмах), а також розвиток «семантичної пам'яті» на смисли і значення, багатоаспектного, високорівневого і багатомірного мислення тощо [40, с.25-27];

(3б). Способи розвитку професійно-когнітивних здібностей:

– спосіб до сприйняття і «розпізнавання об'єктів» з їх подальшим «подетальним аналізом» («операціонування об'єктом» – ред.) [41, с.58, 60];

– спосіб створення «комбінаційної моделі» операційної інформації про контент (у «стимулі Массаро»), «контекстування інформації» і знань, «репрезентація знань» в контекстах («модельних комбінаціях»), в їх новому «епістемологічному сприйнятті» і значенні тощо [41, с.73, 112, 142];

– спосіб розвитку когнітивної здібності до кодування знань та інформації, їх декодування у закладеному контенті [41, с.174].

(3в). Способи «професійного прогресу» за методами «когнітивної нейронауки», серед котрих основними є наступні (4 способи):

– задіяння методів «когнітивної нейронауки» способом рішення «семантичних задач» у згорнуто-розгорнутому стані інформації, у її контекстах, смислах та значеннях, інтеркомунікативного обміну інформацією, її розподілення, функціоналізації, «комплексування» тощо;

– спосіб підвищення нервової активності психосистеми фахівця шляхом комунікативного «коннекціонізму», «креативної інкубації», «творчого інсайту» тощо [41, с.36-39, 267, 269];

– спосіб розвитку «когнітивної компетентності» на основі «ступеневого закону научення» для кожного конкретного навика (P) в «значенні логарифма часу виконання» завдання (T); тобто часу, потрібного для вироблення конкретного навика виконання завдання за такою лінійною закономірністю: $\log(T) = A - b \log(P)$; за цією закономірністю «швидкість скорочення часу обробки (завдання – ред.) швидко зменшується з підвищенням кількості практик, що здійснюються і

фактично маються» у вигляді сформованих навиків [41, с.275-276]; якщо: «а» – це «час визнавання пропозицій як функція днів тренівки» навика через виконання завдань, та він приймає значення: $a=10^A$ і тому, чим менше «А», то тим більше (швидше) навик набувається;

- А – це оптимальний час «взнавання завдання» через «закріплення навика» (шляхом виконання завдання) або «час активації навика» через «сліди пам'яті» і кінестетичні реакції, що стають «автоматичними реакціями» в їх «автономній стадії» «включення-спрацьовування» [41, с.188, 274];

- b – це «логарифмічне перетворення» значень «а» для «виявлення ступеневої функції» і встановлення «ступеневого закону навчання» даному навичу [41, с.188-189];

- Т – весь час вироблення навичу (Р), котрий обчислюється за формулою: $T=aP^{-b}$, де $a=10^A$ [41, с.276];

– і останній спосіб задіяння методів «когнітивної нейронауки» – це спосіб «стадіального» професійного прогресу за ступеним законом «когнітивного навчання»: він представляє собою перехід від «когнітивної стадії» («декларативного кодування навичу») до «асоціативної стадії» (видалення помилок у визначенні та розумінні завдання), а потім – до «автономної стадії» автоматично-реактивного і швидкого «включення-спрацьовування» навичу.

4). За **методами «групового тестування»** прирощення-розвитку професійних здібностей у перспективних спеціалістів до рівня успішних фахівців виділяються наступні 6 основних способів:

(4.1) спосіб «порівняльних тестів», котрий дозволяє групі тести порівняти з індивідуальними і отримати більш точні та надійні результати, зробити їх більш репрезентативними і статистично достовірними шляхом співставності [38, с.301-303];

(4.2) спосіб «адаптивного тестування» в якості «перехідного» від індивідуального до групового тестування; процедурно подібний спосіб реалізується послідовно, розгалужено, спеціалізовано (за завданнями різного ступеню складності-трудності), програмовано і комп'ютеризовано з їх інформаційно-комп'ютерною обробкою [38, с.304-305];

(4.3) спосіб групового розвитку професійних здібностей через активне соціально-психологічне навчання (АСПН), а саме:

а) через подолання труднощів у професійному спілкуванні та комунікаціях з іншими фахівцями як колегами по спільній роботі: це «групове навчаюче спілкування», що носить міжособистісний характер;

б) за схемою «монітора відхилення» (А. Менегетті) за вектором «ін-се» (внутрішньої сутності особистості): подібне «відхилення» предстає у вигляді соціально-психологічних «комплексів», ексцесуальні «відхилення», деформації і девіації у «свідомо-логічному Я» [42, с.19, 45, 112];

в) подолання «дезінтеграції» професійної особистості на основі «групової динаміки» та «реінтеграції» структури особистості за технологією АСПН без втрати базових фахових характеристик [42, с.30, 46-47];

г) спосіб «психокорекційних практик»: побудування структурно-функціональних цілісних «моделей внутрішньої динаміки психіки», «психоаналітичні моделі», «гештальт-моделі», інтегральний психоаналіз, трансперсональні способи «інтеграції особистості» тощо [42, с.78,107-108,113,120].

(4.4) спосіб вироблення «особистісних конструктів» групової поведінки і позитивної «групової динаміки»: «Q-сортування сильних-слабих сторін особистості у їх пропорційно-рівному відношенні», «семантичний диференціал» за «фактором оцінки» («добра-погана» робота, «корисне-непотрібне» завдання тощо), за «фактором сили» («сильний-слабий» фахівець, «великі-малі» професійні зусилля тощо), за «фактором активності» («активний-пасивний» спеціаліст, «бистрі-повільні» досягнення тощо), комунікативне використання «семантичних диференціалів» у престижній груповій термінології; «репертуарні рольові конструкти» за різними «тематичними репертуарами» [38, с.496, 500-502];

(4.5) спосіб конструювання «багаторівневих батарея» (до 8-и рівнів), серед котрих: «вербальна батарея» з класифікації слів, завершення мовних речень, мовних аналогій; «кількісна батарея» з кількісних відношень, числових рядів, складання рівностей; «невербальна батарея» з класифікації фігур, фігурних аналогій, аналізу фігур та інші «багаторівневі батареї» [38, с.307, 309-310];

(4.6) спосіб виміру «множинних здібностей» за зростаючими рівнями їх розвиненості: це диференційні тести на групові здібності у «комплексних батареях», «многоаспектна батарея» множинних здібностей («вербальні субтести», «субтести дії» та інші «субтести» у 10 різновидах); набір різних тестів, котрі не можуть бути унормовані і стандартизовані, визначення рівневих «інтерпретаційних показників» (від нижніх рівнів і до рівня 10 субтестів) тощо [38, с.317-318, 321-323].

5). За **методами встановлення кар'єрно-цільової професійної спрямованості** можна виділити різні способи складання професійних «картограм» нахилів до фаху, способи проведення діагностичних процедур професійної відповідності, застосування спеціальних методик на виявлення специфічних здібностей тощо. Серед них можна виділити 5 основних, що є найбільш універсальними у методичному відношенні:

5.1. Спосіб складання професійних «карт інтересів» і виявлення на основі складних «картограм» професійних нахилів особистості. Типова методика включає 144 питання, за якими може виявитись нахил до 24-х професій за домінуючою професійною схильністю [43, с.220, 2424-225, 227]. За методикою Л. Йовавши подібним чином можна виявити схильність до роботи з людьми (організаційні здібності), до розумових видів роботи, виробничої чи художньої діяльності та інших, де з найбільшою вірогідністю особистість може здійснити успішну кар'єру [43, с.231];

5.2. Спосіб діагностування професійної спрямованості на проявлення комунікативних та організаторських здібностей. Подібне здійснюється при виконанні 40 тестових завдань з точністю 0,1-0,2 за шкальованою оцінкою

(в межах 0-1,0). Квалітивність оцінки коливається від «низької» здібності до «високої» та «дуже високої» з внутрішньою розбіжністю в 0,01 і тому якість оцінки є високою [43, с.238, 240-241];

5.3. Подібним способом діагностується професійна спрямованість на проявлення підприємницьких здібностей [43, с.242], «управлінського потенціалу» та менеджерських здібностей [43, с.251], включаючи адміністративні і лідерські якості, «мотивації до успіху», стилю керівництва, ефективності управління тощо [43, с.259-260, 270, 296, 301];

5.4. Спосіб виявлення «особистісних передумов професійної компетентності» як за професійною спрямованістю, так і за наявністю специфічних фахових здібностей. За С. Х. Осіповим, це такі 6 особистісних професіотипів: «практичний» фахівець, дослідницький, суспільний, традиційний, підприємницький і художній професіотипи [39, с.389-390]. За Д. Голландом, фіксується 5 особистісних професіотипів, що встановлюються за методикою «типології особистості та привабливості професійного середовища» – «реалістичний» фахівець, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний, діловий та артистичний професіотипи [43, с.234-237];

5.5. Спосіб подолання професійних бар'єрів при реалізації своїх кар'єрно-цільових намагань за методикою PARI (Е. Шеффер, Р. Булла, Т. В. Нецерет), а також на основі «психологічної сумісності» фахівців за їх різними професіотипами: вдумливий, емоційний, чуттєвий та інтуїтивний психотипи. Сюди відноситься і спосіб зняття професійних бар'єрів за методикою навчання професійній комунікації з «саботажниками спілкування», до яких відносяться «демонстративні» типи, «критикани», «скандалісти», конфліктні фахівці та інші [43, с.328, 339, 341, 342-343].

б). За типами «кар'єрних орієнтацій» на професійний успіх можна виділити відповідні ***методи і способи практичної реалізації «кар'єрних орієнтацій» успішних фахівців***. Серед них можна визначити наступні 5 основних способів.

6.1. Спосіб релевантного (рівнево-співвідносного) професійного вибору за методикою «кар'єрної орієнтації» фахівця на професійний успіх. Спрямованість саме на професійний успіх суттєво відрізняється від «життєвого успіху» та «особистісного успіху» в стратегії «успішної життєдіяльності» і базується на «особистісних передумовах професійної компетентності» [39, с.389, 398,400]. Застосування даного способу виходить з «теорії професійного вибору Дж. Голланда», що встановлює «ступінь відповідальності різних професій різним типам акцентуації особистості» [44, с.28-29]. Відповідний «тип акцентуації» розглядається, оцінюється і діагностується у 5-и «симптомокомплексах»: «людина-людина», «людина-техніка», «людина-інформація», «людина-мистецтво» та «людина-природа» у релевантності (співвідносності) до 2-х основних «класів професіотипів» – «виконавчого» і «творчого» у спектрі 138 професій. У відповідності до цих професій і «класів професіотипів» детектуються 8 «типів особистості» фахівців: почуттєвий тип, дистимічний, демонстративний, збудливий, застрягаючий, педантичний,

гіпертімний типи, а також 6 типів їх «кар'єрних орієнтацій»: реалістична, інтелектуальна, соціальна, конвенційна, підприємницька та артистична [44, с.29-33]; кожен тип «кар'єрних орієнтацій» характеризується в таких основних параметрах (індикаціях):

(1) визначальні риси характеру і склад розумових здібностей (інтелекту);

(2) здібність до висококваліфікованих видів фахової діяльності (на відміну від низьких «кар'єрних орієнтацій» за низькою кваліфікаційною нормою);

(3) схильність до певних родів занять, в яких досягається висока професійна компетентність та успішність;

(4) розширення змісту фахових захоплень у площині свого професіотипу («професіотипного класу») і «кар'єрної орієнтації» на вищі професійні рівні;

(5) професійні можливості до фахового вдосконалення професійної самореалізації та успішного кар'єроздійснення [44, с.33-35].

6.2. Спосіб реалізації «кар'єрних орієнтацій» за методикою зросту професійної компетентності на такому рівні фахової майстерності, котрий розцінюється спеціалістом як безумовний успіх. У протилежному випадку спеціаліст, що не здобув статусу «компетентного успішного фахівця», втрачає інтерес до професійної діяльності і перестає займатись «кар'єробудуванням». Компетентний успішний фахівець завжди «шукає визнання своїх здібностей і вимагає статусу, відповідного його таланту» [44, с.36]. Головні особливості задіяння способу реалізації кар'єрної орієнтації через досягнення статусу професійної компетентності полягають у наступному:

– надання права професійної автономності або «висвободження від організаційних правил, приписів та обмежень» у сфері професійної діяльності, фахового вдосконалення і зросту;

– необхідність створення конкурентних умов професійної діяльності, тому що для компетентного фахівця головне – «конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, рішення трудних задач», він завжди «орієнтований на те, щоб кидати виклик», а професійна «ситуація розглядається з позиції виграш-програш», «перемога-поражка»;

– здійснення самоменеджменту: керівництво та «управління іншими людьми не представляє для нього (компетентного фахівця – ред.) інтересу», бо «він може це робити в межах своєї компетентності», більш того, – вони «відкидають роботи менеджера, а управління розглядають лише як необхідну умову для просування у своїй професійній кар'єрі» [44, с.36-37];

– інноваційність і підприємництво: це кар'єрна орієнтація на «прагнення створювати щось нове», яке потребує «подолання перешкод і готовність до ризику»; головне для компетентного успішного фахівця – «створити діло, організацію (автономну – ред.), побудувати їх так, щоб вони були продовженням його самого, щоб вкласти в них свою душу», більш того, – компетентний фахівець «буде продовжувати своє діло, навіть

якщо напочатку потерпів невдачу і йому прийдеться серйозно ризикувати», щоб все-таки досягти успіху у власній справі [44, с.38].

6.3. Спосіб особистісного кар'єроствердження через ефективність професійної діяльності, а на цій основі – довести і ствердити власну **«ефективність особистості» успішного фахівця**. В шкалах опросника AVEM детектуються та діагностуються різні проявлення професійної активності. Це 11 шкал **«професійної активності»** до фахового успіху і професійного кар'єроздійснення (за 8 ознаками по кожній шкалі). Серед них [44, с.40, 42]:

- шкала VA – суб'єктивне значення професійної діяльності;
- шкала VE – основні професійні домагання у сфері своєї діяльності;
- шкала VB – готовність до підвищених енергетичних затрат, що приводять до професійного успіху та стверджують власну «ефективність особистості»;
- шкала PS – прагнення до професійної досконалості і компетентності;
- шкала DF – здібність зберігати дистанцію по відношенню до роботи;
- шкала RT – можливість до відмови від фахового успіху в ситуації професійної невдачі та нереагування на «тенденцію неуспіху»;
- шкала OP – наявність активної професійної стратегії вирішення проблем (кар'єрно-стратегічних та ситуативних);
- шкала IR – внутрішній спокій, витримка і рівновага при вирішенні складних професійних проблем та виникненні ризикових ситуацій;
- шкала EE – почуття успішності у професійній діяльності;
- шкала LZ – задоволеність життям (почуття «життєвого успіху» – ред.);
- шкала SU – почуття соціальної підтримки (зовнішнє сприяння професійному успіху – ред.).

Відповідно до оцінок ефективності професійної діяльності та її успішності (за шкалами AVEM) можливо здійснити відповідну трансляцію-переніс виявлених професійних оцінок на «ефективність особистості» фахівця до успішного кар'єроздійснення. А з цим – встановлюється «профілі 4-х типів поведінки» успішного фахівця [44, с.85-95]:

Тип G – це активний і здібний фахівець, що надає професійній діяльності високе (але не екстремальне) значення. Він здатен контролювати свої енергетичні витрати, здібний до конструктивного подолання ситуацій невдач, котрі розглядаються ним не в аспекті фрустрацій та негативних емоцій, а як стимул пошуку нових активних стратегій. Цей тип фахівця є взірцем позитивної установки на професійну діяльність, що підсилюється іммобілізаційним впливом позитивних емоцій.

Тип S. Подібний фахівець є економним і бережливим типом відносно енерговитрат на кар'єроздійснення, він має середню мотивацію і професійні домагання, може зберігати дистанцію до професійної діяльності та не демонструє емоційно задоволення її результатами. Для цього типу більш характерна загальна життєва задовільненість, котра може мало залежати від ситуацій пов'язаних з роботою, вони мають «економну»

професійну стратегію, котра ефективна лише у звужених часових межах. Тому у довготривалій перспективі вірогідне зростання професійного незадоволення на фоні успіху інших фахівців. Може виникнути необхідність психологічного втручання для підвищення професійної мотивації («мотиваційний тренінг»).

Тип А – це «ризикуючий тип», для якого характерне екстремально високе значення професійної діяльності, висока готовність до великих енергетичних витрат задля понадуспішної кар'єри. Але водночас – низька стійкість до фрустрацій і стресів та високий рівень негативних емоцій. Вони є наслідком психологічних перегрузок в активно-екстремальній професійній діяльності та намагань досягти вищої фахової досконалості та «кар'єрних вершин». Тому для цього типу фахівця характерна низька задоволеність ефективністю своєї праці, а відсутність соціальної підтримки і зовнішнього сприяння дозволяє віднести цей тип до «групи ризику» з нахилом до швидкого розвитку синдрому «професійного вигорання» («класичного стресу»).

Тип В. Він характерний для фахівців з низьким суб'єктивним значенням професійної діяльності для досягнення життєвого успіху. У них низька стресостійкість, обмежена здатність до релаксації і конструктивного вирішення проблем, нахил до «збоїв» і «відказу» в трудних ситуаціях («синдром неспрацьовування»), схильність до постійної тривожності та безпричинного страху. Низьке суб'єктивне значення професійної діяльності зближує «тип В» з «типом S». Однак «тип В» не здатний створювати необхідну дистанцію до роботи, і тому це призводить до додаткових психологічних навантажень, що регресує у подальшу апатію та небажання виконувати професійні завдання.

Тип G частіше спостерігається у чоловіків, ніж у жінок (відповідно 31 % і 16 %), тип А – частіше у жінок, чим у чоловіків (відповідно 52 % і 33 %), а типи S і В – представлені у чоловіків і жінок приблизно однаково: у перших – 10 % і 11 %, у других – 26 % і 21 % [44, с.40-41].

6.4. Спосіб профконсультацій у кар'єроздійсненні з метою досягнення *максимальної професійної самореалізації без пред'явлення максимальних професійних умов до кар'єрного успіху*. Цей спосіб можна розглядати як особливу «**професійну технологію**» фахового зросту і кар'єроздійснення, за якою не потрібні стресорні «профатестації» та «профвідбір» за проявленими професійними здібностями, сильними/слабими сторонами особистості фахівця. Дослідження показують, що фахівці з різними типологічними особливостями показують примірно однакову продуктивність праці (Е. А. Клімов, В. С. Мерлін). Тут діє відповідна науково зафіксована «професійна закономірність»: *різні «типологічні особливості» взаємно компенсують друг друга у своїй пристосовчій функції», а різні професіотипи «однаково успішно пристосовуються до однієї і той же діяльності, що не пред'являє до людини максимальних вимог*. Тому «шляхом раціоналізації навчання (професійних консультацій – ред.) можна усунути сам факт відбору», а через механізм і технології

профконсультацій створити ефективний «шлях реалізації можливостей особистості» успішного фахівця у його професійному кар'єроздійсненні [44, с.53]. Альтернативна «професійна технологія» – це налагодження системи «класифікації-розстановки» фахівців для вироблення у них здатності до оволодіння професіями, «пов'язаних з екстремальними ситуаціями з великим нервово-психічним напруженням» (К. М. Гуревич). Головна «технологічна якість» у них – це вправність («упражняемость» – по рос.), що напрацьовується через тренінги (Д. Тіфін, Е. Маккормік). Досягнення «вправності» здійснюється за відповідними «програмами професійного навчання», практичних наробок необхідного «рівня успішності», підняття цього рівня до фахової планки вищої «професійної повноцінності» (В. Г. Лоос), що є почуттям вищої «професійної придатності» та фахової затребуваності [44, с.54-55].

6.5. Спосіб досягнення професійного перфекціонізму. Під ним розуміється прагнення фахівця до успіху на основі високих і понадвисоких професійно-особистісних вимог. А саме: прагнення до вищої досконалості («абсолютна досконалість»), досягання високих особистісних стандартів, прагнення доводити результати професійної діяльності до самих вищих еталонів (нравствених, естетичних, інтелектуальних), потреба у постійному вдосконаленні своєї діяльності та можливості «шліфувати результати своєї праці до безкінечності, якщо їх не обмежувати строками» [44, с.75]. Перфекціонізм може доводити до «професійних деформацій особистості» та «трудоголізму», якщо одночасно і вкрай спеціалізовано розвивати людський ресурс професіонала [44, с.58, 101]. Тому при задіянні даного способу реалізації «кар'єрних орієнтацій» успішного фахівця необхідно:

а) пов'язувати фахову «обдарованість з життєздатністю» до реалізації «людських ресурсів та резервів» професіонала-перфекціоніста;

б) окрім «спеціальних розумових особливостей», необхідно виявляти «загальну обдарованість» фахівця: його вербальні здібності, різновиди інтелекту, здібність до «успішного навчання» в інших професійних сферах;

в) встановлювати «зв'язки між успішністю навчання та розумовою обдарованістю» у «показниках навчаємості»;

г) встановлювати «взаємодію спеціальних здібностей у загальній структурі таланта» професіонала-перфекціоніста;

д) здійснювати комплексне дослідження «соціальної функції таланту» у відношенні до перфектності через встановлення «психологічних характеристик творчого процесу» у перфекційній діяльності фахівця-професіонала [46, с.272].

При реалізації молодими фахівцями свого «кар'єрного плану» перед ними виникають певні характерні труднощі стратегічного і тактичного характеру, інтелектуально-когнітивні та особистісні антропо-типологічні бар'єри, професійні синдроми та психологічні «комплекси» фахової неповноцінності і неуспішності. При чому дуже часто – навіть з перших днів працевлаштування. Їх треба змінити на «позитивні комплекси» успішного кар'єроздійснення, передусім, шляхом вірного «комплексного

планування» успішної кар'єри молодого спеціаліста. Зараз в мережі Internet викладено багато оголошень і пропозицій з проведення спеціальних семінарів, навчальних і практичних тренінгів з планування та розвитку професійної кар'єри. Проте всі вони носять позасистемний і дискретний характер окремих сценарних картин та ситуативних сюжетів. Серед подібних труднощів, котрі виникають в площині «ідеальне уявлення – реальна практика» найбільш характерні слідуєчі.

1. Молоді спеціалісти потерпають від великого розриву між своїм «відривочним баченням» виробництва (виробничі та технологічні практики тощо) та системною працею на підприємстві за фахом з виконанням реальних обов'язків. Це «тягар відповідальності», що викликає велику тривогу, розгубленість і стурбованість, невпевненість у своїх силах та професійних здібностях. Часто причиною подібних труднощів стає недостатня попередня інформованість про підприємство, на якому молодий спеціаліст працевлаштувався, про умови роботи на ньому та професійні можливості успішного кар'єроздійснення.

2. Відсутність можливостей показати і розкрити професійні потенціали своєї фахової підготовки при виконанні щоденної рутинної роботи. Вона може не повністю відповідати набутому фаху, з одного боку, а з іншого – потребує менших зусиль у профілі фахової підготовки та одночасно більших зусиль при виконанні непрофільних обов'язків. Негативний вплив у цьому відношенні може мати недобросовісна реклама з боку підприємства, і тому ретельне вивчення рекламних оголошень може завдати більше шкоди, ніж позитиву.

3. Нереалістичність та ілюзорність «кар'єрних планів» молодого спеціаліста внаслідок відсутності належних виробничих умов до професійного самовираження та успішного фахового самоствердження. Наприклад, коли молодому спеціалісту дають посаду низького рівня, а він здатен успішно виконувати професійні обов'язки на більш високому посадовому рівні і відповідальності. Це й інші невірні призначення, котрі відбуваються при слабкій роботі кадрових служб (з управління персоналом, планування професійних кар'єр, кадрового заміщення, посадового пересування тощо).

4. Нездатність більшості молодих спеціалістів критично оцінити якість виконання своїх професійних обов'язків, результатів своєї роботи, її успішності/неуспішності тощо. Така «некритичність» виникає внаслідок невідповідності до подібного аналізу, завищених амбіцій, кар'єристських домагань, невірних зразків та порівнянь. Подібні невірні зразки можуть надавати і власні керівники, котрі намагаються залучати «на свою сторону» неосвічених молодих спеціалістів сумнівними пропозиціями авантюрного і протиправного характеру, втягуючи їх до незаконних операцій, фінансово-грошових обороток, граючи на корисливості та «робленні грошей» любимими засобами.

5. Недооцінка молодими спеціалістами виключної важливості ефективної професійної самореалізації для їх кар'єрного зросту через

розкриття і розвиток своїх здібностей, особистісних та професійних якостей. А відсіль – зниження значущості своєї професійної діяльності не тільки для себе, але й для інших, своїх колег, підприємства, всього суспільства. У них споглядається недостатнє розуміння того, що повноцінна професійна самореалізація, – це й зріст особистості фахівця, його ефективності у професійному і соціальному плані як «суб'єкта суспільства», нарощення його «людського ресурсу» для позитивних виробничих і соціальних дій.

6. «Стадійні професійні бар'єри» на різних стадіях (етапах) професійного та кар'єрного зросту, а також труднощі «фазових переходів» при посадовому пересуванні. На першій стадії – це труднощі професійної адаптації до робочого місця, до своїх колег, традицій, специфіки організації праці, формальних та неформальних вимог, оцінок і статусів («випробувальна стадія»). На другій стадії – це «орієнтація на досягнення», успішне «кар'єрне самовпровадження», встановлення реалістичних цілей професійної кар'єри та успішного кар'єроствердження («стверджувальна стадія»). На третій стадії – це «закріплення досягнень» у посадовому просуванні або «стабілізаційна стадія», підтримка і збереження високого рівня професійних досягнень – особливо у стадійному періоді «кризи середини кар'єри» (10-15-20 років професійної діяльності). Це також професійний «синдром плато» або фахової діяльності без суттєвих посадових зрушень.

7. Безініціативність, застиглість та пасивність у перехідних «фазових станах» та у станах відносного «професійного вигорання». Подібне відбувається у перші 3-4 роки роботи («екстенсивна фаза») і 5-6 років роботи на одному місці («інтенсивна фаза»), коли спостерігається підвищена «плинність кадрів» внаслідок «застоявання на місці», «професійної втоми», втрати професійного інтересу до роботи, переходу з «інтенсивної фази» кар'єрного зросту у «фазу стабілізації» тощо. Незнання про «темпоритми кар'єри», неусвідомленість про свою особистісну професіограму та кар'єрограму веде до сумних наслідків «професійного зриву», «фахової кризи», виникнення «синдрому невдахи», здійснення вкрай ризикових «форс-мажорних альтернатив».

Тому успішне здійснення професійної кар'єри потребує її розуміння та осмисленої «професійної дії» як у широкому значенні успішного «життєдіяльнісного шляху», так і у звуженому значенні «професійного висходження» у фахових досягненнях через успішне кар'єроздійснення. Останнє потребує розуміння необхідності у розробці і реалізації конкретного «професійного проекту» за етапами, стадіями та фазами професійної самореалізації успішного фахівця. Загалом, це вкрай складний процес, успішність котрого «на результат» зобумовлюється як суспільними умовами здійснення професійної кар'єри, загальними професійно-світоглядними уявленнями, так і конкретним моделюванням успішної професійної діяльності, практичним конструюванням професійної кар'єри у повному трудовому циклі, її особистісним плануванням у

професіограмах, кар'єрограмах і картограмах різних «професійно-реалізаційних комплексів». У соціологічному аспекті – це необхідність соціалізації успішного фахівця у сучасному конкурентному середовищі і створення спеціальних соціальних технологій здійснення успішної професійної кар'єри через життєтворчість молодих фахівців. У правознавчому аспекті – це розробка правових основ становлення молодих спеціалістів, правових засад регулювання соціально-трудоких відносин, правооснов пошуку роботи та працевлаштування за професійним фахом. Все це у репрезентативному представленні «програмного комплексу», ПК з «професійних проектів» у відповідних «професійних технологіях» та за розробленим бізнес-планом дозволяє методологічно і методично забезпечити професійну кар'єру успішного фахівця. А у ВНЗ – на системній основі забезпечити викладання як теоретичної, так і практичної навчальної дисципліни «Професійна кар'єра успішного фахівця».

Використана література (до р. р. 9, 10)

1. Иванцевич Д. М., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления – М.: Дело, 1993.
2. Кибанов А. Я. Управление деловой карьерой персонала// Управление персоналом организации. – М.: Инфра-М, 1997.
3. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.: Изд. «Инст. практ. псих.», 1996 – 256с.
4. Шекшня С. В. Управление персоналом в современной организации. – М.: Бизнес-школа «Интелл-Синтез», 1996.
5. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М.: Дело, 1999.
6. Бодалев А. А., Рудкевич Л. А. О содержательном наполнении понятия карьера и её вариантах// Как становятся великими и выдающимися? – М.: КВАНТ, 1997.
7. Канамори Х., Вада Д. Япония – мировая экономическая держава. – М.: Наука, 1986.
8. Кирхел У. Американские менеджеры. Какие они?// За рубежом. – 1989, МЗО – С. 8-11
9. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб: Питер, 2004 – 832 с.
10. Журавлёв П. В. Менеджмент персонала. – М.:»Экзамен», 2004 – 448с.
11. Молл Е. Г. Управленческая карьера в России// Проблема теории и практики управления. – 1996 – № 6.
12. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. – СПб: Питер, 2003 – 352 с.
13. Иванцевич Д. М., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления – М.: Дело, 1993.
14. Синячин Ю. В. Человек и карьера// Бюллетень деловой информации – 195 – № 12.
15. Томпсон А., Стрикленд Ш. А. Стратегический менеджмент. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2002 – 528 с.
16. Чейз Р., Эквילайн Н., Якобс Р. Производственный и операционный менеджмент. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2003 – 704 с.
17. Каунт Д. Организуй себя. – СПб: Изд. дом «Нева», 2003 – 234 с.

18. Глисон К. Оптимизация персональной деятельности. Как организовать свой труд, чтобы делать больше, а работать меньше. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003 – 288с.
19. Макет А. Искусство успевать (61 метод экономии нашего времени). – М.: Фаир, 1996 – 236 с.
20. Огарев Г. 31 закон карьерного роста. – М.: РИПОЛ КЛАССИК, 2002 – 348 с.
21. Виноградський М. Д., Шканова О. М. Організація праці менеджера. – К.: Либідь, 2002 – 518 с.
22. Лукашевич М. П. Теорія и практика самоменеджменту. –К.: МАУП, 1999 – 360 с.
23. Персональный менеджмент/ С. Д. Резник и др./ – М.: Инфра-М, 2004 – 622 с.
24. Скворцов Н. Н. Формула делового успеха: экономика-психологическое ессе. – К.: МАУП, 1999 – 360 с.
25. Яхонтова Е. С. Эффективность управленческого лидерства. – М.: ТЕИС, 2002 – 501 с.
26. Поляков В. А. Технология карьеры. – М.: Дело, 1995 – 128 с.
27. Гришина Н. В. Психология конфликта. – СПб: Питер, 2005 – 464 с.
28. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Менеджмент в організації. – К.: Кондор, 2004 – 598 с.
29. Комаров Є. Управління кар'єрою. – Ч.1,2// Управління персоналом – № 1 – 1999
30. Сгоршин А. П. Управління персоналом – Н. Новгород, 1997.
31. Управління персоналом організації / За ред. А. Я. Кібанова – М.: Инфра-М, 2001
32. Управління персоналом / Под ред. Т. Ю. Базарова і Б. Л.Єрьоміна М.: Юніті, 2002.
33. Байхэм У., Смит О., Пизи М. Воспитай своего лидера. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2002 – 416 с.
34. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб: Питер, 2006 – 512 с.
35. Капіца В. Ф. Соціальна філософія культурно-інформаційного розвитку суспільства. – Кривий Ріг: Видав. центр., 2012 – 479 с.
36. Капіца В. Ф. Світоглядна культура і ноосферне світорозуміння. – Кривий Ріг: Видав. центр, 2013 – 592 с.
37. Капіца В. Ф. Національна світоглядна культура. – Кривий Ріг: Видав. центр, 2012 – 564 с.
38. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. – СПб: Питер, 2006 – 688 с.
39. Либин А. Дифференциальная психология. – М.: ЭКСМО, 2006 – 544 с.
40. Солсо Р. Когнитивная психология. – СПб: Питер, 2002 – 592 с.
41. Андерсон Дж. Когнитивная психология. – СПб.: Питер, 2002 – 496 с.
42. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції. – К.: Вища школа, 2004 – 679 с.
43. Комінко С. Б., Кучер Г. В. Кращі методи психодіагностики. – Тернопіль: Карт-бланш, 2005 – 406 с.
44. Ильин Е. П. Работа и личность. – СПб.: Питер, 2011 – 224 с.
45. Рончинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях// Психологический журнал, 2002, – № 3 – С. 85-95
46. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. – СПб.: Питер, 2010 – 288 с.

РОЗДІЛ 11.

ПРАВОВІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ

ПИТАННЯ

1. Правові засади регулювання соціально-трудових відносин.
2. Правооснови пошуку роботи та працевлаштування за професійним фахом.
3. Правове регулювання взаємодій соціального партнерства в системі корпоративно-трудових правовідносин.

11.1. Правові засади регулювання соціально-трудових відносин

1. Основні принципи державної політики зайнятості населення. Базовим з них є принцип забезпечення рівних можливостей усім громадянам незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб. До базових, можна також віднести принципи сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганні безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва, координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної і соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості. Перспективи розвитку громадянського суспільства в Україні обумовили введення принципу співробітництва професійних спілок, асоціацій та спілок підприємців, власників підприємств або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державної виконавчої влади в розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів, спрямованих на забезпечення зайнятості населення. У зв'язку з Євроінтеграційними перспективами України особливого значення набуває принцип міжнародного співробітництва у розв'язанні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

2. Роль і значення служби зайнятості у регулюванні соціально-трудових відносин. Служба зайнятості в Україні утворена Постановою Кабінету Міністрів України від 21 грудня 1990 р. № 381 «Про створення державної служби зайнятості України». Постановою Кабінету Міністрів України від 24 червня 1991 р. № 47 затверджено Положення про державну службу зайнятості. Цим положенням державна служба зайнятості визнана централізованою структурою спеціальних органів, утворених для комплексного вирішення питань регулювання зайнятості населення, професійної орієнтації, працевлаштування і соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян. Державна служба зайнятості складається з Центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, центру

зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, районних, міжрайонних, міських і районних у місті центрів зайнятості. До складу служби зайнятості входять також центри професійної орієнтації, навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри трудової реабілітації населення. Місцеві центри зайнятості та інші органи державної служби зайнятості підпорядковуються Міністерству праці України та відповідним органам місцевої державної адміністрації.

Громадяни мають право на безплатне сприяння державної служби зайнятості. За сприянням у працевлаштуванні можуть звертатися усі незайняті громадяни, включаючи молодих спеціалістів, а також всі фахівці, які бажають змінити місце роботи, працевлаштуватися за сумісництвом чи у вільний від навчання час. Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних, виплата допомоги по безробіттю, а також умови надання матеріальної допомоги в період професійної підготовки та перепідготовки визначені Положенням, що затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998р. № 578.

3. Державні гарантії права на вибір виду зайнятості в Україні. Гарантії забезпечення права громадян на працю визначені в статті 5 № КЗпП в редакції Закону України від 5 липня 1995 р. Держава гарантує працевдатним громадянам, всім молодим фахівцям, які постійно проживають на території України, вільний вибір виду діяльності. Їм гарантується: безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки та освіти виходячи з державних та суспільних потреб. Держава сприяє працевлаштуванню молодих спеціалістів за їх фахом на підприємствах, якщо вони є випускниками державних вищих навчальних закладів. Гарантується безплатне навчання безробітних новим професіям, професійна перепідготовка з виплатою стипендій, здійснюється компенсація матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість, а також гарантується правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу та незаконного звільнення, підтримка і сприяння у збереженні роботи.

Усі незайняті громадяни, молоді фахівці, що звертаються до державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні, підлягають реєстрації, в тому числі пенсіонери, інваліди та молодь, що закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади. Під час реєстрації кожна особа самостійно або із застосуванням автоматизованої системи за допомогою працівника державної служби зайнятості заповнює картку персонального обліку громадянина, котрий шукає роботу. Своїм особистим підписом він підтверджує достовірність внесених до неї даних та ознайомлюється з пам'яткою «Ваші права – Ваші обов'язки». Форма цієї картки персонального обліку затверджена Міністерством праці та соціальної політики України. Реєстрація та облік громадян, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, здійснюється

державною службою зайнятості за місцем постійного проживання (постійної або тимчасової прописки), але тільки за умови пред'явлення паспорта і трудової книжки, а у разі потреби – військового квитка, документа про освіту або документів, які їх замінюють. Іноземні громадяни і особи без громадянства реєструються та ставляться на облік тільки при наявності постійної прописки. При відсутності у громадянина паспорта його може замінити довідка, котра видається житлово-експлуатаційною конторою або місцевим органом внутрішніх справ із зазначенням місця постійного проживання особи. Громадяни до 16 років повинні пред'явити свідоцтво про народження та довідку житлово-експлуатаційної контори або органів місцевого самоврядування із зазначенням місця проживання.

У разі відсутності трудової книжки у молодих спеціалістів, котрі вперше шукають роботу, вони повинні пред'явити паспорт, диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку, а звільнені військовослужбовці – військовий квиток. Громадяни, які втратили роботу внаслідок нещасного випадку на виробництві або внаслідок професійного захворювання (а через це потребують професійної підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації) повинні пред'явити довідку медико-соціальної експертної комісії щодо професійної придатності. Випускники вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, яким відмовлено у прийнятті на роботу за місцем призначення, подають направлення на роботу і скріплену печаткою замовника довідку про відмову в працевлаштуванні або довідку про самостійне працевлаштування, форми якої затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 року № 992.

Працівники, трудовий договір з якими було розірвано з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників, реєструються в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, протягом семи календарних днів після звільнення. Якщо звільнення з підприємств відбулося у зв'язку з відселенням або самостійним переселенням з території радіоактивного забруднення, громадяни реєструються у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, протягом одного місяця після звільнення. Військовослужбовці, звільнені з військової служби у зв'язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію, реєструються у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, протягом семи календарних днів з дня поставлення на військовий облік військовими комісаріатами. Громадяни, котрі втратили роботу внаслідок нещасного випадку на виробництві або настання професійного захворювання, і через це потребують професійної підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації, реєструються у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, протягом семи календарних днів після звільнення.

У випадках, коли законодавством визначений певний строк реєстрації, а громадянин без поважних причин своєчасно не зареєструвався у державній службі зайнятості як такий, що шукає роботу, він втрачає передбачені пільги, а умови виплати допомоги по безробіттю та її розмір встановлюються на загальних підставах. Поважними причинами вважаються хвороба громадянина, смерть близьких родичів, догляд за хворою дитиною віком до 14 років відповідно до медичного висновку, переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість, переїзд на інше місце проживання тощо. Громадяни, котрі протягом семи календарних днів не зареєструвалися у державній службі зайнятості через хворобу чи з інших поважних причин, повинні звернутися до центру зайнятості на наступний день після хвороби чи іншої поважної причини і зареєструватися як такі, що шукають роботу. У разі порушення цього строку вони втрачають передбачені законодавством особливі гарантії, а умови виплати допомоги по безробіттю та її розмір встановлюються на загальних підставах. На загальних підставах реєструються також громадяни України, які працювали в зарубіжних країнах, у тому числі і країнах СНД.

Громадянам, включаючи молодих фахівців, зареєстрованим у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, протягом семи календарних днів з моменту реєстрації підбирається підходяща робота. Якщо громадянин в період пошуку роботи не відвідував центр зайнятості у призначені дні через хворобу або з інших поважних причин, що підтверджуються документами, строк підбору підходящої роботи відповідно подовжується на цей строк. Громадяни, котрі зареєстровані на загальних підставах у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, і відмовилися в період пошуку роботи від двох пропозицій підходящої роботи, не можуть бути визнані безробітними. Такі особи знімаються з обліку, і їм протягом шести місяців надаються консультаційні послуги. Після закінчення шести місяців з дня зняття з обліку вони можуть зареєструватися повторно у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу.

Громадяни, котрі зареєстровані у державній службі зайнятості і мають особливі гарантії, що відноситься і до молодих спеціалістів у випадку відмови від двох пропозицій підходящої роботи в період пошуку роботи втрачають право на отримання статусу безробітного строком на три місяці з подальшою перереєстрацією на загальних підставах як таких, що шукають роботу. Громадяни, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, а також безробітні зобов'язані сприяти своєму працевлаштуванню, виконувати всі рекомендації центру зайнятості, відвідувати центр зайнятості у строки, встановлені працівником цієї служби.

4. Поняття працевлаштування та його правові форми. Для тих громадян, які втратили роботу, держава забезпечує можливості підшукування підходящої роботи. Підходящою роботою вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій же місцевості, де він проживає. Заробітна плата повинна відповідати рівню, який особа мала за попередньою роботою з урахуванням її середнього рівня,

що склався в галузі відповідного регіону за минулий місяць. При пропонуванні громадянину підходящої роботи враховуються його трудовий стаж за спеціальністю, його попередня діяльність, вік, досвід, становище на ринку праці, тривалість періоду безробіття.

Для громадян, які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), підходящою вважається робота, що потребує попередньої професійної підготовки. Для громадян, котрі бажають поновити трудову діяльність після перерви тривалістю понад шість місяців, пропонується робота, що не потребує попередньої перепідготовки чи підвищення кваліфікації, а в разі неможливості її надання – інша оплачувана робота, котра робота може носити навіть тимчасовий характер. У разі неможливості надання громадянину роботи за професією (спеціальністю) після закінчення періоду виплати допомоги по безробіттю підходящою може вважатися робота, що потребує зміни професії (спеціальності) з урахуванням здібностей громадянина, колишнього досвіду і доступних для нього засобів навчання.

Працевлаштування оформляється шляхом укладення трудового договору, контракту або угоди відповідно до законодавства про працю. Якщо підходяща робота відсутня, то громадяни, що звернулися до державної служби зайнятості як особи, котрі шукають роботу, мають право на безплатну професійну орієнтацію, консультацію, підготовку, перепідготовку, одержання відповідно інформації з метою вибору виду діяльності, професії, роботи, режиму праці.

З метою сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці Кабінетом Міністрів України і місцевими органами державної виконавчої влади розробляються річні довгострокові державна і територіальні програми зайнятості зселення. Для забезпечення зайнятості населення і розвитку окремих регіонів України розробляються заходи щодо сприяння добровільному переселенню громадян і членів їх сімей з виділенням відповідних матеріальних ресурсів і фінансових коштів. Порядок розробки і реалізації цих заходів, а також надання пільг цим громадянам визначається законодавством України про порядок переселення сімей та організований набір робітників. Тим, хто виявив бажання переселитись, видається направлення на переселення та працевлаштування. В це направлення а переселення вписуються всі члени сім'ї. Враховуються також тимчасово відсутні члени сім'ї, наприклад військовослужбовці строкової служби, особи, які навчаються, тощо. Однією з форм міжтериторіального перерозподілу робочої сили, спрямованої на регулювання ринку праці та сприяння зайнятості населення, є організація сезонних робіт. Порядок організації сезонних робіт регулюється Положенням, що затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578. Сезонними вважаються роботи, які через природні і кліматичні умови виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше 6 місяців. Громадяни, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, і безробітні, котрі виявили бажання працювати на

сезонних роботах, знімаються з обліку. В картці персонального обліку робиться запис про працевлаштування на сезонну роботу, зазначається номер договору між центром зайнятості і підприємством та дата початку роботи. Після закінчення строку дії договору громадяни мають право на перереєстрацію в державній службі зайнятості за місцем постійного проживання. Громадяни, котрі були зняті з обліку у зв'язку з виїздом на сезонні роботи, у разі повторного звернення до центру зайнятості підлягають реєстрації, і на них заповнюється нова картка персонального обліку громадянина, який шукає роботу, чи безробітного. Громадяни, котрі самостійно прибули з іншого регіону до трудонедостатнього регіону в пошуках сезонної роботи і звернулися до місцевого центру зайнятості за сприянням у працевлаштуванні, реєструються у центрі зайнятості за місцем тимчасового перебування. При направленні на підприємство заповнюється персональна картка обліку громадян, які звернулися по державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні на сезонні роботи.

5. Поняття безробітного і його правове становище. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про зайнятість населення» безробітними визнаються працездатні громадяни працездатного віку, як такі, що не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості, шукають роботу, готові та здатні приступити до неї. Працездатним вважається вік у жінок від 16 до 55 років, у чоловіків – від 16 до 60 років. У разі неможливості надати безробітному підходящу роботу йому може бути запропоновано пройти професійну підготовку або підвищити свою кваліфікацію. Тому не можуть бути визнані безробітними особи, які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), в тому числі випускники загальноосвітніх шкіл, у разі відмови їх від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру. Не можуть бути визнані безробітними громадяни, що відмовились від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як таких, що шукають роботу. При цьому вони втрачають право на надання їм статусу безробітного строком на три місяці з подальшою перереєстрацією. Зареєстровані службою зайнятості громадяни набувають статусу безробітного у випадку, коли протягом семи календарних днів з дня реєстрації їм не було запропоновано підходящої роботи. Рішення про надання громадянину статусу безробітного приймається керівником центру зайнятості, де громадянин зареєструвався як такий, що шукає роботу.

Громадянин, визнаний безробітним, має право на допомогу по безробіттю. Допомога надається з восьмого дня після реєстрації громадянина у державній службі зайнятості до вирішення питання про його працевлаштування, але не більше 360 календарних днів протягом двох років; для осіб передпенсійного віку – до 720 календарних днів, а громадянам, які бажають відновити трудову діяльність після тривалої (більше шести місяців) перерви, та громадянам, які вперше шукають роботу, допомога по безробіттю виплачується не більше 180 календарних днів.

6. Виплата допомоги по безробіттю. Громадянам, зареєстрованим на загальних підставах в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, визнаними безробітними, допомога по безробіттю виплачується у розмірі не менше 50 відсотків середньої заробітної плати, що склалася в народному господарстві відповідної області за минулий місяць. Подібна виплата повинна бути не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати, якщо громадянин протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працював не менше 26 календарних тижнів. У всіх інших випадках, включаючи громадян, що шукають роботу вперше або після тривалої більше шести місяців, перерви, допомога по безробіттю встановлюється у розмірі не нижче розміру мінімальної заробітної плати.

Працівникам, трудовий договір з якими було розірвано з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (ліквідацією, реорганізацією, перепрофілюванням підприємств, скороченням чисельності) надається допомога по безробіттю у розмірі 100 відсотків середньої заробітної плати за останнім місцем роботи протягом 60 календарних днів, 75 відсотків – протягом 90 календарних днів і 50 відсотків – протягом наступних 210 календарних днів. Але ця допомога повинна бути не більшою середньої заробітної плати, що склалася в народному господарстві відповідної області за минулий місяць, і не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати. На період професійного перенавчання з відривом від виробництва за працівниками зберігається по новому місцю роботи середня заробітна плата за попереднім місцем роботи.

Громадянам, зареєстрованим у державній службі зайнятості, як такі, що шукають роботу, а також безробітні, трудовий договір з котрими було розірвано з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, скороченням чисельності або штату працівників) в період професійної підготовки і перепідготовки виплачується матеріальна допомога у розмірі 75 відсотків їх середньої заробітної плати за останнім місцем роботи. Але не більше середньої заробітної плати, що склалася в народному господарстві відповідної області за минулий місяць, і не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати.

Якщо громадяни зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, на загальних підставах, допомога по безробіттю виплачується з восьмого дня після реєстрації, але не більше 360 календарних днів протягом двох років. Для осіб передпенсійного віку (чоловікам по досягненні 58 років, жінкам – 53 років) допомога по безробіттю виплачується до 720 календарних днів. Громадянам, котрі бажають відновити трудову діяльність після тривалої, більше шести місяців, перерви, а також громадянам, вперше шукають роботу, допомога по безробіттю виплачується не більше 180 календарних днів. Цим громадянам гарантується виплата допомоги по безробіттю у розмірі не менше 50 відсотків середньої заробітної плати за попереднім місцем

роботи. Але не більше середньої заробітної плати, що склалася в народному господарстві відповідної області за минулий місяць, і не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати, у випадку коли громадянин протягом 12 місяців, які передували початку безробіття, працював не менш 26 календарних тижнів.

У всіх інших випадках виплати допомоги по безробіттю, включаючи громадян, які шукають роботу вперше або після тривалої перерви більше шести місяців, допомога виплачується у розмірі не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати.

Громадянам, котрі звільнились з підприємств не у зв'язку із змінами у виробництві і праці, скороченням чисельності та штату працівників, а з інших причин, а також, коли вони вперше шукають роботу або тривалий час (більше шести місяців) не працюють, закінчили навчання у професійно-технічних і вищих закладах освіти, звільнилися зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби виплачується матеріальна допомога (у розмірі допомоги по безробіттю). Що передбачена для цієї категорії громадян. Але тільки в разі їх реєстрації у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, та як безробітні у період їх професійної підготовки і перепідготовки. Виплата допомоги по безробіттю може відкладатись на строк до трьох місяців і припинятись на строк до трьох місяців. Допомога по безробіттю і матеріальна допомога може припинятись у разі працевлаштування безробітного і поновлення безробітного на роботі за рішенням суду. Вона припиняється також в разі вступу до навчального закладу на навчання з відривом від виробництва, проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості, призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу, переїзду на постійне місце проживання в іншу місцевість (район, місто), закінчення строку їх виплати. Одержання допомоги по безробіттю або матеріальної допомоги по безробіттю припиняється, якщо вона одержувалась обманним шляхом, подання до державної служби зайнятості письмової заяви про відмову від послуг державної служби зайнятості, смерті безробітного.

7. Припинення виплат по безробіттю. Відкладатись на строк до трьох місяців допомога по безробіттю може у разі надання громадянину відповідно до встановленого порядку вихідної допомоги та інших виплат при вивільненні з підприємств, що забезпечують часткову чи тимчасову компенсацію втраченого заробітку. Проте вона не відкладається, коли вона представлена державною допомогою сім'ям з дітьми та допомоги, виплачуваної з громадських фондів. Допомога відкладається з дисциплінарних підстав розірвання трудового договору: систематичне невиконання працівником без поважних причин покладених на нього трудових обов'язків, прогул без поважних причин, поява на роботі в нетверезому стані, вчинення за місцем роботи розкрадання майна власника, одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівним працівником. Вона відкладається також у зв'язку з втратою довір'я та

вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи; порушення громадянином у період пошуку роботи та безробіття обов'язку сприяти своєму працевлаштуванню відповідно до рекомендацій працівників держаної служби зайнятості, звільнення громадянина з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин.

Виплата допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю може припинитись на строк до трьох місяців у разі відмови громадянина від двох пропозицій підходящої роботи, в разі приховування від державної служби зайнятості відомостей про працевлаштування на тимчасову роботу в період одержання допомоги по безробіттю та порушення громадянином умов і строків його реєстрації як безробітного. Наприклад, перереєстрації як безробітного; перереєстрації безробітного, який був знятий з обліку за невідвідування центру зайнятості більше місяця без поважних причин та не сприяв своєму працевлаштуванню або відмовився від роботи за спеціальністю, набутою після перенавчання за направленням служби зайнятості, чи припинив підвищення кваліфікації та перепідготовки без поважних причин у навчальних закладах. Строк, на який припиняється виплата допомоги по безробіттю або матеріальної допомоги по безробіттю, зараховується до загального періоду виплати допомоги, що виплачуються громадянам, зареєстрованим у державній службі зайнятості на загальних підставах, і матеріальної допомоги після закінчення строку виплати допомоги по безробіттю.

8. Особливі умови матеріальної допомоги. Матеріальна допомога по безробіттю може бути призначена безробітному після закінчення строку виплати допомоги по безробіттю тривалістю 180 календарних днів у розмірі до 75 відсотків встановленої законодавством мінімальної заробітної плати за умови, що середньомісячний сукупний дохід на члена сім'ї не перевищує встановленого законодавством неоподаткованого мінімуму доходів громадян. Матеріальна допомога здійснюється в разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні, членам сім'ї безробітного або особі, яка здійснювала поховання, виплачується допомога на поховання.

Кожному з членів сім'ї, які перебувають на утриманні безробітного, а також громадянам, у яких закінчився строк виплати допомоги по безробіттю, надається одноразова матеріальна допомога. Порядок надання матеріальної допомоги по безробіттю та порядок виплати безробітним матеріальної допомоги та допомоги на поховання визначено Положенням, що затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578. Кожний із членів сім'ї, який перебуває на утриманні безробітного, а також громадяни, у яких закінчився строк виплати допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю, можуть одержати одноразову матеріальну допомогу в розмірі 50 відсотків встановленої законодавством мінімальної заробітної плати за умови, що середньомісячний сукупний дохід на члена сім'ї безробітного не перевищує встановленого законодавством неоподаткованого мінімуму доходів громадян. Одноразова матеріальна допомога може надаватися не

більше двох разів протягом календарного року. Для одержання одноразової матеріальної допомоги громадянин повинен подати до центру зайнятості письмову заяву, довідку про склад сім'ї та довідку про доходи кожного члена сім'ї за три місяці, що передують поданню заяви.

Для стимулювання зайняття безробітними підприємницькою діяльністю їм може бути надана безпроцентна позика за рахунок державного фонду сприяння зайнятості населення. Порядок надання безпроцентної позики безробітним для зайняття підприємницькою діяльністю регулюється Положенням, що затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578. Безпроцентна позика надається тільки на підприємницьку діяльність, пов'язану з виробництвом продукції, і може бути використана на придбання обладнання, інструменту, сировини і матеріалів, оренду приміщення, організацію робочих місць та на інші витрати, пов'язані з цією діяльністю. Всі заходи, що вживає держава, спрямовані на зменшення рівня безробіття. Саме рівень безробіття, ступінь використання робочої сили є показником ефективності суспільного виробництва. Тому держава зацікавлена в тому, щоб трудові ресурси використовувались найбільш повно і цілеспрямовано.

Система організаційно-правових заходів, що проводиться державними органами зайнятості населення, надає суттєву допомогу громадянам у підшуванні їм роботи і тимчасовому матеріальному забезпеченні в період, поки така робота підшукується. Внаслідок звернення громадян до державної служби зайнятості населення виникають правові відносини по працевлаштуванню. Вони тривають від моменту такого звернення громадянина за направленням на роботу і закінчуються укладенням трудового договору. Саме шляхом реалізації направлення на роботу правові відносини по працевлаштуванню перетворюються у трудові правовідносини.

Використана література (до р. 11.1)

1. Конституція України від 28.06.1996р. // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1996, N 30, ст. 141.
2. Кодекс законів про працю від 10.12.1971р.
3. Закон України «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 р. № 2998-XII.
4. Закон України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991р. № 803- XII.
5. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. № 1533 – III.
6. Закон України «Про забезпечення молоді, яка одержала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцеві» від 04.11.2004 р. № 2150-IV.
7. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 25 лютого 2008 року № 82, Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням.
8. Положення «Про державну службу зайнятості», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 червня 1991 року.
9. Гирич О. Г. Трудове право. Курс лекцій. – К., 2008.

11.2. Правооснови пошуку роботи та працевлаштування за професійним фахом

1. Поняття трудового договору. Як юридичний факт договір належить до числа правомірних дій, що спрямовуються його учасниками на виникнення, змінення або припинення правових відносин. Будь-який договір є угодою не менш як між двома сторонами. В той же час деякі договори можуть бути багатосторонніми угодами. Законом України від 20 березня 1991 р. «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході до ринкової економіки» була змінена ст. 21 КЗпП, яка давала легальне визначення трудового договору. В новій редакції цієї статті термін «підприємство, установа, організація» був замінений терміном «власник або уповноважений ним орган». В остаточній редакції ст. 21 КЗпП України 1971 р. дає легальне визначення поняття трудового договору як угоди між працівником і власником підприємства або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором або угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах. Законом України від 20 березня 1991 р. ст. 21 КЗпП була доповнена ч. 3, в якій вводилось поняття «контракт» як особлива форма трудового договору. Цей термін, новий для трудового законодавства, з'явився разом з прийняттям Закону колишнього Союзу РСР від 4 червня 1990 р. «Про підприємства в СРСР». За законодавством України в контракті строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін (в тому числі матеріальні), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватись угодою сторін. Але при цьому було зроблено застереження, що сфера застосування контракту визначається законодавством.

2. Поняття контакту. З цього доповнення ст. 21 КЗпП: По-перше, в трудовому законодавстві України вжито новий термін «контракт». Цей термін не несе в собі відмінного від договору змісту, бо, виходячи з етимологічного його значення, контракт – це договір.

По-друге, закон наголошує, що контракт становить собою особливу форму трудового договору. В філософському розумінні формою визнається зовнішня оболонка явища. Трудові договори можуть мати усну або письмову оболонку. Але й раніше трудові договори в деяких випадках укладалися у письмовій формі, наприклад при організованому наборі працівників, про роботу з особливими природними географічними і

геологічними умовами, умовами підвищеного ризику для здоров'я тощо. Ці договори не становлять собою особливої форми трудового договору, а є його окремим видом. Зазначення в ст. 21 КЗпП, то контракт становить собою особливу форму трудового договору. на нашу думку, є помилковим. На те, що контракт – вид трудового договору, а не його особлива форма, звертали увагу й окремі науковці.

По-третє, контракт є строковим трудовим договором. Він укладається на виконання як роботи, що носить строковий характер, так і роботи, що носить постійний або у будь-якому випадку тривалий характер. Але, будучи строковим трудовим договором, контракт не створює особливої форми трудового договору. Ні строк договору, ні його письмова форма не створюють контракту. Цей висновок підтверджується постановою Кабінету Міністрів України від 16 листопада 1994 р. № 779, якою встановлено, що трудові договори з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею, укладаються у письмовій формі. Постанова не вимагає, щоб такі договори укладались на певний строк, тому вони не названі і не є контрактами у розумінні ст. 21 КЗпП. Виходячи з принципу добровільності оформлення трудових відносин, сторони при укладенні трудового договору можуть досягти угоди про різні види оформлення трудових відносин: як трудовий договір, так і контракт, навіть у випадку, коли сфера застосування контракту на дану категорію працівників не поширюється. Тому ми підтримуємо думку, що контракт може застосовуватись на підприємствах з новими формами організації та оплати праці – на орендних, акціонерних, кооперативних і спільних підприємствах, в господарських товариствах, на приватних підприємствах, тобто там, де суб'єкти мають більшу самостійність в питаннях організації та стимулювання праці.

Трудовий договір впливає на динаміку трудових відносин, породжуючи їх, змінюючи чи припиняючи. Він визначає і обсяг кореспондуючих прав та обов'язків сторін (виконувати роботу, виплачувати заробітну плату, регулює поведінку сторін при здійсненні трудових відносин (дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, забезпечувати належні умови праці). За допомогою погодженого з власником або уповноваженим ним органом волевиявлення і самозобов'язання працівника абстрактні права і обов'язки, що впливають з права на працю, перетворюються у конкретні права і обов'язки з трудових відносин між працівником і власником підприємства або уповноваженим ним органом чи фізичною особою.

3. Зміст трудового договору. Сукупність умов, що визначають взаємні права і обов'язки сторін, становлять зміст трудового договору. Такі умови можуть визначатись законодавчими або іншими нормативними актами і встановлювати, наприклад, мінімальний розмір заробітної плати, мінімальну тривалість трудової відпустки, максимальну тривалість робочого часу тощо. Одночасно значна кількість умов трудового договору визначається сторонами трудового договору при його укладенні. Умови трудового договору можуть бути обов'язковими, (їх ще називають

необхідними) і факультативними (додатковими). Обов'язковими (необхідними) умовами вважаються такі. Без яких трудовий договір не може бути визнано укладеним. До них слід віднести взаємне волевиявлення сторін про прийняття – влаштування працівника на роботу, визначення трудової функції працівника, встановлення моменту початку виконання роботи. Угода про прийняття – влаштування на роботу є проявом волевого характеру трудового договору. Без волевиявлення працівника, бажаного влаштуватися на роботу, і роботодавця, якому необхідний працівник для виконання певної роботи, трудові правовідносини виникнути не можуть. Робота, яку виконуватиме працівник, коло його трудових повноважень і обов'язків, прийнято називати трудовою функцією. Її встановлення є виключною компетенцією сторін. При укладенні трудового договору вони визначають професію, спеціальність, кваліфікацію або посаду.

Професія є широкою сферою трудової діяльності, що відображає галузевий або родовий поділ праці, в якій працівник може застосовувати свої трудові здібності відповідно до наявних у нього знань, навичок та вміння. Виконання роботи певної професії вимагає спеціалізації професійних навичок або знань за якимось визначеним профілем. Тому виконувана робота однієї професії може мати різні спеціальності.

Спеціальність є частиною трудової діяльності в межах певної професії, що найбільш глибоко та всебічно опанована працівником. Спеціальність є основною ознакою, що характеризує трудову функцію працівника, оскільки вона містить у собі спеціалізацію працюючих за професіями із специфікою роботи в умовах певного виду діяльності. Однак сама по собі спеціальність працівника не завжди визначає ту конкретну роботу, для виконання якої він був найнятий. Необхідно враховувати також кваліфікацію працівника.

Кваліфікація – це рівень теоретичних та практичних знань за відповідною професією та спеціальністю, який відповідає тарифному розряду, класу, категорії, вченому ступеню тощо. Кваліфікаційний розряд дозволяє власнику або уповноваженому ним органу доручати працівнику роботу відповідної складності. У той же час присвоєний працівникові розряд, клас або категорія визначає обсяг деяких істотних правомочностей працівника – таких, як розмір тарифної ставки. Коло трудових обов'язків працівника та їх кваліфікаційні характеристики містяться в тарифно-кваліфікаційних довідниках та в деяких нормативних актах.

Трудова функція службовців визначається найменуванням посад, які передбачені структурою і штатним розписом державного органу чи підприємства, установи, організації. Посада характеризується певним колом службових обов'язків, повноважень і відповідальністю, що настає в разі невиконання обов'язків. У найменуванні посади знаходить свій вираз поділ праці, що склався у певній галузі, на підприємстві чи в установі. Трудові обов'язки службовців конкретизуються в посадових інструкціях, що розробляються та затверджуються на підприємствах за погодженням з

профспілковим органом на основі галузевих посадових інструкцій і положень про відділи та служби підприємства, галузевих кваліфікаційних характеристиках, положеннях про окремі категорії працівників.

Істотне значення для здійснення трудових відносин має час початку виконання роботи. Саме з цього моменту фактично розпочинається реалізація громадянином права на працю. У більшості випадків початок роботи настає зразу ж після укладення трудового договору. Але сторони можуть домовитись і про більш пізніший час початку роботи, що може бути викликано необхідністю оформлення звільнення з попереднього місця роботи, переїздом з іншої місцевості, перевезенням сім'ї та майна тощо. Для педагогічних працівників час початку виконання роботи може бути пов'язаний з початком навчального року, початком занять. Факультативні умови є додатковими. Їх відсутність не свідчить про неповний зміст трудового договору. Але коли сторони побажали їх встановити і включили в трудовий договір, вони є обов'язковими для сторін за умови, що вони не суперечать законодавству і нормативним угодам. Невиконання факультативних умов може призвести до трудового спору та їх захисту з боку держави. До додаткових умов слід віднести угоду про надання житлової площі, забезпечення дитини працівника місцем в дошкільному закладі, що є на підприємстві, встановлення випробувального строку при прийомі на роботу. До факультативних умов трудового договору необхідно віднести й строк дії трудового договору. Переважно трудові договори укладаються на невизначений строк. У разі, коли трудові відносини не можуть встановлюватись на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника, то можуть укладатись строкові трудові договори. Вони укладаються на строк, обумовлений сторонами, або на час виконання певної роботи.

Трудові договори, що були переукладені один або кілька разів, за винятком випадків, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк, вважаються такими, що укладені на визначений строк.

Сфера факультативних умов праці залежить від ступеня їх деталізації в нормативних актах про працю і передбачення меж договірної регулювання трудових відносин. Так, найбільша деталізація умов договору проводиться в разі прийняття на роботу надомних працівників, позаштатних працівників тощо. Якщо умови трудового договору, передбачені сторонами, погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, то такі умови є недійсними (ст. 9 КЗпП). Наголошуємо, що недійсними є умови, а не сам трудовий договір. Умова, що погіршує становище працівника, приводиться у відповідність із законодавством, і трудовий договір продовжує діяти з умовами, що відповідають законодавству про працю.

Трудовий договір вважається укладеним, коли сторони досягли згоди з усіх умов трудових відносин. Договір може укладатись з особою, що досягла шістнадцяти років. У виняткових випадках за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть прийматись на роботу особи,

які досягають п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до двадцяти одного року. Перелік професій, працівники яких підлягають медичному оглядові, термін і порядок його проведення встановлюються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням з Комітетом по нагляду за охороною праці.

При влаштуванні на роботу працівники зобов'язані подати трудову книжку і паспорт або інший документ, що посвідчує особу. Особи, які вперше шукають роботу і не мають трудової книжки, повинні пред'явити довідку з будинкоуправління (ЖЕК) або міської Ради про останнє заняття, паспорт, диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку. Неповнолітні, яким ще не виповнилось шістнадцять років, замість паспорта подають свідоцтво про народження. Військовослужбовці, звільнені із Збройних Сил України, Національної Гвардії України, Служби безпеки України, прикордонних військ України, цивільної оборони України, Управління охорони вищих посадових осіб України та інших військових формувань, створених відповідно до законодавства України, подають військовий квиток. Звільнені з місць відбування кримінального покарання зобов'язані подати довідку про звільнення. Власник або уповноважений ним орган не мають права вимагати від працівника подання різного роду довідок, наприклад, про склад сім'ї, забезпечення житловою площею, відомості про партійну і національну приналежність, походження, прописку та інші документи, подання яких не передбачено законодавством.

Трудовий договір укладається як в усній, так і письмовій формі. Переважною відповідно до ч. 1 ст. 24 КЗпП є письмова форма, додержання якої є обов'язковим при організованому наборі працівників; при укладенні контракту; у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі; в інших випадках, передбачених законодавством України. В письмовій формі укладається трудовий договір про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, а також коли приймаються на роботу неповнолітні.

Постановою Кабінету Міністрів України від 16 листопада 1994 р. № 779 встановлена письмова форма трудових договорів з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею. Державний комітет з питань державних секретів за погодженням з Міністерством юстиції України

затвердив Типову форму трудового договору, яка вміщує відповідно до Закону України «Про державну таємницю» письмову згоду працівника на передбачені законодавством обов'язки та обмеження прав у зв'язку з допущенням до державної таємниці. При письмовій формі трудовий договір укладається в двох примірниках, з яких один знаходиться у працівника. Тому в разі відсутності у працівника примірника трудового договору в письмовій формі необхідно вважати, що трудовий договір укладено в усній формі.

Укладення трудового договору в будь-якій формі оформляється наказом чи розпорядженням власником або уповноваженим ним органом про зарахування працівника на роботу. Частиною 3 ст. 24 КЗпП передбачено, що трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи. Але при цьому необхідно враховувати, що трудовий договір вважається укладеним за умови, що виконання роботи без видання наказу чи розпорядження доручено службовою особою, яка має право приймати на роботу або коли робота виконувалася з її відома. В наказі про прийняття на роботу зазначається прізвище, ім'я та по батькові особи, посада чи робота, на яку приймають працівника, з якого числа він приступає до роботи і розмір оплати за працю.

В наказі може бути також вказано про встановлення випробувального строку, тимчасовий, строковий чи безстроковий характер виконання роботи, тривалість неповного робочого тижня та інші умови, що встановлюються стосовно саме даного працівника.

Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. Щодо інших працівників строк випробування не може перевищувати трьох місяців. За погодженням з відповідним комітетом профспілки строк випробування може встановлюватись до шести місяців. До шести місяців може встановлюватись випробування при прийнятті на державну службу. З наказом про прийняття на роботу працівник має бути ознайомлений під розписку із зазначенням дати такого ознайомлення. Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу забороняється. Власник має право запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному підприємстві осіб, які є родичами (батьки, подружжя, брати, сестри, діти) чи свояками (батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному. На підприємствах державної власності порядок запровадження таких обмежень встановлено РНК УРСР від 4 червня 1933 р. в редакції постанови Ради Міністрів УРСР від 3 листопада 1980 р. № 593.

При прийнятті на роботу для виконання окремих видів трудової діяльності встановлено спеціальні правила. Так, прийняття на державну службу на посади третьої – сьомої категорії здійснюється переважно на конкурсній основі. Порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців регулюється Положенням, затвердженим Кабінетом Міністрів України 4 жовтня 1995 р. постановою № 782.

Заміщення певних посад здійснюється шляхом виборів. Судді районних (міських), міжрайонних (окружних) судів обираються відповідно обласними, Київською і Севастопольською міськими Радами народних депутатів. Прийняття керівника державного підприємства, що перебуває у загальнодержавній власності, здійснюється міністерством, відомством або іншим органом, уповноваженим управляти цим підприємством, шляхом підписання контракту і призначення його на посаду

4. Види трудового договору. Трудовий договір як відправна позиція взаємовідносин працівника з підприємством щодо виконання певної діяльності ї визначальною категорією для трудового права. Як родове поняття трудовий договір відповідно до чинного законодавства класифікується за окремими ознаками: залежно від специфіки змісту, форми договору, строку дії, порядку укладення. Специфічний зміст мають трудові договори про державну службу. Державна служба в Україні – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів.

Порядок укладення трудового договору і проходження служби в державних органах та їх апараті регулюється Законом України від 16 грудня 1993 р. «Про державну службу». Основними критеріями класифікації посад державних службовців є організаційно-правовий рівень органу, який приймає їх на роботу, обсяг і характер компетенції на конкретній посаді, роль і місце посади в структурі державного органу. Законом «Про державну службу» передбачено сім категорій посад. Залежно від категорії державні службовці поділяються на 15 рангів. При прийнятті на державну службу службовцю присвоюється ранг у межах відповідної категорії посад. Якщо відсутні перешкоди в укладенні контракту при прийнятті працівника на роботу, то «нав'язувати» контракт працюючим особам можна тоді, коли законодавством про працю визнана лише контрактна форма трудових відносин для певних категорій працівників. Порушення цієї умови відповідно до ст. 9 КЗпП може бути підставою для визнання недійсними умов праці за контрактом, які погіршують становище працівника порівняно із законодавством України.

Перевага контракту перед звичайним трудовим договором проявляється у тому, що контракт дозволяє максимально індивідуалізувати кожен конкретну угоду про працю, наповнити її специфічним змістом. Тому контракт повинен бути дійовим засобом поліпшення у договірному порядку правового статусу працівника порівняно із законодавством і колективним договором. Фактично ж він досить часто укладається з протилежною метою, як черговий спосіб порушення трудових прав і свобод людини, обмеження прав працівника в часі. Контракт може якийсь час існувати без породження трудових відносин. Це можливо тоді, коли він укладається із студентами, які ще навчаються, про те, що, закінчивши навчання у вузі, випускник працюватиме на підприємстві, яке оплачувало його навчання повністю чи частково. Розрив між днем укладення

контракту і днем, коли працівник приступить до роботи, може бути викликаний також необхідністю оформити розірвання трудового договору за попередньою роботою. На такі випадки слід поширити положення ч.5 ст. 24 КЗпП про те, що особі, з якою попередньо було укладено контракт, не може бути відмовлено в наданні роботи.

На певний строк можуть укладатись трудові договори з тимчасовими і сезонними працівниками. Тимчасовими вважаються працівники, яких прийнято на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців. При оформленні трудового договору з тимчасовим працівником в наказі чи розпорядженні про прийняття на роботу обов'язково повинно бути зазначено, що даний працівник приймається на тимчасову роботу або вказується конкретний строк роботи. Трудовий договір з тимчасовим працівником вважається продовженим на невизначений строк, якщо він пропрацював по-чад два чи чотири місяці, і жодна з сторін не зажадала припинення трудових відносин, або якщо його було звільнено і знову ж прийнято на ту ж саму роботу після перерви тривалістю не більше одного тижня, а загальний стаж його роботи до і після перерви перевищує в сукупності відповідно два чи чотири місяці.

Сезонними вважаються роботи, котрі внаслідок природних, кліматичних умов виконуються протягом певного періоду року (сезону), що не перевищує шести місяців. Особи, які приймаються на сезонні роботи, мають бути попереджені про це при укладенні трудового договору, про що зазначається у наказі чи розпорядженні. Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 р. № 278. До сезонних галузей віднесені лісова промисловість і лісове господарство, торф'яна промисловість, сільське господарство, переробні галузі промисловості, санаторно-курортні галузі і заклади відпочинку. В кожній з цих галузей визначені певні види робіт, які вважаються сезонними.

Роботи, які у цьому списку не зазначені, сезонними не вважаються, хоча б вони і виконувались не більше шести місяців.

Законодавство про працю надає громадянам право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах (ч. 2 ст. 21 КЗпП). Зайняття працівником, крім основної, іншої платної посади або виконання іншої регулярно оплачуваної роботи називається сумісництвом.

Для роботи за сумісництвом потрібні лише бажання і згода працівника. Згода власника або уповноваженого ним органу, а також профспілкового комітету за основним місцем роботи не вимагається. Керівники підприємств разом з профспілковими комітетами можуть запроваджувати обмеження на сумісництво лише щодо працівників окремих професій і посад з особливими умовами та режимом праці, додаткова робота яких може призвести до наслідків, які відіб'ються на стані здоров'я працівників або безпеці виробництва.

Разом з тим нормативними актами уведені обмеження для деяких категорій працівників. Так, встановлені обмеження працювати за сумісництвом (за винятком наукової, викладацької-медичної та творчої діяльності) керівникам державних підприємств, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів державних підприємств (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їх заступникам. Обмеження також поширюються на осіб, які не досягли сімнадцяти років, та вагітних жінок. Не допускається також одночасно зайняття двох керівних посад. Суміщенням професій (посад) вважається виконання роботи по декількох професіях (спеціальностях) на одному і тому ж підприємстві чи організації протягом робочого дня нормальної тривалості. Робота по декількох професіях (спеціальностях) може бути дозволена власником або уповноваженим ним органом на підприємствах усіх галузей народного господарства, де кількість видів робіт, необхідних для виробництва, більше професій, внаслідок чого працівник недостатньо завантажений роботою протягом нормальної тривалості робочого часу. Для застосування суміщення професій обмежень не встановлено. Необхідно лише одержати згоду працівника, що може бути обумовлено як при прийнятті на роботу, так і під час роботи. Таким чином, при сумісництві працівник укладає два або більше трудових договорів: за основною і суміщеною роботами. В разі суміщення професій укладається один трудовий договір. Крім того, робота за сумісництвом виконується працівником понад нормальну тривалість робочого часу, у вільний від основної роботи часу. При суміщенні професій (посад) робота виконується в межах нормальної тривалості робочого часу.

Різновидом укладення трудового договору є організований набір робітників, що здійснюється органами зайнятості населення. Особи, які укладають такий договір, як правило, направляються на фізичні роботи. Тому перед прийняттям їх на роботу вони проходять медичний огляд. У порядку організованого набору трудові договори укладаються тільки з особами, що досягли вісімнадцятирічного віку. Це обмеження викликане тим, що такі договори переважно укладаються на роботи поза постійним місцем проживання. Договори можуть укладатись з чоловіками не старше 55 років і з жінками не старше 50 років, які придатні за станом здоров'я виконувати фізичні роботи, на які вони направляються. Особливістю цих договорів є те, що вони укладаються не з підприємствами або будівництвами, де робітники працюватимуть, а зі службами зайнятості населення, що виступають від імені цих підприємств або будівництв.

Працівник може укласти трудовий договір з підприємством на роботу особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь та засобів праці, що виділяються підприємством або набуваються за рахунок цих роботодавців. Такі працівники вважаються надомниками. Власник або уповноважений ним орган може дозволити надомнику виготовляти вироби з власних матеріалів і з використанням особистих механізмів та інструментів. Переважне право на укладення трудового договору на дому

надається жінкам, які мають дітей віком до п'ятнадцяти років-інвалідам і пенсіонерам, незалежно від виду призначеної пенсії; особам, які досягли пенсійного віку, але не одержують пенсію; особам з пониженою працездатністю, яким у встановленому порядку рекомендована праця в надомних умовах; особам, які здійснюють догляд за інвалідами чи членами сім'ї, котрі тривалий час хворіють і за станом здоров'я потребують догляду; особам, які зайняті на роботах з сезонним характером виробництва (в міжсезонний період), а також тим, хто навчається в навчальних закладах з відривом від виробництва; особам, які з об'єктивних причин не можуть бути зайнятими безпосередньо на виробництві в даній місцевості, наприклад, в районах і місцевостях, де є вільні трудові ресурси. Особи, які володіють майстерністю виготовлення народних художніх промислів, сувенірних виробів або оригінальної упаковки для них, можуть бути прийняті на роботу як надомники незалежно від роду їх діяльності і роботи на інших підприємствах.

5. Переведення на іншу роботу. До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний роз'яснити працівникові його права і обов'язки та істотні умови праці; ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони (ст.29). Працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі. Винятки з цього правила можуть встановлюватись законодавством (ст. 30 КЗпП). Власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Вимога виконувати таку роботу вважається переведенням працівника на іншу роботу. Такі переведення можуть бути постійними і тимчасовими. Постійні переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, а також переведення на роботу на інше підприємство або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, допускається тільки за згодою працівника. Тому відмова працівника від постійного виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, не може вважатися порушенням трудової дисципліни і бути підставою для застосування до нього заходів дисциплінарного стягнення. Відповідно до ч. 2 ст. 32 КЗпП не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці законом допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та ін. – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Якщо колишні істотні умови праці не можуть бути збережені, а працівник не згоден на продовження роботи в нових Умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП саме як за відмову від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці з виплатою вихідної допомоги у розмірі середнього місячного заробітку. Виняток зроблено для працівників похилого і передпенсійного віку, переведення яких при зміні істотних умов праці без їх згоди не допускається (п. 3 ст.11 Закону України від 16 грудня 1993 р. «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»). Пленум Верховної Суду України в п. 31 постанови від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що переміщення працівника і зміна істотних умов трудового договору не можуть бути безмотивними, не обумовленими інтересами виробництва. Якщо при розгляді трудового спору буде встановлено, що переміщення і зміна істотних умов трудового договору проведені не у зв'язку із змінами в організації виробництва, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на власника або уповноважений ним орган обов'язку поновити працівникові попередні умови праці. Підкорення працівника наказу власника або уповноваженого ним органу не може вважатись як згода на переведення. Така згода повинна бути попередньою і такою, що відображає волевиявлення працівника. Без згоди працівників допускається переведення їх на іншу роботу тимчасово, на визначений в законі строк. Такі переведення називаються тимчасовими. До них відносяться переведення на іншу роботу в разі виробничої потреби, для заміни відсутнього працівника і в разі простою. До тимчасових переведень, на прохання працівника, відносяться також переведення за станом здоров'я. У разі виробничої потреби для підприємства власник або уповноважений ним орган має право переводити працівників на строк до одного місяця на не обумовлену трудовим договором роботу на тому ж підприємстві або на інше підприємство, але в тій же місцевості з оплатою праці за виконаною роботою, але не нижчою від середнього заробітку за попередньою роботою. Таке переведення допускається для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків; для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування державного або громадського майна та в інших виняткових випадках, а також для заміни відсутнього працівника.

Отже, виробничою потребою закон визнає непередбачені, виняткові випадки, які перешкоджають нормальному процесу виробництва і які необхідно негайно усунути. Тому при таких переведеннях не обов'язкове урахування спеціальності чи кваліфікації працівника. Кваліфіковані працівники можуть переводитись і на некваліфіковану роботу. Але така

робота не може бути протипоказаною працівникові за станом здоров'я. Стаття 33 КЗпП обмежує строк переведення в разі виробничої потреби одним місяцем. Але закон не обмежує кількість переведень, наприклад, протягом календарного року. Тому можливі випадки, коли власник або уповноважений ним орган протягом календарного року декілька разів здійснить переведення працівника на тимчасову роботу в разі виробничої потреби. Важливо лише, щоб строк кожного переведення не перевищував одного місяця.

Особливим випадком виробничої потреби є необхідність заміни тимчасово відсутнього працівника. Переведення в цьому разі також проводиться без згоди працівника на строк, що не перевищує одного місяця протягом календарного року. Якщо необхідність тимчасового заміщення триває понад один місяць, то для заміщення понад цей строк необхідна згода працівника. Призначення працівника виконувати обов'язки за вакантною посадою не вважається тимчасовим заміщенням. Це переведення, якщо його проведено без зазначення строку, є призначенням на нову посаду, тому воно може мати місце лише за згодою працівника. Як тимчасове воно може бути проведене на умовах виробничої потреби. В разі тимчасової заміни відсутнього працівника не допускається переведення кваліфікованих працівників на некваліфіковані роботи. Під некваліфікованими на практиці вважаються такі роботи, по яких не передбачено присвоєння кваліфікаційних розрядів. У разі простою працівники переводяться з урахуванням їх спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві на весь час простою або на інше підприємство, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця. Таким чином, якщо переведення проводиться на тому ж підприємстві то воно обмежується не строком, а часом простою. Якщо ж на даному підприємстві, робота, на яку можна б перевести працівників, відсутня, то переведення може бути здійснено на інше підприємство, але на строк, що не перевищує одного місяця. В разі простою не допускається переведення кваліфікованих працівників на некваліфіковані роботи.

Переведення на роботу, як постійну, так і тимчасову, повинні оформлятися наказом власника або уповноваженого ним органу. В наказах про тимчасове переведення має бути зазначений строк цього переведення. Якщо цей строк не зазначений, хоча власник або уповноважений ним орган мав на увазі тимчасове переведення, судова практика вважає, що переведення проведено на постійну роботу, а для такого переведення необхідна згода працівника. Підкорення наказу власника або уповноваженого ним органу про переведення не може вважатись згодою на переведення. Суд, розглядаючи в такому випадку спір про поновлення працівника на попередній роботі, повинен докладно обговорити обґрунтованість і законність переведення, чи дав працівник згоду на переведення у формі, що не викликає сумніву. Якщо наказ не видавався і власник або уповноважений ним орган заперечує сам факт переведення працівника, то переведення на іншу роботу вважається таким, що відбулося, коли виконання іншої роботи без видання наказу доручено службовою

особою, яка наділена правом прийому на роботу. Статті 32 – 34 КЗпП з прийняттям Конституції України стали суперечити ст. 43 Конституції, ч. 3 якої передбачено, що використання примусової праці в Україні забороняється. Тому Пленум Верховного Суду України в п. 12 постанови від 1 листопада 1996 р. № 9 роз'яснив, що ці статті не можуть застосовуватись як такі, що суперечать Конституції України, без згоди на таке переведення працівника. Тому відмова працівника від переведення в разі виробничої потреби для заміни відсутнього працівника і в разі простою не вважається порушенням трудової дисципліни. При переведенні на іншу постійну роботу змінюється трудова функція працівника: спеціальність, кваліфікація чи посада. Тому записи про такі переведення повинні заноситись до трудової книжки. Тимчасові переведення до трудової книжки не заносяться. Працівників, які за станом здоров'я потребують надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їхньою згодою, на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку. Такі переведення можливі при втраті працездатності в зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, що отримане на виробництві, при професійних захворюваннях, захворюванні туберкульозом і при загальних захворюваннях.

Медичний висновок про характер і умови роботи, які можуть виконуватись працівником без шкоди для здоров'я, є обов'язковим для власника або уповноваженого ним органу. Умови праці за рекомендацією лікарів можуть бути полегшені або змінені і за попереднім місцем роботи, наприклад шляхом скорочення тривалості робочого дня, звільнення від важких операцій, нічних змін тощо. Порядок проведення медичного обстеження визначається Положенням про медико-соціальну експертизу, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 22 лютого 1992 р. № 83, та Порядком організації та проведення медико-соціальної експертизи втрати працездатності, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 4 квітня 1994 р. № 221. Для переведення за станом здоров'я навіть в разі наявності медичного висновку необхідна згода на це працівника. В разі відмови працівника від переведення і відсутності на даному виробництві роботи, яку він зміг би виконувати без шкоди для свого здоров'я, власник або уповноважений ним орган у встановленому порядку може поставити питання про його звільнення у зв'язку з виявленою невідповідальністю займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи (п. 2 ст. 40 КЗпП). Таке звільнення допускається у тих виняткових випадках, коли у власника або уповноваженого ним органу дійсно немає можливості перевести працівника за його згодою на іншу роботу відповідно до медичного висновку.

Вагітні жінки відповідно до медичного висновку переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. Право на переведення у жінки-працівниці виникає не з часу встановлення вагітності, а лише з того періоду, коли в такому переведенні, на думку

лікарів, виникла необхідність. В медичній рекомендації може бути передбачено полегшення умов праці за попереднім місцем роботи, наприклад зниження норм виробітку, звільнення від деяких важких операцій тощо. До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що перебуває під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї, відповідно до медичного висновку власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

6. Підстави припинення трудового договору. Підставами припинення трудового договору ст. ст. 36 і 37 КЗпП визнають: угоду сторін; закінчення строку трудового договору, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення; призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу; розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу; переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство або перехід на виборну посаду; відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; підстави, передбачені контрактом; у випадку направлення працівника за постановою суду до лікувально-трудоного профілакторію. У разі реорганізації підприємства (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників. Не допускається звільнення працівників приватизованого підприємства з ініціативи нового власника чи уповноваженого ним органу протягом шести місяців від дня переходу до нього права власності (ст. 26 Закону України «Про приватизацію майна державних підприємств» в редакції від 19 лютого 1997 р.). За угодою сторін може припинятись як трудовий договір укладений на невизначений строк, так і строковий трудовий договір. Таке

припинення можливе в будь-який час, коли між власником або уповноваженим ним органом і працівником досягнута угода про припинення трудового договору. Пропозиція про припинення трудового договору може надходити з боку як працівника, так і власника або уповноваженого ним органу. Якщо друга сторона погоджується з висловленою пропозицією, то вважається, що сторони досягли угоди про припинення трудового договору, і працівник звільняється з роботи.

Закон не встановлює форми угоди сторін про припинення трудового договору. Тому така угода може бути виражена як в усній, так і в письмовій формі. Більш доцільною є письмова форма, оскільки вона є достовірним фактом досягнення угоди між сторонами. Якщо пропозиція про припинення трудового договору надходить від працівника, то він подає письмову заяву, в якій викладає своє прохання про звільнення з роботи. Письмова заява про звільнення за угодою сторін не є обов'язковою на відміну від письмової заяви про звільнення за власним бажанням. Закон допускає укладення договору за угодою сторін і в усній формі. Одночасно закон не вимагає обов'язково письмової форми угоди при його припиненні. Це дозволяє зробити висновок, що сторони можуть і в усній формі дійти згоди про припинення трудових відносин, оформивши звільнення працівника наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу. В разі відсутності в заяві працівника вказівки, що він попереджує власника або уповноважений ним орган про припинення трудового договору через два тижні (ст. 38 КЗпП) і при згоді власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір до закінчення двотижневого строку або пізніше його, вважається, що сторони досягли угоди як про припинення трудових відносин, так і про дату їх припинення. В разі відсутності згоди однієї сторони на пропозицію іншої розірвання трудового договору проводиться за ініціативою працівника чи власника або уповноваженого ним органу. Працівник може запропонувати власнику або уповноваженому ним органу припинити з ним трудові відносини за угодою сторін і тоді, коли власник або уповноважений ним орган проводить підготовку до звільнення працівника за своєю ініціативою.

По закінченні строку підлягають припиненню трудові договори, укладені на певний строк. Але припинення трудових відносин виникає тоді, коли вимогу про звільнення заявила одна з сторін трудового договору – працівник чи власник або уповноважений ним орган. При такому волевиявленні однієї з сторін інша сторона не може перешкодити припиненню трудових відносин. Якщо ж такої вимоги жодна з сторін не заявила, трудові відносини фактично тривають, то сам по собі факт закінчення строку автоматично не припиняє трудових відносин. Договір вважається продовженим на тих же умовах, але вже на невизначений строк.

У випадках, коли трудовий договір укладався до настання певного факту, наприклад на час відпустки працівниці по вагітності і родах, догляду за дитиною тощо, такий договір вважається укладеним на певний строк. Тому настання обумовленого факту є підставою для припинення

трудового договору у зв'язку із закінченням строку. Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, коли дитина потребує домашнього догляду, – до досягнення віку, визначеного у медичному висновку, але не більше, як до досягнення дитиною шестирічного віку, одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, на підставі закінчення строкового трудового договору буде правильним лише за умови, що працівниці запропонована інша робота або вона працевлаштована на іншому підприємстві.

Гарантії працевлаштування поширюються і на випадки звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору тимчасових працівниць, працівниць, які зайняті на сезонних роботах. Обов'язок по наданню їм іншої роботи або по працевлаштуванню покладається на власника або уповноважений ним орган. Строковий трудовий договір може бути розірваний власником або уповноваженим ним органом і до закінчення строку його дії, але тільки з підстав, передбачених для звільнення з ініціативи власника. Призов або вступання працівника на військову службу фактично є вимогою органів Міністерства оборони України про припинення трудового договору з даним працівником. Відповідно до Закону України від 25 березня 1992 р. «Про загальний військовий обов'язок і військову службу», до видів військової служби віднесено строкову військову службу; військову службу за контрактом на посадах солдатів і матросів, сержантів і старшин; військову службу жінок за контрактом на посадах солдатів і матросів, сержантів і старшин, прапорщиків і мічманів та офіцерського складу; військову службу за контрактом курсантів (слухачів) військово-навчальних закладів і студентів військових кафедр (факультетів військової підготовки, відділень військової підготовки) вищих цивільних навчальних закладів; військову службу за контрактом офіцерського складу. На строкову військову службу в мирний час призивають за станом здоров'я і віком громадян, яким до дня відправки у військові частини виповнилося вісімнадцять років. Підставою припинення трудового договору є також направлення на альтернативну (невійськову) службу.

Переведення працівника за його згодою на іншу роботу є підставою для припинення трудового договору лише у тому випадку, коли воно здійснюється на інше підприємство. При цьому не має значення, за чиєю ініціативою проводиться переведення – за ініціативою працівника, власника або уповноваженого ним органу чи за розпорядженням вищого органу. Умовою здійснення переведення на іншу роботу є згода працівника на переведення, розпорядження вищого органу або погодження між керівниками обох зацікавлених підприємств, наказ власника або уповноваженого ним органу за попереднім місцем роботи про припинення трудового договору в зв'язку з переходом на інше підприємство. На цьому новому підприємстві, в свою чергу, повинен бути виданий наказ про зарахування працівника на роботу за переведенням. Переведення працівника на іншу постійну роботу на тому ж підприємстві не припиняє трудового договору, а лише змінює його зміст. Переведення працівника на

виборну посаду також є підставою припинення трудового договору, якщо його обрали на посаду в державних органах, кооперативних організаціях. Переведення працівника на іншу постійну роботу може мати місце тільки за згодою працівника навіть тоді, коли його переводять в іншу місцевість разом з підприємством. Відмова від такого переведення разом з підприємством є підставою для припинення трудового договору з працівником. Оскільки при переведенні підприємства в іншу місцевість змінюється одна з істотних умов трудового договору – місце роботи, то відмовитись від переведення працівник може лише тоді, коли власник або уповноважений ним орган запропонував йому таке переведення. Власник або уповноважений ним орган може і не пропонувати переведення окремим працівникам, без яких він може обійтись на новому місці роботи. Але якщо при відмові працівника від переведення в іншу місцевість разом з підприємством припинення трудового договору проводиться на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП, то при небажанні власника або уповноваженого ним органу пропонувати переведення в іншу місцевість разом з підприємством розірвання трудового договору проводиться як і при зміні організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників, тобто на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП. Як при відмові працівника від переведення, так і у випадку, коли власник або уповноважений ним орган не запропонували працівнику переведення, тому припиняють чи розривають з ним трудовий договір, працівнику виплачується вихідна допомога у розмірі середнього місячного заробітку. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, якщо колишні істотні умови не можуть бути збережені, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то відмова від продовження роботи на нових умовах може викликати припинення трудового договору.

Нові умови праці повинні бути проведеними до працівника завчасно, в усякому разі не пізніше ніж за два місяці. Відмова від виконання роботи при змінненні істотних умов праці не може бути підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності і тим більш для звільнення з роботи за порушення трудової дисципліни. У випадку, коли працівник під час двомісячного попередження захворів, перебував у відрядженні або відпустці чи був відсутнім з інших поважних причин, період відсутності не вилучається із самого строку попередження про наступне звільнення. Закон зобов'язує власника або уповноважений ним орган попереджувати працівника про зміни в організації виробництва і праці і про наступне звільнення не менш ніж за два місяці. Тобто працівника можна попереджувати за три-чотири та більше місяців. Визначено мінімальний, а не максимальний термін попередження. Звільнити працівника можна, якщо додержані інші умови, передбачені законодавством, тільки після того, як мине двомісячний строк. До цього строку зараховуються всі без обмежень календарні дні. Тому законодавством і не передбачена необхідність повторного попередження працівника після того, як минув двомісячний

строк попередження, а працівника не було відразу після цього чи пізніше звільнено з роботи. Підставою припинення трудового договору може бути вирішення суду, що набрав законної сили, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи. Арешт працівника не може бути підставою припинення трудового договору. Такою підставою може бути і не будь-який вирок, а тільки такий, котрим працівник суджений до міри покарання, яка виключає можливість продовження даної роботи. Якщо ж працівник засуджений до виправних робіт за місцем роботи або до умовного засудження, то навіть за наявності вироку, що набрав законної сили, це не перешкоджає працівнику виконувати свою роботу. Тому за цією підставою працівника звільняти не можна. Власник або уповноважений ним орган, тільки одержавши вирок суду, що набрав законної сили, може видати наказ про припинення трудового договору з даним працівником на підставі п. 7 ст. 36 КЗпП. Днем звільнення працівника при припиненні чи розірванні трудового договору вважається останній день його роботи. Таким чином, працівник звільняється з роботи з останнього дня, коли він був на роботі. Тому час, поки тривало слідство і суд розглядав справу, до трудового стажу цього працівника не включається, хоча трудовий договір і не був припинений.

Контракт, про що вже зазначалося вище, є особливим видом трудового договору, який укладається в письмовій формі. В контракті визначаються строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін та деякі інші умови. Серед них сторонами можуть бути передбачені умови розірвання контракту, що не встановлені чинним законодавством. Кабінет Міністрів України, наприклад, рекомендував міністерствам і відомствам під час укладення контрактів з керівниками підприємств передбачати можливість розірвання контрактів за приховання інформації про об'єкти незавершеного будівництва, які підлягають приватизації (п. 8 постанови Кабінету Міністрів України від 1 листопада 1993 р. № 894 в редакції від 7 грудня 1995 р.). Якщо контракт припиняється за підставою, передбаченою законом, у такому випадку використовується саме ця підстава. Це може бути угода сторін, закінчення строку контракту, призов до армії тощо. При припиненні контракту з підстав, не передбачених в законі, але обумовлених сторонами в контракті, звільнення проводиться за п. 8 ст. 36 КЗпП, про що в трудовій книжці робиться відповідний запис. Припинення трудових відносин може мати місце і за умови, що працівник направляється на лікування до лікувально-трудоного профілакторію за постановою суду. Особа, яка направлена на примусове лікування від алкоголізму хоча і за постановою суду, але в психоневрологічну лікарню системи Міністерства охорони здоров'я України, а не в лікувально-трудогий профілакторій Міністерства внутрішніх справ України, не може бути звільнена з роботи за ст. 37 КЗпП. У випадку тривалого лікування трудовий договір з такою особою може бути розірваний з підстав, передбачених п. 5 ст. 40 КЗпП, тобто у разі

нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності.

Підставою припинення трудового договору може бути прийняття на роботу з порушенням встановленого порядку (ст. 7 КЗпП). Це, зокрема, прийняття на роботу осіб, які позбавлені вироком суду права займати певні посади або займатись певною діяльністю протягом визначеного судом строку; прийняття на роботу, що пов'язана з матеріальною відповідальністю осіб, які раніше були засуджені за крадіжки, хабарництво та інші корисливі злочини, коли судимість не знята і не погашена; прийняття на роботу службовців, які перебувають між собою в близькій спорідненості чи свояцтві (батьки, подружжя, брати, сестри, сини, дочки, а також брати, сестри, батьки і діти подружжя), якщо їх служба пов'язана з безпосередньою підпорядкованістю або підконтрольністю одного з них іншому, крім випадків, коли відповідно до чинного законодавства наявність близької спорідненості чи свояцтва не є перешкодою для укладення трудового договору; укладення трудового договору з молодими спеціалістами або молодими робітниками після закінчення ними навчальних закладів з порушенням встановленого порядку направлення їх на роботу.

Крім загальних підстав, передбачених КЗпП, державна служба може припинятись у разі порушення умов реалізації права на державну службу (ст. 4 Закону України «Про державну службу»); недотримання пов'язаних із проходженням державної служби вимог, передбачених ст. 16 Закону; досягнення державним службовцем граничного віку проходження державної служби (ст. 23 Закону); відставки державних службовців, які займають посади першої або другої категорії (ст. 31 Закону); виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню Державного службовця на державній службі (ст. 12 Закону); відмови державного службовця від прийняття або порушення присяги; неподання або подання державним службовцем неправдивих відомостей щодо його доходів. Повноваження судді припиняються органом, який його обрав, у випадках, передбачених ст. 15 Закону України від 15 грудня 1992 р. «Про статус суддів». Адвокатська діяльність може бути припинена рішенням кваліфікаційно-дисциплінарної комісії адвокатури, а видане свідоцтво анульоване у випадках, зазначених в ст.17 Закону України від 19 грудня 1992 р. «Про адвокатуру». Серед підстав припинення трудового договору п.4 ст.36 КЗпП передбачає розірвання трудового договору з ініціативи працівника; з ініціативи власника або уповноваженого ним органу; на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу. Кожна з цих підстав розірвання трудового договору потребує окремого висвітлення.

7. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника можливе у випадку, коли трудовий договір укладено на невизначений строк (ст. 38 КЗпП). Такому розірванню трудового договору повинне передувати письмове попередження власника або уповноваженого ним органу, що здійснюється

працівником за два тижні про намір звільнитися з роботи. Двотижневий строк попередження встановлюється для власника і уповноваженого ним органу, з тим щоб вони могли підшукати на робоче місце чи посаду, що звільнюється, іншого працівника. При цьому необхідно наголосити, що обов'язок забезпечення підприємства кадрами покладається на власника або уповноважений ним орган. Тому цей обов'язок не може перекладатись на працівника шляхом вимоги знайти для себе заміну на робоче місце, що звільняється. Право на розірвання трудового договору за власним бажанням належить усім без винятку працівникам, незалежно від посад, які вони займають. Службове становище працівника не змінює загального правила про свободу розірвання трудового договору з ініціативи працівника. У заяві, якою працівник попереджує власника або уповноважений ним орган про намір припинити трудові відносини, зазначення причин такого звільнення є не обов'язковим. Усе залежить від розсуду працівника. Тому власник або уповноважений ним орган не мають права відмовити у прийнятті заяви за мотивами відсутності в ній вказівки про причини звільнення і вимагати від працівника, щоб він ці причини зазначив.

Заява про звільнення може бути подана як у період роботи, враховуючи й час випробування, так і при відсутності на роботі, наприклад у період відпустки чи тимчасової непрацездатності у зв'язку з хворобою. Але в усіх випадках заява повинна бути добровільним волевиявленням працівника. При примушенні працівника подати заяву про розірвання трудового договору він має право звернутися до районного (міського) суду з позовною заявою. Протягом двотижневого строку попередження трудовий договір зберігає свою силу для обох сторін. Власник або уповноважений ним орган не має права звільнити працівника до закінчення строку попередження. Це не означає, що власник або уповноважений ним орган до закінчення не може видати наказ про звільнення, вказавши датою звільнення наступний день після закінчення строку попередження. Така практика є доцільною, оскільки для проведення розрахунку з працівником бухгалтерія підприємства повинна мати певний час. Затримка розрахунку може викликати відповідальність власника або уповноваженого ним органу на підставі ст.117 КЗпП. До закінчення двотижневого строку працівник також не має права залишити роботу. Дострокове залишення працівником роботи дає право власнику або уповноваженому ним органу розірвати трудовий договір за своєю ініціативою як за прогул без поважних причин. В межах двотижневого строку працівнику належить право відкликати свою заяву або в іншій формі повідомити власника або уповноважений ним орган про зміну свого наміру розірвати трудовий договір. В разі відмови працівника від раніше поданої ним заяви про звільнення власник або уповноважений ним орган не мають права звільнити працівника з посиланням на його ініціативу про припинення трудових відносин. Виняток зроблено (ч. 2 ст. 38 КЗпП) лише для випадків, коли на місце працівника, який виявив бажання звільнитись, запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може

бути відмовлено в укладенні трудового договору. Пленум Верховного Суду України в п.12 постанови від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» уточнив, що це може бути тоді, коли на місце працівника, що звільняється, запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства (ч. 2 ст. 24 КЗпП).

Чинним законодавством про працю встановлено примірний перелік випадків, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовження подальшої роботи. У цих випадках згода власника або уповноваженого ним органу на дострокове припинення трудових відносин не потрібна, бо це питання вирішено в законодавчому порядку (ч. 1 ст. 38 КЗпП). Але можлива ситуація, коли на прохання працівника про припинення трудових відносин з певної дати є згода власника або уповноваженого ним органу. На можливість такої ситуації вказує Пленум Верховного Суду України в п. 8 ч. 2 постанови від 6 листопада 1992 р. Пленум вважає, що «сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника на звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п. 1 ст. 36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП)». З такою позицією важко погодитись. Ставити підставу припинення трудового договору в залежність від того, чи обумовив цю підставу працівник при подачі заяви про звільнення, про існування якої більшість працюючих навіть не знають, навряд чи є правильним. Підстава припинення трудових відносин повинна визначатись фактичними обставинами, що склалися між сторонами, а не залежно від того, чи знають про цю підставу працюючі і чи враховують вони її при звільненні з роботи. Коли працівник за відсутності поважних причин просить власника або уповноважений ним орган звільнити його до закінчення двотижневого строку і власник або уповноважений ним орган вважає за можливе задовольнити прохання працівника, сторони так само, як вони раніше досягли угоди при укладенні цього трудового договору, можуть досягти угоди про його припинення. При цьому між сторонами досягається угода не тільки про строки, а й про саме припинення трудового договору. Угода про строк тут є похідною від угоди про звільнення. Якщо відсутня угода про припинення трудового договору, угода про строк припинення втрачає зміст. Тому за наявності угоди про припинення трудового договору до закінчення двотижневого строку з дня подачі працівником заяви про звільнення припинення трудового договору з працівником повинно бути здійснено на підставі п.1 ст.36 КЗпП з наведенням в наказі формулювання цієї підстави припинення трудових відносин. За відсутності чітко вираженої згоди власника або уповноваженого ним органу на прохання працівника про припинення трудового договору працівник, крім випадків, передбачених ч. 1 ст. 38 КЗпП, має право вимагати звільнення тільки по закінченні двотижневого строку попередження. Звільнення у таких випадках здійснюється з

посиланням на ст. 38 КЗпП і формуванням причин звільнення за цією статтею. По закінченні двотижневого строку попередження власник або уповноважений ним орган видає наказ, і працівник припиняє виконання своїх трудових обов'язків. Якщо працівник після закінчення строку попередження не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не мають права звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Таким чином, не видання власником або уповноваженим ним органом наказу про звільнення, якщо працівник не підтверджує свого бажання розірвати трудовий договір, погашає право гасника або уповноваженого ним органу на розірвання трудового договору. Частиною 1 ст. 38 КЗпП передбачено, що у разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання в даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом І групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом або з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо власник або уповноважений ним орган по закінченні строку попередження, який обчислюється з дня, наступного за днем подачі працівником заяви, не видав наказ про звільнення, а працівник наполягає на припиненні трудових відносин, він припиняє роботу і вимагає видачі йому трудової книжки. Весь час затримки видачі трудової книжки становить вимушений прогул працівника і за цей період йому повинна бути виплачена заробітна плата. Подача працівником заяви про розірвання трудового договору не позбавляє власника або уповноважений ним орган права звільнити його за винні дії з підстав, що передбачені законом, до закінчення двотижневого строку попередження, а також застосувати до нього протягом цього строку в установленому порядку дисциплінарного стягнення. Працівник не може бути звільнений за власним бажанням, якщо він до закінчення передбаченого законом строку відкликав або просив повернути йому заяву про звільнення. Подача працівником заяви про розірвання трудового договору повинна бути добровільною і виражати його волевиявлення на звільнення з роботи. Якщо ж звільнення працівника було вимушеним, власник або уповноважений ним орган примусив його подати заяву про звільнення за власним бажанням, то такий працівник підлягає поновленню на роботі. Разом з тим посилання працівника на вимушеність поданої заяви про звільнення за власним бажанням суд може і не взяти до уваги, якщо заява була подана з метою уникнути відповідальності за порушення трудової дисципліни чи за появу на роботі

в нетверезому стані, і звільнення сталося з цих підставі

Працівник по закінченні двотижневого строку з дня подачі заяви про звільнення за власними бажанням має право припинити роботу. У цьому випадку трудовий договір вважається розірваним з моменту припинення роботи, а не з дня видання власником або уповноваженим ним органом наказу про звільнення. Якщо затримка видання наказу, а відповідно й трудової книжки, призвели до вимушеного прогулу, то час вимушеного прогулу на певну кількість днів затримки продовжує перебування працівника в трудових відносинах з даним підприємством. На вимогу працівника строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та з інших поважних причин.

Працівник, який бажає достроково розірвати трудовий договір за своєю ініціативою, навіть за наявності поважних причин, не має права на двотижневе письмове попередження власника або уповноваженого ним органу і залишення роботи по закінченні цього строку. Він може залишити роботу лише тоді, коли власником або уповноваженим ним органом буде виданий наказ про звільнення з роботи. Якщо власник або уповноважений ним орган не видає наказ і не бажає звільнити працівника з роботи, останній може звернутися в органи по розгляду трудових спорів з вимогою про дострокове розірвання трудового договору. Це єдиний випадок в законодавстві про працю України, коли органи по розгляду трудових спорів можуть розглядати спір про розірвання трудового договору. Судові органи переважно розглядають трудові спори про поновлення на роботі працівників, які вважають, що їх неправильно звільнили з роботи. На відміну від трудових спорів про поновлення на роботі, які внаслідок ст. 232 КЗпП розглядаються безпосередньо районними (міськими) судами незалежно від підстав припинення трудового договору, спори про розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів, тобто в комісії по трудових спорах і районних (міських) судах. Право на розірвання трудового договору мають також тимчасові та сезонні працівники. Про бажання звільнитись вони письмово попереджують власника або уповноважений ним орган за три дні.

8. Загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу визначені в законі. Вони поділяються на загальні (ст. 40 КЗпП) та додаткові (ст. 41 КЗпП). Загальними вважають такі підстави, що поширюються на всіх працівників підприємств, незалежно від форм власності і галузі народного господарства. До них віднесені зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників; виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи; систематичне

невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не враховуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні; поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; вчинення за місцем роботи розкрадання майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу застосовуються лише щодо окремих категорій працівників, а саме: керівників підприємств (філіалів, представництв, відділень та інших відокремлених підрозділів), їх заступників, головних бухгалтерів підприємств, їх заступників, а також службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами у випадках одноразового грубого порушення трудових обов'язків; винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу; вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників. Про звільнення з роботи у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці працівник персонально попереджається не пізніше ніж за два місяці. Таке попередження власник або уповноважений орган можуть зробити лише тоді, коли на підприємстві в дійсності є зміни в організації виробництва і праці, підприємство ліквідується, реорганізується або перепрофілюється, скорочується чисельність або штат працівників. Якщо в дійсності змін в організації виробництва і праці, реорганізації підприємства, скорочення чисельності або штату не було, тим більше коли на посаду звільненого прийнято працівника або посада залишається вакантною, у власника або уповноваженого ним органу немає підстав ні для попередження працівника, ні для його звільнення.

Реорганізація підприємства або його перепрофільювання може бути підставою для звільнення працівника лише у разі скорочення чисельності або штату працівників. Не припиняє дії трудового договору також зміна підпорядкованості підприємства (ч. 2 та 3 ст. 36 КЗпП). Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на даному ж підприємстві. В разі відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві працівник своїм розсудом звертається за допомогою в організацію по працевлаштуванню або працевлаштовується самостійно.

Власник або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності підприємства, повідомляє державну службу зайнятості про наступне вивільнення працівників не пізніше ніж за два місяці до вивільнення в письмовій формі, вказуючи підстави і строки вивільнення, найменування професій, спеціальностей кваліфікацій, розмір оплати праці. Звільнення внаслідок скорочення чисельності або штату працівників можливе як при фактичному скороченні обсягу робіт що дозволяє зменшити кількість працівників, так і при проведенні різних технічних і організаційних заходів, які дозволяють скоротити чисельність працівників, хоча обсяг праці залишається незмінним або навіть збільшується. Такими технічними й організаційними заходами, які дозволяють скоротити чисельність або штат працівників, є механізація, особливо автоматизація, виробничих процесів; запровадження у встановленому порядку більш прогресивних норм праці (в тому числі норм обслуговування або нормативів чисельності робітників і службовців); розвиток багатостатного обслуговування, суміщення професій і посад; проведення атестації робочих місць; широкий розвиток бригадної форми організації і стимулювання праці; здійснення різних заходів за планами наукової організації праці тощо. В ході атестації, наприклад, аналізується відповідність кожного робочого місця сучасним вимогам техніки, технології, організації і охорони праці. Одержані дані використовуються для вдосконалення робочих місць і ліквідації тих з них, які є зайвими або вдосконалення яких визнано недоцільним. Великі можливості для скорочення чисельності робітників закладені в бригадній формі організації і стимулювання праці. Загальні збори бригади мають право виносити рішення про виконання встановленого обсягу роботи з меншою чисельністю і в зв'язку з цим надавати власнику або уповноваженому ним органу пропозиції щодо виведення із складу бригади окремих робітників.

Скорочення чисельності або штату працівників повинно проводитись з метою якісного поліпшення складу кадрів. Тому власник або уповноважений ним орган при вирішенні питання про вивільнення працівників у першу чергу повинен враховувати їх ділову кваліфікацію. Закон не дав визначення поняття ділової кваліфікації. Стаття 42 КЗпП лише зазначає, що при скороченні чисельності або штату працівників переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш

високою кваліфікацією і продуктивністю праці. При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага у залишенні на роботі надається: сімейним – при наявності двох і більше утриманців; особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком; працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві; працівникам, які навчаються без відриву від виробництва; учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; винахідникам і раціоналізаторам; працівникам, які дістали на цьому підприємстві трудове каліцтво або професійне захворювання; працівникам з числа осіб, депортованих з України, на протязі п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України; працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, протягом двох років з дня звільнення зі служби. Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників.

При розірванні трудового договору в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, скороченням чисельності і штату працівнику виплачується вихідна допомога у розмірі середньомісячного заробітку. За умови реєстрації працівника в службі зайнятості як такого, що шукає роботу, не пізніше семи календарних днів після звільнення йому гарантується: надання статусу безробітного, якщо протягом семи днів йому не буде запропоновано підходящої роботи; право на одержання допомоги по безробіттю у розмірі 100 відсотків середньої заробітної плати за останнім місцем роботи протягом 60 календарних днів, 75 відсотків – протягом 90 календарних днів і 50 відсотків – протягом наступних 210 календарних днів, але не більше середньої заробітної плати, що склалася в народному господарстві відповідної галузі за минулий місяць, і не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати; збереження на новому місці роботи на весь період професійного перенавчання з відривом від виробництва середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи; право на достроковий вихід на пенсію за півтора роки до встановленого законодавством строку осіб передпенсійного віку, які мають встановлений законодавством про пенсійне забезпечення необхідний загальний трудовий стаж, у тому числі на пільгових умовах. У разі, коли вивільнений працівник без поважних причин своєчасно не зареєструвався у державній службі зайнятості як такий, що шукає роботу, він втрачає вказані вище пільги. Допомога по безробіттю такому працівнику може бути призначена на загальних підставах.

Державним службовцям, які звільнюються у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації чи перепрофілювання державної установи, скорочення чисельності або штату працівників, гарантується право на достроковий вихід на пенсію на підставі Закону України «Про пенсійне забезпечення», а також на пенсію, передбачену ст. 37 Закону України «Про державну службу» за наявності

трудового стажу для чоловіків – не менш 25 років, для жінок – не менш 20 років, у тому числі стажу державної служби не менш 10 років за півтора роки до встановленого законодавством строку. Вивільненим державним службовцям виплачується грошова допомога в розмірі 10 місячних посадових окладів, якщо вони досягли граничного віку перебування на державній службі і звільняються з цієї посади. При звільненні державних службовців за цією підставою до досягнення ними граничного віку перебування на державній службі виплата грошової допомоги у розмірі 10 місячних посадових окладів не проводиться. Відповідно до статті 42 КЗпП працівник, з яким розірвано трудовий договір у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації чи перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників, протягом одного року має право на укладення трудового договору в разі повторного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган здійснює прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації. Переважне право на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу працівників надається особам, які мають право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці та в інших випадках, передбачених колективним договором. Умови відновлення соціально-побутових пільг для цих працівників також визначаються колективним договором.

Громадянами похилого віку визначаються: чоловіки – у віці 60 років, жінки – у віці 55 років і старше, а також особи, яким до досягнення загального пенсійного віку залишилось не більше як півтора роки. Щодо державних службовців встановлений граничний вік перебування на службі: для чоловіків – 60 років, для жінок – 55 років. У разі необхідності керівник державного органу за погодженням з начальником Головного управління державної служби при Кабінеті Міністрів України може продовжити термін перебування на державній службі, але не більше як на п'ять років. У виняткових випадках після закінчення цього терміну державні службовці можуть бути залишені на державній службі лише на посадах радників або консультантів за рішенням керівника відповідного державного органу. Чинним законодавством про працю передбачена можливість розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу при виявленій невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Пункт 2 ст. 40 КЗпП передбачає дві причини такої невідповідності: недостатня кваліфікація або стан здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи. Ці причини є об'єктивними, тобто такими, що не залежать від волі працівника, тому вони не можуть бути поставлені йому за провину. Недостатня кваліфікація або стан здоров'я працівника повинні бути такими, що перешкоджають працівнику продовжувати дану роботу. Тому відсутність, наприклад, диплому про освіту, якщо відповідно до закону наявність спеціальної освіти не є обов'язковою умовою при укладенні трудового договору, або

визнання працівника інвалідом не можуть бути підставою. Для його звільнення, якщо він належним чином виконує свої службові обов'язки і за висновком медичної установи виконувана робота йому не протипоказана. Однак у випадках, коли відповідно до законодавства виконання певної роботи допускається після одержання у встановленому порядку спеціальних прав, позбавлення цих прав може за підставою для звільнення працівника за мотивами невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі. Наприклад позбавлення водія прав на водіння автомашини може бути підставою для його звільнення з роботи, якщо відсутня можливість переведення його на іншу роботу.

Недостатня кваліфікація працівника може виражатися у відсутності в нього необхідних знань і навиків, що виключає можливість нормального виконання обов'язків по конкретній посаді або роботі, і підтверджується об'єктивними даними про те, що працівник не виконує і не може виконувати тих функцій що покладені на нього за трудовим договором. Для доведення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі необхідно керуватися щодо робітників – тарифно-кваліфікаційними довідниками, щодо службовців – кваліфікаційними довідниками їх посад. Такі довідники визначають загальні вимоги, що ставляться до даної категорії працівників. Недопустимо звільнення за невідповідністю осіб, які не мають достатнього досвіду виконання дорученої їм роботи в зв'язку з нетривалим стажем їх роботи. Для молоді, яка прийшла на виробництво вперше, молодих спеціалістів, направлених на роботу після закінчення навчальних закладів, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створити умови для набуття необхідного виробничого досвіду.

У деяких випадках для встановлення відповідності працівників займаним посадам може проводитись атестація. Такій атестації підлягають працівники науково-дослідних, проектних, проектно-конструкторських і технологічних організацій, керівні, інженерно-технічні працівники і спеціалісти на підприємствах промисловості, будівництва, сільського господарства, транспорту і зв'язку. Атестуються також педагогічні працівники. За результатами їх атестації визначається відповідність зайнятій посаді, вирішується питання щодо кваліфікації, категорії. Атестація учителів здійснюється відповідно до вимог Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти України від 20 серпня 1993 р. № 310. Воно стосується тих працівників, для яких встановлені кваліфікаційні розряди. Учитель вищої категорії повинен мати відповідно фахову вищу освіту, виявляти високий рівень професіоналізму, ініціативу, творчість, досконало володіти ефективними методами, формами організації навчально-виховного процесу, забезпечувати високу результативність, якість своєї праці. Учитель має відзначатись загальною культурою, моральними якостями, що слугують прикладом для наслідування. Стаж педагогічної роботи має бути не менше восьми років. Визначення фахового рівня, прийняття рішення

про встановлення при проходженні атестації відповідної категорії належить до повноважень атестаційної комісії за місцем роботи. Встановлені кваліфікаційні категорії, педагогічні звання, якщо вони не підтверджені або незмінні протягом п'яти років, втрачають цінність.

Рішення атестаційної комісії є також підставою для звільнення працівника з роботи у порядку, встановленому законодавством (п. 4 ст. 54 Закону України «Про освіту» в редакції від 23 березня 1996 р.). Правила внутрішнього трудового розпорядку, а також інші нормативні акти не передбачають обов'язкової присутності працівника, який підлягає атестації, на засіданні атестаційної комісії, тому застосування до нього дисциплінарного стягнення суд визнає незаконним⁷. Висновок атестаційної комісії про кваліфікацію працівника є одним з доказів його відповідності займаній посаді чи виконуваній роботі. Цей висновок підлягає перевірці та оцінці судом у випадку спору в сукупності з іншими доказами. Тому суд може і не погодитись з цією оцінкою, якщо інші достовірні докази про роботу працівника підтверджують помилковість висновків атестаційної комісії.

Невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я може бути підставою для звільнення при наявності повної або частково постійної, але не тимчасової, втрати працездатності. Однак така часткова втрата працівником працездатності сама по собі не може бути підставою для звільнення за невідповідністю, якщо працівник належним чином виконує свої трудові обов'язки. Порушення працівником трудової дисципліни внаслідок його захворювання може бути підставою для звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу саме у зв'язку з невідповідністю займаній посаді або виконуваній роботі, але не за порушення трудової дисципліни. Якщо за виконуваною роботою працівник періодично повинен проходити медичний огляд, відмова працівника від такого огляду не може слугувати причиною звільнення його з роботи за невідповідністю його роботі. Такі дії працівника повинні розглядатись як порушення трудової дисципліни, за які власник або уповноважений ним орган має право притягнути його до дисциплінарної відповідальності аж до звільнення. Звільнення з роботи у зв'язку з виявленою невідповідністю може мати місце лише за умови, як що власник або уповноважений ним орган вживав заходи для, пере ведення, але працівник відмовився від переведення на іншу роботу, або власник чи уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника за його згодою на іншу роботу на тому ж підприємстві. При цьому працівник не може бути звільнений з роботи в разі відмови від переведення на іншу роботу, що викликано зниженням працездатності, якщо ця робота не відповідає трудовій рекомендації лікувального закладу.

При розірванні трудового договору в зв'язку з невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі працівнику виплачується вихідна допомога у розмірі середнього місячного заробітку. Наявність нормативних актів щодо атестації певних категорій працівників не виключає можливості розірвання трудового договору з працівником цих

категорій за п. 2 ст. 40 КЗпП і без її проведення, якщо фактичними даними підтверджується, що внаслідок недостатньої кваліфікації працівник не може належним чином виконувати покладені на нього трудові обов'язки.

Підставою для звільнення працівника з роботи з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за п. 3 ст. 40 КЗпП може бути систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до нього раніше застосувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення. На відміну від виявленої невідповідності працівника або об'єктивною нездатністю до виконання трудових обов'язків, систематичне невиконання працівником своїх обов'язків є об'єктивною обставиною, що може бути поставлена йому за провину. Для звільнення працівника за порушення трудової дисципліни необхідно, щоб він вчинив конкретний дисциплінарний проступок, тобто допустив невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, щоб невиконання або неналежне виконання обов'язків було протиправним та винним, носило систематичний характер, за попередні порушення трудової дисципліни до працівника застосувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення з додержанням порядку їх застосування, але це не дало позитивних наслідків, тому подальше залишення такого працівника на роботі суперечить інтересам виробництва. Систематичним порушенням трудової дисципліни вважається порушення, вчинене працівником, який і раніше порушував трудову дисципліну, за що притягувався до дисциплінарної та громадської відповідальності, і порушив її знову. Одноразове порушення трудової дисципліни працівником не може бути підставою для звільнення його з роботи, за винятком керівних працівників, які можуть бути звільнені за одноразове грубе порушення трудових обов'язків. Таким чином, для визначення систематичності винного невиконання трудових обов'язків має значення не сам факт дисциплінарного проступку, а застосування до працівника за цей проступок заходів дисциплінарного чи громадського стягнення, а не впливу. Під впливом слід розуміти громадську оцінку дій працівника: проведення з ним бесіди, стаття в стінній газеті, критичний виступ на зборах тощо. Стягнення ж є заходом, передбаченим правовою нормою або статутом громадської організації.

Власник або уповноважений ним орган може звільнити працівника і за повторне порушення трудової дисципліни за умови, що це порушення було істотним. Тому при вирішенні спору про поновлення на роботі за цією підставою суд повинен у своєму рішенні навести переконливі докази про те, наскільки істотним було це повторне невиконання службових обов'язків і могло воно вплинути на виробничу діяльність підприємства, а також у зв'язку з чим суд дійшов висновку, що цією особою допущено невиконання службових обов'язків. Заходи дисциплінарного стягнення, до яких ст. 147 КЗпП відносить догану і звільнення, не охоплює всіх форм впливу з метою забезпечення дисципліни праці. До заходів впливу з метою забезпечення дисципліни праці відносяться також позбавлення працівника

преміальної винагороди, передбаченої системою оплати праці, винагороди за підсумками роботи підприємства за рік, процентних надбавок за вислугу років, одноразової винагороди за вислугу років тощо. Ці заходи не віднесені до дисциплінарних, тому вони не можуть враховуватися при вирішенні питання про розірвання трудового договору. Звільнення можливе лише за проступок, допущений після застосування до працівника заходів дисциплінарного чи громадського стягнення, що не втратили чинності. Відповідно до ст. 151 КЗпП якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не було піддано новому дисциплінарному стягненню і до того ж він проявив себе як сумлінний працівник, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення, або стягнення може бути зняте достроково, до закінчення одного року.

Громадським стягненням вважається стягнення за невиконання трудових обов'язків, що застосовані до працівника трудовим колективом, товарицьким судом, громадською організацією відповідно до положень і статутів, що визначають їх діяльність. Беруться до уваги лише ті громадські стягнення, з дня накладення яких і до видання наказу про звільнення минуло не більше одного року, якщо вони не зняті достроково. В разі виникнення спору щодо правильності застосування стягнень за порушення трудової дисципліни цей спір може розглядатись органами по розгляду трудових спорів, а при вирішенні спору щодо правильності звільнення з роботи – безпосередньо районним судом. Питання про правильність застосування заходів громадського стягнення вирішується в установленому для них порядку оскарження, а не судом. Якщо правильність накладення стягнення викликає сумнів, суд ставить перед відповідним органом питання про перевірку обґрунтованості його накладення. До звільнення працівника з роботи за систематичне невиконання без поважних причин трудових обов'язків власник або уповноважений ним орган зобов'язаний витребувати від порушника трудової дисципліни пояснення в письмовій формі. Відмова працівника дати пояснення може бути зафіксована у відповідному акті. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. Але за це порушення працівник може бути притягнутий до усіх видів юридичної відповідальності: кримінальної, адміністративної, матеріальної і дисциплінарної, звичайно, за наявності для цього підстав. Не перешкоджає накладенню дисциплінарного стягнення позбавлення працівника повністю або частково премії, винагороди за підсумками роботи підприємства за рік, процентної надбавки за вислугу років, оскільки ці заходи, про що вже зазначалося, не є дисциплінарними стягненнями.

Право застосування дисциплінарних стягнень належить органу, якому дано право прийняття на роботу даного працівника. Це прийняття на роботу може здійснюватись також обранням, затвердженням або призначенням на посаду. В наказі про звільнення працівника власник або уповноважений ним орган зобов'язаний навести конкретні факти

порушень, не обмежуючись загальним посиланням на систематичне порушення трудових обов'язків з боку працівника. Оскільки розірвання трудового договору за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків є видом дисциплінарного стягнення, воно може бути застосоване лише з дотриманням строків, що встановлені для накладення дисциплінарних стягнень. Будь-яке дисциплінарне стягнення, в тому числі звільнення з роботи за цією підставою, застосовується адміністрацією підприємства безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу вивільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці. Звільнення взагалі не може бути здійснено, якщо з дня вчинення проступку минуло більше шести місяців. Обчислення строку проводиться з дня фактичного припинення трудових відносин. Якщо наказ чи розпорядження видані в установленій для застосування стягнення строк, однак працівник фактично продовжував роботу і по закінченні строку. В зв'язку з чим трудові відносини припинилися після спливу строку, то таке звільнення працівника є неправильним.

До дисциплінарних стягнень відноситься також звільнення з роботи за прогул без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП). Прогулом без поважних причин визнається відсутність працівника на роботі протягом робочого дня. До прогулу прирівнюється відсутність працівника без поважних причин на роботі більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня. Прогул без поважних причин проявляється в залишенні роботи без попередження власника або уповноваженого ним органу в установленому порядку про розірвання трудового договору, якщо такий договір укладено на невизначений строк; залишенні роботи до закінчення строку попередження без згоди власника або уповноваженого ним органу; залишенні без поважних причин особою, яка уклала строковий трудовий договір роботи до закінчення строку трудового договору; самовільному залишенні молодим спеціалістом до закінчення строку обов'язкового відпрацювання роботи, на яку його було направлено по закінченні відповідного навчального закладу; самовільному залишенні роботи без поважних причин до спливу строку обов'язкового відпрацювання молодим робітником, який закінчив навчальний заклад системи професійно-технічної освіти; відмові без поважних причин приступити до роботи при зниженні розряду за грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, що спричинили погіршення якості продукції. Однак не може бути кваліфікована як прогул відмова працівника від виконання роботи, на яку він був переведений всупереч чинному законодавству про працю, незгода його продовжувати роботу в нових умовах у зв'язку із змінами умов праці: систем і розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, що викликані змінами в організації виробництва і праці. Працівник, який відмовився від переведення на легшу роботу, котрої він потребує за станом здоров'я відповідно до медичного висновку, не може бути звільнений за прогул без поважних причин.

Відсутність працівника на роботі з причин, що є поважними, не може вважатись прогулом і призводити до розірвання трудового договору. Законодавство про працю не містить переліку причин відсутності на роботі, які необхідно вважати поважними. У кожному окремому випадку їх наявність або відсутність визначається власником або уповноваженим ним органом. Правильність такого визначення перевіряється судом при розгляді спору про поновлення працівника на роботі.

Поважними причинами судова і профспілкова практика визначає хворобу працівника, навіть за відсутності у нього лікарняного листка про тимчасову непрацездатність; запізнення на Роботу через аварії чи простої на транспорті; надання роботи особам, які постраждали від нещасних випадків або аварій тощо. Так Верховний Суд України по одній із справ зазначив, що звільнення працівника за прогул не може вважатись обґрунтованим, якщо невихід на роботу пов'язаний з поганим станом здоров'я, що перешкоджає продовженню роботи. Трудовий договір У даному випадку маже бути розірваний на підставі невідповідності працівника займаній посаді. Невихід на роботу в зв'язку з перебуванням в медичному витверезнику визнається прогулом без поважних причин. Використання працівником без дозволу власника або уповноваженого ним органу відпустки не в установлений графіком час суди також визнають прогулом без поважних причин.

Звільнення працівника з роботи може мати місце за однократний випадок прогулу без поважних причин. Але таке звільнення є правом, а не обов'язком власника або уповноваженого ним органу. Тому в разі прогулу без поважних причин власник або уповноважений ним орган має право застосувати до працівника стягнення, повністю або частково позбавити його премії та інших виплат, передбачених на цьому підприємстві, передати питання про притягнення працівника до відповідальності на розгляд трудового колективу або його органу. Звільнення за прогул є дисциплінарним стягненням, тому при його проведенні повинні бути дотримані порядок і строки накладення дисциплінарних стягнень. При визначенні часу, коли про дисциплінарний проступок працівника стало відомо службовій особі, яка користується правом прийому на роботу і звільнення, слід виходити з часу, коли про цей проступок стало відомо безпосередньому начальнику працівника, наприклад майстру, начальнику цеху та ін. При звільненні за прогул (як і при іншому дисциплінарному звільненні) трудові відносини вважаються припиненими з першого дня невиходу на роботу, якщо працівник до часу видання наказу не працював.

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий договір до закінчення строку його дії може бути розірваний власником підприємства, або уповноваженим органом у разі нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не враховуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений більш тривалий строк збереження місця роботи або посади при певному захворюванні. За працівниками які

втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи або посади зберігається до відновлення чи встановлення інвалідності. За особами, які тимчасово втратили працездатність внаслідок захворювання на туберкульоз, місце роботи або посада зберігається протягом 12 місяців.

Звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП можливе у разі втрати працівником працездатності понад чотирьох місяців підряд. Якщо працездатність триває менш ніж чотири місяці, але з перервами, хоч і короткочасними, підстав для звільнення працівника з роботи немає. Не можна звільняти працівника за тривалу непрацездатність і тоді, коли працівник приступив до роботи після хвороби, хоч би він до цього був непрацездатним більш як чотири місяці. Пункт 5 ст. 40 КЗпП дає право власнику або уповноваженому ним органу звільнити працівника, який тривалий час хворіє, але не зобов'язує його до цього. У кожному конкретному випадку, враховуючи досвід, кваліфікацію і безперервний стаж роботи на даному підприємстві працівника, що хворіє, а також можливість його видужання найближчим часом, власник або уповноважений ним орган може зберегти за ним місце роботи або посаду на строк і більший від чотирьох місяців, якщо це не порушує нормальної роботи підприємства.

До відновлення працездатності або встановлення інвалідності працівнику, навіть звільненому в зв'язку з тривалою непрацездатністю, виплачується допомога по тимчасовій непрацездатності за попереднім місцем роботи. Працівник, направлений на лікування від алкоголізму в психоневрологічну лікарню системи Міністерства охорони здоров'я, у разі тривалого лікування може бути звільнений з роботи за п.5 ст. 40 КЗпП. При здійсненні трудових правовідносин може виникнути ситуація, коли звільнений з роботи працівник поновлюється новою організацією або органом по розгляду трудових спорів. На робоче місце, що звільнилося, прийнято нового працівника, у зв'язку з чим на одному робочому місці фактично числиться двоє працівників.

При поновленні на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, новоприйнятий працівник, незалежно від того, на невизначений чи на певний строк укладено з ним трудовий договір, може бути звільнений власником або уповноваженим ним органом на підставі п.6 ст. 40 КЗпП. Але таке звільнення може мати місце лише за умови, що звільнений працівник поновлюється на роботі рішенням суду або вищого в порядку підлеглості органу. Підлягає також поновленню на роботі працівник, що звільняється з військової служби за станом здоров'я або сімейними обставинами протягом трьох місяців з дня призову чи зарахування на військову службу, не враховуючи часу проїзду до місця постійного проживання (ч. 2 п. 5 ст. 26 Закону України від 25 березня 1992 р. «Про загальний військовий обов'язок і військову службу»). Верховний Суд України в одній із справ, вказавши, що у випадку, коли трудовий договір був припинений на підставі постанови суду про направлення особи в лікувально-трудова профілакторій для примусового лікування, а пізніше ця постанова була

скасована в порядку нагляду і при новому розгляді справи підстав для примусового лікування встановлено не було, питання про надання роботи цій особі повинне вирішуватись в порядку працевлаштування.

Звільнення у разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, допускається, коли неможливе переведення новоприйнятого працівника за його згодою на іншу роботу. Якщо власник або уповноважений ним орган не вжив заходів до переведення працівника, що звільнюється, розірвання трудового договору за даною підставою буде неправильним. Працівнику, який був звільнений з роботи або посади в зв'язку з незаконним засудженням або відсторонений від посади через незаконне притягнення до кримінальної відповідальності, повинна бути надана попередня посада або інша рівноцінна робота (посада). Робота надається громадянину не пізніше місячного строку з дня його переведення, якщо воно зроблено протягом трьох місяців з моменту набрання чинності виправдувального вироку або винесення постанови про припинення кримінальної справи за відсутністю події злочину, за відсутністю в діях складу злочину або за недоведеністю вчинення злочину громадянином.

Розірвання трудового договору з новоприйнятим працівником можливе за умови, що працівник, який раніше виконував цю роботу, саме поновлюється на роботі. Чинним законодавством передбачені випадки, коли працівникові після закінчення виконання певних обов'язків повинна бути надана попередня робота. Так, відповідно до ст. 118 КЗпП працівникам звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх на виборні посади у державних органах, наприклад у Раді народних депутатів, а також профспілкових, кооперативних органах, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а за її відсутності – інша рівноцінна робота (посада) на тому самому чи, за згодою працівника, на іншому підприємстві. Під рівноцінною роботою (посадою) слід розуміти таку роботу (посаду), яка відповідає попередній роботі за обсягом пільг, що надаються у зв'язку з її виконанням, та переваг у межах робочого часу і часу відпочинку, соціального страхування, соціально-культурного та житлово-побутового обслуговування. Якщо посада, яку займав працівник, обраний на посаду в державних органах, зайнята іншим постійним працівником, працівник підлягає працевлаштуванню на рівноцінній посаді. У разі невиконання цього обов'язку власником або уповноваженим ним органом працівник може звернутися до суду з позовом, але не про поновлення на роботі, а з вимогою про укладення трудового договору. Пленум Верховного Суду України в постанові від 6 листопада 1992 р. роз'яснив, що при обґрунтованості такого позову суд своїм рішенням зобов'язує власника або уповноважений ним орган укласти трудовий договір з особою з дня її звернення до суду з приводу прийняття на роботу. Якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоечасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, за час нього прогулу йому повинна бути виплачена заробітна плата.

Поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння дає право власнику або уповноваженому ним органу звільнити такого працівника з роботи на підставі п. 7 ст. 40 КЗпП. В такому стані працівник не може критично оцінювати свої дії, втрачаються почуття дозволеного і відповідальності, виникає загроза створення аварійної ситуації травматизму. Працівник фактично втрачає можливість належним чином виконувати свої трудові обов'язки. Звільнення працівника за цією підставою може мати місце незалежно від того, у який період робочого часу він появився на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння: на початку роботи, протягом робочого дня чи при його закінченні. Сам факт появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння є порушенням трудової дисципліни, незалежно від настання чи відсутності шкідливих наслідків. Власник або уповноважений ним орган повинен не допускати до роботи працівника, що появився в стані сп'яніння, протягом цього дня або зміни. Однак підставою для звільнення у даному випадку є не відсторонення працівника від роботи, а саме поява на роботі в стані сп'яніння. Тому власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір з працівником незалежно від того, чи був він відсторонений від роботи, чи працював у стані алкогольного або токсичного сп'яніння всю зміну. Перебування працівника в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння може встановлюватись як на підставі медичного висновку, так і на підставах інших видів доказів, передбачених ст. 27 ЦПК.

Звільнення за появу на роботі в стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння застосовується до працівника незалежно від того, чи притягався він раніше до дисциплінарної відповідальності та чи вживались до нього заходи громадського стягнення. Власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника за цією підставою й при одноразовому порушенні трудової дисципліни, дотримуючись при цьому порядку і строків накладення дисциплінарних стягнень. Пунктом 8 ст. 40 КЗпП передбачено право власника або Уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір з працівником у випадку вчинення за місцем роботи розкрадання, в тому числі дрібного, майна власника, встановленого вироком, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу. Таке звільнення можливе незалежно від того, чи застосовувались до працівника раніше заходи дисциплінарного стягнення, у робочий чи неробочий час вчинено розкрадання. Пленум Верховного Суду України в п. 26 постанови від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що за змістом п. 8 ст. 40 КЗпП до вказаних у цій нормі випадків вчинення розкрадання майна власника відноситься як розкрадання його в організації, з якою працівник перебуває в трудових відносинах, так і розкрадання його в організації, в якій він виконував роботу внаслідок даних трудових відносин. Факт розкрадання майна, таким чином, може бути встановлений

вироком суду, що набрав чинності. Цим вироком працівник не обов'язково повинен бути засуджений до такої міри покарання, що перешкоджає йому виконувати обумовлену роботу, як це передбачено п. 7 ст. 36 КЗпП. Міра покарання не має значення для вирішення питання про звільнення працівника. Вирок підтверджує факт вчинення працівником крадіжки, і саме наявність цього факту є підставою для розірвання трудового договору. Підтвердженням факту крадіжки можуть бути також постанова компетентного органу про накладення за це адміністративного стягнення, рішення трудового колективу та його органів, товариського суду або громадської організації при застосуванні заходів громадського впливу за встановлений факт розкрадання майна. Оголошення цеховим комітетом профспілки догани за вчинення дрібної крадіжки може потягнути за собою звільнення працівника на підставі п. 8 ст. 40 КЗпП України. При розгляді спору про поновлення на роботі при звільненні за цією підставою суд має право дати оцінку висновкам трудового колективу, його органів, товариського суду або громадської організації про вчинення працівником розкрадання, якщо ці висновки, на думку суду, суперечать закону або встановленим обставинам.

9. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Крім загальних підстав розірвання трудового договору законодавство про працю передбачає також додаткові підстави. Вони можуть бути застосовані лише до певних категорій працівників. До них у першу чергу відносяться керівні працівники, з якими трудовий договір може бути розірваний при одноразовому грубому порушенні трудових обов'язків. Така підстава розірвання трудового договору передбачена п. 1 ст. 41 КЗпП. До керівних працівників відносяться керівник підприємства (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступник, головний бухгалтер підприємства, а також службові особи митних органів, державних податкових адміністрацій, яким присвоєні персональні звання, і службові особи контрольно-ревізійної служби та органів контролю за цінами, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого та регіонального самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян.

Пленум Верховного Суду України в постанові від 9 листопада 1992 р. роз'яснив судам, що, вирішуючи питання, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку завдано ним або могло бути завдано шкоду. Указом Президента України від 16 березня 1995 р. «Про заходи щодо нормалізації платіжної дисципліни в народному господарстві України» визнано, що органи виконавчої влади, до сфери управління яких належать підприємства-боржники – суб'єкти підприємницької діяльності, засновані на державній власності, які за наявності коштів на депозитних, валютних та інших рахунках мають кредиторську заборгованість строком понад 60 днів, повинні розривати контракти з керівниками підприємств. Оскільки

в даному разі йдеться про грубе порушення трудових обов'язків, підставою для розірвання контракту може бути п. 1 ст. 41 КЗпП. Працівники, які безпосередньо обслуговують грошові або матеріальні цінності, можуть бути звільнені, крім загальних підстав, передбачених ст. 40 КЗпП, також у випадку втрати до них довір'я. Така підстава розірвання трудового договору передбачена п. 2 ст. 41 КЗпП. До працівників, які можуть бути звільнені за цією підставою відносяться перш за все особи, які займають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем, перевезенням грошових і товарних цінностей, наприклад продавці, касири, завідувачі базами тощо, а також особи, які зайняті обробкою дорогоцінних металів і каміння, застосовують в процесі виробництва передані ним цінності, наприклад, шліфувальники або гранувальники алмазів на ювелірній фабриці, монтажники, паяльщики виробів з дорогоцінних металів.

Під термінами «зберігання», «обслуговування» і «розподіл цінностей» слід розуміти широке коло операцій по експедиції чи по відпусканню цінностей, іноді зовсім не пов'язаних з безпосереднім їх обслуговуванням. За загальними правилом такі працівники у разі нестачі матеріальних цінностей несуть повну матеріальну відповідальність на підставі письмових договорів чи спеціальних законів. Для вирішення питання про те, чи відноситься працівник до осіб, які безпосередньо обслуговують грошові чи товарні цінності, необхідно докладно ознайомитися з колом його обов'язків, що визначаються відповідними посадовими інструкціями та положеннями. В кожному конкретному випадку необхідно з'ясувати, чи становить виконання операцій, то пов'язані з обслуговуванням цінностей, основний зміст їх трудових обов'язків, чи носить виконання ними вказаних дій відповідальний, підзвітний характер з наявністю обліку, контролю за рухом і зберіганням цінностей. Обов'язок по обслуговуванню цінностей може бути передбачений тарифно-кваліфікаційними довідниками, посадовими інструкціями та іншими нормативними актами. У зв'язку з втратою довір'я можуть бути звільнені і ті працівники, здійснення грошових операцій для яких не становить їх основної функції, але з неї впливає. Це відноситься до екскурсоводів, зобов'язаних розповсюджувати квитки, шоферів таксі, водіїв автобусів, які працюють без кондуктора, та ін. Але їх звільнення можливе лише за порушення, пов'язані з обслуговуванням доручених їм цінностей. Не можуть бути звільнені в зв'язку з втратою довір'я касири, бухгалтери, контролери та інші працівники, які мають відношення до цінностей, але не пов'язані з їх безпосереднім обслуговуванням. Не може бути підставою для звільнення також разове виконання працівником операцій з цінностями, що не становить його трудових обов'язків.

Звільнення в зв'язку з втратою довір'я до працівника на підставі п. 2 ст. 41 КЗпП може мати місце при вчиненні ним винних дій. При цьому не має значення, в якій формі були вчинені незаконні дії: навмисно чи у формі необережного ставлення до своїх обов'язків, чи передбачав працівник або повинен був передбачити негативні наслідки своїх дій.

Провина працівника має бути доведена власником або уповноваженим ним органом фактами і об'єктивними обставинами, що свідчать про винні дії працівника, наприклад, систематична нестача довірених йому цінностей, безвідповідальне, халатне ставлення до своїх трудових обов'язків, порушення правил торгівлі, крадіжки та ін. Конкретними фактами можуть бути обмірювання, обважування покупців, завищення цін, привласнення матеріальних цінностей та ін. Втрата довір'я може бути наслідком вчинення їй такого проступку, що дає підстави зробити висновок, що подальше залишення такого працівника на роботі з обслуговуванням грошових і матеріальних цінностей може призвести до втрати цих цінностей. Підозра власника або уповноваженого ним органу не може бути підставою для вираження недовіри до працівника.

Таким чином, для звільнення працівника за п.2 ст.41 КЗпП Не обов'язково, щоб він своїми протиправними діями завдав Шкоду підприємству. Достатньо, щоб цими діями створювалась загроза завдання такої шкоди. Тому судова практика дотримується думки, що сам по собі факт нестачі матеріальних цінностей при невстановлені винних дій матеріально відповідальної особи не є підставою для розірвання з ним трудового договору в зв'язку з втратою довір'я'.

Звільнення в зв'язку з втратою довір'я не є заходом дисциплінарного стягнення, тому воно може бути здійснено незалежно від притягнення особи до дисциплінарної відповідальності за вчинений проступок. В разі звільнення на цій підставі правила накладення дисциплінарного стягнення не застосовуються. Неправомірні дії працівника не обов'язково повинні носити систематичний характер. Для звільнення достатньо і одноразового порушення, що дає власнику, або уповноваженому ним органу підставу розірвати з працівником трудовий договір у зв'язку з втратою до нього довір'я. За втратою довір'я може бути звільнений з роботи також головний бухгалтер підприємства. Відповідно до п. 23 Положення про організацію бухгалтерського обліку і звітності в Україні, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 250, головний бухгалтер підписує разом з керівником підприємства документи, що є підставою для приймання і видання товарно-матеріальних цінностей та коштів, а також розрахункові, кредитні та фінансові зобов'язання, візує господарські договори. Зазначені документи без підпису головного бухгалтера вважаються недійсними і до виконання не приймаються. Відповідно до цих повноважень головний бухгалтер є працівником, який безпосередньо обслуговує товарні і грошові цінності, і тому на нього поширюється дія п. 2 ст. 41 КЗпП.

Особи, трудовим обов'язком яких є виховання, повинні бути не тільки висококваліфікованими спеціалістами, а й людьми високої духовності та моральних переконань, бездоганної поведінки в громадських місцях, на роботі і в побуті. Особистий приклад вихователя, його авторитет і високоморальна поведінка мають виключно важливе значення у формуванні впливу вихователя на молодь, усіх трудящих, становлять ту виховну силу, яку не можна замінити ні підручниками, ні бесідами на моральні теми, ні

системою заохочень і покарань. Працівник, який виконує виховні функції, повинен постійно слідкувати за собою, відчувати, що його поведінка перебуває під неослабним контролем тих, кого він виховує. ти, як при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з їх виконанням, тобто при вчиненні такого проступку в громадських місцях або в побуті. При цьому звільнення можливе саме за винні дії, не сумісні з продовженням даної роботи. Необхідно, щоб факт вчинення проступку був доведений до відома громадськості. Звільнення не може бути визнане правильним, якщо його здійснено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами. Так, розглядаючи справу про поновлення на роботі вчителя М., суд встановив, що в наказі про звільнення не наведені конкретні факти його неправильної поведінки, які б виключали можливість залишення на роботі, пов'язаної з виконанням виховних функцій. У ньому лише зазначалося, що М. нібито намагався зайняти посаду директора школи, для чого організував групу вчителів, які були підмовлені проти адміністрації школи. Суд поновив М. на роботі. По іншій справі вищий суд скасував рішення суду про відмову в поновленні на роботі особи, оскільки судом не встановлено і в його рішенні не значено, які конкретні аморальні проступки були допущені позивачем'.

Звільнення за вчинення аморального проступку не належить до заходів дисциплінарного стягнення, тому воно не обмежене строками, що встановлені законом для накладення дисциплінарних стягнень. Але при вирішенні питання про звільнення працівника за цією підставою слід брати до уваги час, який минув з моменту вчинення аморального проступку, його тяжкість, подальшу поведінку працівника та інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення питання. Розірвання трудового договору в зв'язку з вчиненням аморального проступку здійснюється саме тоді, коли працівник не може бути звільнений на загальних підставах. Якщо у власника або уповноваженого ним органу є одна із загальних підстав для розірвання трудового договору, то саме ця підстава і повинна бути застосована для припинення трудових відносин. Якщо припустити можливість звільнення за прогул як за аморальний проступок, то це могло б призвести до порушення порядку накладення дисциплінарних стягнень. Наприклад, власник або уповноважений ним орган пропустили строки для звільнення працівника за прогул без поважних причин. Оскільки такі строки для звільнення за вчинення працівником аморального проступку не встановлені, власник або уповноважений ним орган намагався звільнити працівника як за вчинення аморального проступку.

10. Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу. На вимогу профспілкового органу, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір (контракт) з керівним працівником або усунути його з опанованої посади, якщо він порушує Законодавство про працю і не виконує зобов'язань за колективним

договором. У разі, коли колективний договір підписав інший уповноважений на представництво орган, трудовий договір з керівником, який не виконав зобов'язань за колективним договором, має бути розірвано на вимогу цього органу. Якщо власник або уповноважений ним орган, працівник, щодо якого заявлено вимогу про розірвання трудового договору, не згодні з цією вимогою, вони можуть оскаржити її до суду у двотижневий строк. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

Пленум Верховного Суду України в п. 14 постанови від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» в редакції від 26 жовтня 1995 р. роз'яснив судам, що при розгляді справ, пов'язаних з вимогою профспілкового або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу з керівним працівником або усунення його з опанованої посади слід виходити з того, що така вимога може бути заявлена профспілковим органом, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір, і що ця вимога може бути оскаржена до суду працівником, власником або Уповноваженим ним органом у двотижневий строк. За змістом статті 43 КЗпП України керівним працівником належить вважати керівника підприємства (філіалу, представництва, відділення тощо). При цьому йдеться не про будь-який структурний підрозділ (цех, управління, службу, ферму тощо), а про відокремлений підрозділ, який утворюється у спеціально передбаченому порядку (наприклад, зазначеному в ст. 7 Закону України «Про підприємства в Україні»).

Відхилення судом скарги на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу не є перешкодою для оскарження працівником в суді законності його звільнення. Але працівник відповідно до ст. 231 ЦПК України у судовому процесі не може оспорювати факти встановлені судом при вирішенні його скарги на вимогу цього органу.

Використана література (до р. 11.2)

1. Конституція України від 28.06.1996р.
2. Кодекс законів про працю від 10.12.1971р.
3. Закон України «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 р. № 2998-ХІІ.
4. Закон України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991р. № 803- ХІІ.
5. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 25 лютого 2008 року № 82, Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням.
6. Короткін В. Г. Трудове право: прийняття на роботу і звільнення. – К., 2010.
7. Трудове право України. Курс лекцій./ За ред. Пелипенка П. Д. – К., 2011р.

11.3. Правове регулювання взаємодій соціального партнерства в системі корпоративно-трудова правовідносин

1. Поняття колективного договору та головні особливості його правової дії. Колективний договір – угода, що укладається на основі чинного законодавства, на підприємствах, в установах та організаціях, які використовують найману працю з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. Сторони колективного договору:

1) власником або уповноваженим ним орган (особа), з однієї сторони;
2) профспілковою організацією, а у разі її відсутності – представниками трудящих, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони. Якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної первинної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору. В цьому разі кожна первинна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Сторони встановлюють зміст колективного договору шляхом:

а) конкретизації правових норм, встановлених державою. Наприклад у колективному договорі конкретизується тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці;

б) встановлення умов праці, якщо таке згідно із законодавством віднесено до компетенції суб'єктів договірного регулювання; сторони колективного договору встановлюють особливості оплати праці працівників конкретного підприємства, установи, організації;

в) підвищення рівня пільг і гарантій, встановлених законодавством;

г) заповнення прогалін у трудовому праві.

Колективний договір містить значну частину нормативних положень, а тому він є обов'язковим до виконання суб'єктами трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Законодавець встановив загальний порядок вступу в силу колективного договору як нормативно-правового договору та порядок його реєстрації. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі. Зміст колективного договору. Становлять взаємні права та зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. Зокрема, до питань, що становлять зміст колективного договору відносяться:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів

заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій);

- встановлення гарантій, компенсацій, пільг тощо;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено прийнятому у них статуту);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці та її зміни при посадовому просуванні.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги. Забороняється включати до колективних договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами і угодами. У нинішніх умовах сторони самостійно визначають структуру колективного договору, виходячи зі специфіки підприємства, установи, організації. У загальній частині колективного договору викладаються цілі, завдання, функції, які він виконує, його співвідношення із чинним законодавством, взаємовідносини між сторонами, їх обов'язки та відповідальність за виконання зобов'язань, а також на кого розповсюджується цей договір.

2. Поняття колективних угод та їх види. Основою цивілізованих відносин профспілок з державою є укладення колективних угод. Поняття «колективна угода» в законодавстві України з'явилося порівняно недавно з прийняттям Закону України «Про колективні договори і угоди». До цього існували тарифні угоди, які уклалися на міжгалузевому, галузевому, територіальному та виробничому рівнях. Тарифна угода визначалась як договір між представниками сторін переговорів з питань оплати праці та соціальних гарантій.

Закон України «Про колективні договори і угоди» визначив правові засади розробки, укладення та виконання колективних угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників. Метою укладення колективних угод є не тільки вирішення питань оплати праці і соціальних гарантій, а й регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. Сторонами Генеральної угоди виступають професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення Генеральної угоди, та власники або уповноважені ними органи, які об'єдналися також для проведення таких переговорів. Оскільки в Україні в даний час більшість найманих працівників

зайнято в державному секторі економіки, тому інтереси власника при укладенні Генеральної угоди представляє Кабінет Міністрів України. Право представляти інтереси трудящих при укладенні Генеральної угоди законом надається об'єднаним з цією метою профспілкам. Але інші представницькі організації трудящих не позбавляються можливості брати участь в переговорах і при укладенні Генеральної угоди.

Сторонами угоди на галузевому рівні є власники, об'єднання власників або інші представницькі організації роботодавців. На підприємствах державної власності інтереси власника представляють міністерства і відомства. Інтереси ж працюючих представляють галузеві об'єднання профспілок. Угода на регіональному рівні укладається між місцевими органами державної виконавчої влади або регіональними об'єднаннями підприємців, якщо вони створені і мають відповідні повноваження, і об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами.

За наявності на галузевому чи територіальному рівні кількох профспілок або їх об'єднань чи інших уповноважених трудовим колективом на представництво органів вони повинні сформувавши спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективної угоди. У разі недосягнення згоди у створенні спільного представницького органу угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань або інші уповноважені трудовим колективом на представництво органи, до яких входить більше половини найманих працівників галузі, території. Законодавець послідовно відстоює право інших, крім професійних спілок, організацій трудящих на участь в колективних переговорах і укладення колективних угод, а також право трудящих самим вирішувати, які організації представлятимуть їх інтереси.

Колективна угода є нормативним актом, її положення діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін. Одночасно вона є локальним актом, бо її положення поширюється на певне коло суб'єктів, обмежене сферою дії сторін, які підписали угоду. Порядок укладення колективної угоди є досить демократичним. Однією з її сторін виступають уповноважені представники трудящих, хоча їх участь в розробці і укладенні угоди опосередкована через їх представників. Порядок ведення переговорів, розробки проекту та укладення колективних угод майже не відрізняється від порядку укладення колективного договору. Сторони ведуть колективні переговори, утворюють робочу комісію, яка готує проект угоди, використовують прямі процедури для регулювання розбіжностей тощо. Але колективна угода на відміну від договору не виноситься на схвалення трудовими колективами. Колективна угода є строковим актом. Вона укладається на визначений термін і набирає чинності з дня її підписання представниками сторін або з дня, зазначеного в угоді.

Колективною угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин. Зокрема, ст. 8 Закону України «Про колективні договори і і

угоди» передбачає включення в зміст угод гарантій праці і забезпечення продуктивності зайнятості, мінімальних соціальних гарантій оплати праці, розміру прожиткового мінімуму, соціального страхування, умов охорони праці та інші питання.

Чинне законодавство і наука трудового права не дають визначення поняття колективної угоди. З урахуванням наведених вище відправних позицій можна визначити колективну угоду як строкову угоду, яка укладається між власниками та органами, що уповноважені представляти трудящих на державному, галузевому та регіональному рівнях, про встановлення нормативних положень в сфері праці та соціально-побутових питань, які є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, з метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів держави, трудящих і власників, а також уповноважених ними органів.

3. Колективні переговори по укладенню колективного договору.

В науці трудового права серйозного дослідження практики ведення колективних переговорів не проводилось, оскільки навіть термін «колективні переговори» чинним законодавством не вживався. Цей термін в трудове право введений Законом України «Про колективні договори і угоди», яким було визначено, що укладенню колективного договору передують колективні переговори. Пізніше Законом України від 15 грудня 1993 р. норма про проведення колективних переговорів була включена до ст. 14 КЗпП.

Фактично колективні переговори існують ще до їх офіційного початку, оскільки і власник або уповноважена ним особа, і представники трудового колективу готуються до проведення переговорів, збирають необхідну інформацію, визначають свою лінію поведінки, тактику і стратегію ведення переговорів, у загальних рисах вирішують коло питань, що будуть винесені на переговори. Кожна із сторін готує пакет аргументованих пропозицій щодо структури і змісту колективного договору. Ці пропозиції передаються іншій стороні з метою їх попереднього вивчення, аналізу, підготовки висновків. Лінія поведінки кожної сторони визначається досягненням внутрішньої погодженості початкових позицій. Таке погодження особливо важливе тоді, коли інтереси членів сторін є багатогранними, що може викликати значні розбіжності. На переговорах сторона повинна бути згуртованою і мати вигляд єдиної. Особливо це стосується представників трудящих. Перелік вимог, що ними заявляються, має відповідати побажанням усіх членів колективу: молодих і похилого віку, кваліфікованих робітників і допоміжного персоналу, почасове оплачуваних і оплачуваних за продуктивністю праці, працівників розумової та фізичної праці тощо. Ці вимоги повинні бути сформульовані так, щоб задовольняти всіх працюючих.

Що ж до адміністрації підприємства, то тут панує принцип єдиноначальності. На державних підприємствах є можливість узгодити позицію з вищим керівництвом у порядку підлеглості. До того ж керівництво підприємства краще знає стан виробництва і вільно використовує оперативну інформацію.

Щоб досягти успіхів на переговорах, сторони перш за все повинні урегулювати різні процедурні питання, їм належним чином необхідно визнати один одного уповноваженим виступати від імені сторони, яку вони представляють, заявити про готовність вести переговори в певний час і у визначеному місці, ретельно підготувати всю необхідну документацію, уточнити обсяг повноважень, визначити тривалість переговорів і врегулювати різні деталі. Від імені трудового колективу переговори повинен вести орган, який одержав на це повноваження. Відповідно до практики, що існувала в минулі роки, таким органом виступав профспілковий комітет підприємства. У даний час право на ведення колективних переговорів може надаватись професійним спілкам чи їх об'єднанням в особі їх виборних органів. Але право вести колективні переговори може надаватись й іншим представницьким органам, наприклад раді трудового колективу, страйковому комітету, якщо трудовий колектив висловився за надання їм таких повноважень. Такі повноваження надаються загальними зборами трудового колективу або конференцією його членів шляхом голосування. Якщо на підприємстві є кілька професійних спілок чи інших об'єднань або інших уповноважених колективом представницьких організацій, усі вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору. У разі, коли профспілкові та інші представницькі організації не досягли згоди і не створили спільний орган або не досягнуто згоди в роботі спільного органу, загальні збори трудового колективу вирішують, кому надати переважне право на ведення переговорів « укладення колективного договору.

Не допускається ведення переговорів і укладення колективних договорів від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються власниками або їх уповноваженими органами, політичними партіями, радами підприємства.

Для ведення переговорів будь-яка із сторін не раніше як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору або у строк, визначений діючим колективним договором, письмово повідомляє іншу сторону про початок переговорів. Інша сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори. Ухилення осіб, які представляють власників або уповноважених ними органів чи профспілки, або інших уповноважених трудовим колективом органів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, умисне порушення встановленого законодавством строку початку таких переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін тягне за собою накладення штрафу в десять мінімальних розмірів заробітної плати. Власник або уповноважена ним особа повинна вести переговори з представниками трудового колективу у визначений час і у встановленому місці. Він не повинен ухилятися від цього обов'язку, наприклад брати участь у переговорах без бажання досягти угоди, затягувати переговори, відмовлятися від пред'явлення будь-яких контрпропозицій тим вимогам,

що заявили представники трудового колективу.

Обов'язок вести переговори не створює обов'язку погоджуватись з усіма вимогами іншої сторони. На переговорах жодна із сторін не має будь-якої переваги. Тому предметом переговорів може бути все, що не суперечить чинному законодавству і входить до кола інтересів трудового колективу.

Відповідно до ст. 14 КЗпП колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства. Їх укладенню також передують колективні переговори. Для успішного їх проведення необхідне чітке розмежування компетенції сторін на всіх рівнях переговорів, визначення сфери дії і міри норм та положень загального колективного договору на підприємстві в цілому. Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору утворюється робоча комісія з представників сторін, наділених відповідними повноваженнями. Переговори забезпечуються наказами, розпорядженнями, ними визначаються статус і права членів к діяльності, встановлюються певні гарантії на переговори.

Мінімальні гарантії членів комісії визначені Законом України «Про колективні договори і угоди». Перед (к особи, які беруть участь в переговорах як представники а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісії в період переговорів і підготовки проекту колективного договору звільняються від основної роботи із збереженням середньомісячного заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовкою проекту, компенсуються в порядку, передбаченому законодавством про працю або колективним договором.

Практика проведення переговорів не може бути стандартизованою. Навіть за умови законодавчого урегулювання окремих питань існують відмінності, обумовлені низкою чинників: рівнем організації виробництва, його технологією, рівнем об'єднаності трудящих тощо. Тому порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору визначається самими сторонами і оформляється протоколами. Якщо поширення частини цієї інформації може завдати шкоди підприємству, її надання може бути обумовлено зобов'язанням вважати її певною мірою конфіденційною, і учасники переговорів не мають права її розголошувати. Надання інформації може визначатися угодою, укладеною сторонами, які ведуть переговори, а в разі відсутності угоди – за домовленістю сторін. Ненадання особами, які представляють власників або уповноважених ними органів чи профспілки або іншим уповноваженим трудовим колективом органам, представникам трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів, становить собою адміністративне правопорушення і може призвести до накладення штрафу в п'ять мінімальних розмірів заробітної плати.

Законом не передбачається обмеження тривалості колективних переговорів. Сторони можуть за домовленістю самі визначити строки початку і закінчення переговорів і обумовлювати їх в регламенті проведення переговорів. Відповідно до ч. 6 ст. 10 Закону України «Про колективні

договори і угоди» сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів. Переговори можуть також перериватися, якщо сторони не дійшли згоди при обговоренні конкретних пропозицій. У таких випадках складається протокол розбіжностей, до якого заносяться зміст розбіжностей та пропозиції сторін про заходи, що необхідно провести, причин, через які не можна прийняти рішення. В протоколі обумовлюються також строки відновлення переговорів.

Для вирішення розбіжностей, що виникають в ході переговорів, після складення протоколу розбіжностей сторонами протягом трьох днів після складення протоколу створюється примирна комісія. Вона складається з однакової кількості представників сторін для підготовки рекомендацій щодо вироблення рішення, яке б задовольнило обидві сторони. Внаслідок переговорів сторони переконуються, що колективний договір – це засіб досягнення компромісу, який неможливий без поступок. Переговори саме і полягають у тому, щоб схилити іншу сторону до результату, якого необхідно досягти. У разі недосягнення згоди на підставі пропозиції примирної комісії сторони можуть звернутися до посередника, який у термін до семи днів повинен розглянути протокол розбіжностей і винести рекомендації щодо суті спору. Посередник визначається сторонами за їх спільним вибором. Це може бути нейтральна особа з високим рівнем кваліфікації в галузі тих питань, з яких виникли розбіжності. Ця особа повинна користуватися довірою обох сторін. Якщо внаслідок роботи примирної комісії чи посередника не вирішено розбіжностей і не досягнуто згоди між сторонами переговорів, профспілки або інші уповноважені працівниками органи можуть використовувати такі засоби впливу, як проведення зборів, мітингів, пікетування, демонстрацій аж до страйку. В разі, коли колективні переговори закінчилися успішно і робоча комісія сформувала проект колективного договору, то він передається на обговорення трудового колективу. Процес обговорення може проходити в різних формах: на зборах структурних підрозділів, окремих цехових профспілкових організацій і профгруп, шляхом тиражування і розповсюдження проекту серед працюючих. Після такого обговорення робоча комісія збирає, узагальнює і розглядає пропозиції, висловлені в ході обговорення, приймає рішення щодо доцільності і можливості їх реалізації та вносить відповідні зміни і доповнення до проекту колективного договору. З пропозицій, що не можуть бути прийняті, готуються обґрунтування та інформація.

Доопрацьований проект колективного договору виноситься на загальні збори чи конференцію трудового колективу для його обговорення і прийняття. Якщо загальні збори чи конференція трудового колективу відхилили проект колективного договору в цілому або окремі його положення, сторони зобов'язані поновити переговори для реалізації рішень і пропозицій зборів чи конференції. Термін таких переговорів для пошуку необхідного рішення відповідно до ст. 13 Закону України «Про колективні

договори і угоди» не повинен перевищувати 10 днів. Після закінчення цих переговорів проект колективного договору в цілому знову виноситься на розгляд загальних зборів чи конференції трудового колективу.

4. Порядок укладення колективного договору і його зміст. Колективний договір укладається на підприємствах незалежно від форм власності і господарювання за умови використання ними найманої праці і наявності права юридичної особи. Під найманою працею слід розуміти виконання працівником роботи за певну винагороду, що обумовлена трудовим договором або контрактом. Специфіка відносин по застосуванню найманої праці полягає в тому, що така праця може застосовуватись на базі будь-якої форми власності: на державних, орендних, колективних підприємствах, в кооперативних організаціях, акціонерних товариствах, фермерських господарствах, на колективних сільськогосподарських підприємствах, в домашньому споживчому господарстві тощо. Колективний договір укладається також на підприємствах, які здійснюють науково-дослідну діяльність або займаються комерцією з метою одержання прибутку.

При необхідності, колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємств. Під такими підрозділами слід розуміти цехи, відділи, лабораторії, сектори тощо. Головне, що повинно враховуватись при вирішенні цього питання, – це фінансові, економічні, організаційні і матеріальні можливості цих підрозділів для встановлення працівникам додаткових соціальних пільг з урахуванням специфіки роботи конкретного підрозділу в межах його компетенції. Колективний договір підрозділу може замінити колективний договір підприємства. Але колективний договір підрозділу може вирішувати тільки окремі питання соціально-економічних і трудових відносин підрозділу. В такому разі колективний договір структурного підрозділу є додатком до загального колективного договору підприємства, дія якого поширюється і на структурний підрозділ.

Розроблений сторонами проект колективного договору виноситься на загальні збори або конференцію трудового колективу. Загальні збори трудового колективу вважаються правомочними, якщо в них бере участь не менше половини працюючих на даному підприємстві. Конференція представників трудового колективу правомочна при участі в ній не менше 2/3 представників трудового колективу, обраних делегатами на конференцію. Якщо загальні збори чи конференція трудового колективу схвалює проект колективного договору, він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через п'ять днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами чи конференцією трудового колективу.

Підписаний сторонами колективний договір підлягає повідомній реєстрації в місцевих органах державної виконавчої влади відповідно до Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 р. № 225. Як зазначено в цьому Положенні, повідомна реєстрація проводиться з метою забезпечення можливості для врахування їх умов під час розгляду трудових спорів, що

можуть виникнути за результатами застосування норм цих угод (договорів) уповноваженими на те органами, і засвідчує автентичність примірників і копій, поданих на реєстрацію. Реєстрація проводиться в двотижневий строк з дня одержання колективного договору. Не пізніше наступного дня після реєстрації два примірники колективного договору повертаються сторонам, що його підписали і подали на реєстрацію. Копія договору зберігається реєструючим органом. Місцеві органи державної виконавчої влади, що реєструють колективні договори, не можуть вимагати від сторін цього договору внесення до нього змін або відмовити в його реєстрації, за винятком єдиного випадку, коли подані на реєстрацію примірники і копія колективного договору не є автентичними. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з моменту, що встановлений в самому договорі, незалежно від терміну його реєстрації.

Законодавство про працю не встановлює єдиних вимог щодо структури колективного договору. Сторони самостійно визначають його структуру, які розділи включити в договір, які додатки приєднати. В той же час законодавством досить докладно визначається зміст колективного договору.

Відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» та ст. 13 КЗпП зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективних договорах встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. Зокрема, ці зобов'язання стосуються змін в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форм, систем, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства, якщо це передбачено статутом; режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих. Колективним договором можуть передбачатись й інші додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Усі ці зобов'язання розподіляються на нормативні та зобов'язальні. До нормативних відносяться ті, що вже містяться в чинному законодавстві про працю. Але законодавством встановлюється мінімальний рівень соціальних умов, нижче якого сторони при укладенні колективного договору визначатись не мають права. Нормативні положення колективного договору – найбільш важлива частина його змісту. Ці положення становлять собою сукупність локальних норм з основних питань праці, її оплати, умов праці й побуту та ін. До зобов'язальних умов відносяться такі питання, які не урегульовані чинним законодавством, а

закріплюються в змісті колективного договору як конкретні зобов'язання, що беруть на себе власник, уповноважений ним орган, трудовий колектив, профспілковий комітет чи інший орган, уповноважений трудовим колективом на представництво його інтересів. Зобов'язальні умови на відміну від нормативних не носять загального характеру, виражаються у здійсненні конкретних одноразових дій, якими вичерпуються. Усі передбачені колективним договором норми і зобов'язання діють лише на конкретному підприємстві. Вони стосуються тільки тих суб'єктів, що становлять у своїй сукупності трудовий колектив. При цьому встановлені колективним договором норми і зобов'язання мають тимчасовий характер, оскільки за своєю природою колективний договір є строковою угодою.

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, незалежно від того, чи є вони членами профспілки. Але одночасно вони є й обов'язковими як для всіх працюючих, так і для власника чи уповноваженого ним органу. Власник і уповноважений ним орган повинні дотримуватись своїх зобов'язань відносно до всіх працівників. Працівники, в свою чергу, повинні дотримуватися виконання зобов'язань, взятих від їх імені профспілковим органом чи іншою представницькою організацією, які підписали колективний договір. Колективний договір може бути доповнений додатками, про які в загальній формі може бути вказано в тексті колективного договору. Самі додатки оформляються у вигляді відповідних документів. Додатками до колективного договору можуть бути: перелік професій і посад із шкідливими умовами праці, які дають право на додаткову відпустку і скорочений робочий день; перелік посад працівників із ненормованим робочим днем, яким надається додаткова відпустка; список професій із шкідливими умовами праці, які дають право на одержання молока або інших рівноцінних продуктів; норми безкоштовної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту; перелік професій і посад працівників, яким дозволяється встановлювати підсумований облік робочого часу; угода з охорони праці та ін.

Генеральною угодою на 1997–1998 роки як додаток передбачено переліки доплат і надбавок, що мають міжгалузевий характер. Такі доплати встановлюються за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, інтенсивність праці працівників, роботу в нічний час, керівництво бригадою тощо. Надбавки повинні встановлюватись за високу професійну майстерність, високі досягнення в праці, виконання особливо важливої роботи.

При формуванні структури і змісту колективного договору, а також додатків до нього умови, що включаються в договір, повинні бути вищі порівняно з чинним законодавством про працю. Генеральною, галузевою та регіональною угодами. Умови колективного договору, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством і угодами, є недійсними. Такі умови до колективного договору включатись не повинні.

5. Контроль за виконанням колективного договору і види відповідальності за невиконання його зобов'язань. Контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками. Для ефективного здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію. Крім того, сторони, що підписали колективний договір, угоду, щорічно в строки, передбачені колективним договором, угодою, звітують про їх виконання. В органи державної статистики надсилаються статистичні дані про колективні договори, угоди.

Для здійснення контролю за виконанням колективного договору, угоди можуть створюватися комісії, які за наслідками перевірки складають акт. Такий акт є основним документом, який свідчить про результати роботи по виконанню колективного договору, угоди. Одночасно він є підставою для вжиття заходів щодо усунення виявлених недоліків. Акт перевірки повинен відображати стан роботи по виконанню колективного договору, угоди. В ньому вказується, скільки заходів було включено в колективний договір, угоду і скільки з них виконано. По кожному з невиконаних зобов'язань повинні бути чітко вказані причини невиконання. В акті коротко висвітлюється робота по виконанню кожного з розділів колективного договору, угоди. В акті можуть бути конкретні пропозиції комісії щодо притягнення до відповідальності винних у невиконанні заходів колективного договору чи щодо усунення недоліків, які стали причиною невиконання.

Акт перевірки обговорюється на спільному засіданні сторін. Наслідком такого обговорення є прийняття рішення, в якому визначаються заходи щодо усунення виявлених недоліків, прорахунків, дається оцінка діяльності працівників, які допустили невиконання двосторонніх зобов'язань, вказуються строки їх виконання і особи, яким доручено здійснювати контроль за реалізацією наміченого. Може бути також прийняте рішення про направлення акта перевірки для обговорення в колективах структурних підрозділів, цехів, дільниць, лабораторій, бригад тощо. Порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору особами, які представляють власників або уповноважених ними органів чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів тягне за собою накладення штрафу до ста мінімальних розмірів заробітної плати. Ненадання цими ж особами інформації, необхідної для здійснення контролю за виконанням колективних договорів, тягне за собою накладення штрафу в п'ять мінімальних розмірів заробітної плати. Усі ці випадки відповідальності регламентуються ст. ст. 18-20 Закону України «Про колективні договори і угоди» Відповідно ця відповідальність є адміністративною. Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, відповідних комісій або з ініціативи прокурора. Крім адміністративної відповідальності особи, винні в ухиленні від участі в переговорах, порушенні і невиконанні колективного договору, угод, неподанні інформації, необхідної для успішного

проведення колективних переговорів і здійснення контролю, можуть бути притягнуті й до інших видів юридичної відповідальності. Такими видами відповідальності є дисциплінарна, матеріальна, а в окремих випадках навіть кримінальна.

Дисциплінарна відповідальність полягає у накладенні власником або уповноваженим ним органом на працівника за порушення дисципліни праці, вчинення дисциплінарного проступку стягнення: оголошення догани або звільнення з роботи. Статтею 45 КЗпП передбачено також, що на вимогу профспілкового органу, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір з керівним працівником або усунути його із займаної посади, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує зобов'язань за колективним договором. Матеріальна відповідальність полягає у зобов'язанні працівника відшкодувати шкоду, заподіяну підприємству невиконанням зобов'язань за колективним договором. Кримінальна відповідальність полягає у покаранні працівника за порушення зобов'язань по колективному договору в разі, коли таке порушення створює склад кримінального злочину.

Використана література (до р. 11.3)

1. Конституція України від 28.06.1996р.
2. Кодекс законів про працю від 10.12.1971р.
3. Гирич О. Г. Трудове право. Курс лекцій. – К., 2008.
4. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993р.

ВИСНОВКИ З ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ПРОБЛЕМНЕ ПОЛЕ ПОДАЛЬШИХ НАУКОВИХ РОЗРОБОК

Методологічний і науково-практичний аналіз питань, котрі на системній основі та у структурно-логічному зв'язку викладаються у навчальній дисципліні «Професійна кар'єра успішного фахівця», дозволяє зробити певні висновки. Їх можна представити у взаємопов'язаних аспектах, а саме – від розвитку первинних уявлень про успішного фахівця та його успішну професійну кар'єру до практичного планування фахового кар'єроздійснення у відповідних професіограмах і кар'єрограмах, програмно-структурних комплексах, які й виступають «об'єктами ціледосягнення» у професійно-реалізаційних практиках молодих фахівців. Основні висновки стосуються переважно практично-прикладних, методичних і професійно-світоглядних особливостей викладання навчальної дисципліни, а також необхідності врахування соціально-професійних якостей контингенту студентів старших курсів та «умов сприятливості» в опануванні студентами спеціальних знань, вмінь і навичок ефективного кар'єроздійснення задля досягнення статусу успішного фахівця.

1. Процес викладання навчальної дисципліни і її успішна репрезентація не повинна зводитись до розгляду суто професійно-практичних і методично-регулятивних питань. Він повинен носити чітко виражений професійно-світоглядний, фахово-ціннісний характер та цілеспрямовуватись на розширення культурно-технічного кругозору студентів. Тобто мати акцентуйовані смисло-значеневі аспекти, ціннісну інформомісткість та сфокусований інформаційно-роз'яснювальний ресурс, чітко визначені «реперні точки» фахової необхідності у професійній і кар'єрній успішності. Подібне диктується тим, що значна кількість студентів старших курсів вже мають певний досвід практичної роботи на підприємствах, у бізнесі, в легальних і напівлегальних структурах, працюючи на договірних засадах та «джентельменських угодах» неформального характеру. Їх перші враження про роботу в умовах українських реалій не завжди позитивні, оскільки всі викривлення ринкових відносин на національному підґрунті безпосередньо відображаються й на них. «Гра без правил» для багатьох майбутніх фахівців стає нормою, значна їх кількість налаштована на те, що «зірвати куш» у «ринковій грі», виграти на «поставлену ставку» в надії на везіння «успішного гравця», якому невідомий програш, а виграш дозволяється «зірвати» будь-якими засобами. Подібну професійно-світоглядну «деформацію» необхідно системно долати шляхом формування ціннісної моделі успішного фахівця при викладанні навчальної дисципліни. Більш того, слід розглядати подібні «світоглядні викривлення» у трактуванні успішності як труднодолаємий і складний «професійний бар'єр» у майбутній виробничій (і невиробничій) діяльності молодих фахівців. А

водночас – і як «викладацький бар'єр» при донесенні навчальної дисципліни до студентів, її адекватного сприйняття і позитивного впливу на майбутню професійну кар'єру.

2. Викладання дисципліни повинно бути зорієнтовано таким чином, щоб розвиток професійного світогляду, вірно ідентифікованих фахових уявлень у майбутніх молодих фахівців стимулював їх до повноцінної професійно-творчої самореалізації, самовираження і самоствердження через активні і цілеспрямовані професійно-реалізаційні практики. Це повинно стати ключовою аспектацією успішної професійної діяльності молодих фахівців, а професійний успіх вони повинні розглядати в якості органічної складової як особистої ефективно професійної самореалізації, так і прийняття на себе соціальної відповідальності за розвиток всього суспільного виробництва, його науково-технічний і технологічний прогрес. У ході проведення конкретно-соціологічних досліджень і тест-експертиз студентів виявилось, що більшість з них слабо уявляє собі жорсткість і безкомпромісність конкурентної боротьби на ринку праці та ще не готова до неї. Переважна більшість молодих людей не має чітко вираженого прагнення до особистого успіху і конкурентних досягнень, до креативності і бажання творчого успіху завдяки особистим зусиллям та самовіддачі. Водночас сучасні випускники налаштовані на неспішне (лібльне) здійснення професійної кар'єри за умов стабільної праці на робочому місці, тобто без професійних та інших ризиків, без іммобілізації і напруги своїх сил та здібностей, віддаючи перевагу колективістсько-груповим способам професійного зростання, без конкурентної боротьби і змагальності за професійний успіх.

3. Відповідний аналіз у вищезначеному контексті виявляє наявність певного «кар'єрного парадоксу» у професійному світогляді майбутніх молодих фахівців. Так, вони не вважають, що розвиток професійних здібностей до обраного фаху є ключовим фактором успішності та ефективного кар'єроздійснення, а також не вбачають необхідності у постійному фаховому вдосконаленні протягом всього кар'єрного шляху і професійної життєдіяльності. На фоні достатньо високого рівня цілеспрямованості на майбутню кар'єру, у більшості студентів ціледосягнення не пов'язано з професійним вибором та обраним фахом, значна їх кількість налаштована на інші професіосфери діяльності, на отримання другої освіти, коли «ставка» робиться на непрофільну професіограму і поліваріативну кар'єрограму *ad hoc*. Тобто на «адхократичну кар'єру» за ситуативними обставинами, та за «вдалим випадком», успішною ставкою «на виграш» або щасливий збіг обставин. У багатьох з них відсутнє уявлення про системність трудових зусиль, методичність і впорядкованість у професійній діяльності, її моральність та унормованість та про необхідність «гри за правилами». Існуючі уявлення про ринок пов'язані з «безпределом», обманом, махінаціями та аферами, «кришуванням» та нечистими способами конкурентної боротьби. Головна світоглядна «втрата» у цьому сенсі – це небажання продуктивно працювати

і проявляти системну трудову активність для успішного кар'єроздійснення.

4. Викладання навчальної дисципліни, проведення семінарів-практикумів і професійних тренінгів показало, що у студентському середовищі наявне суттєве соціально-професійне розшарування, серед них йде інтенсивне «фахове поділення» за професійними орієнтаціями, за методами і способами ціледосягнення та успішного кар'єроздійснення. Так, з одного боку, частина випускників намагається добре вчитись і налаштовані за рахунок якісних професійних знань, організаторських та лідерських здібностей добитись кар'єрного успіху, стати успішними фахівцями в обраній професійній сфері фахової діяльності. З іншого боку – є й ті, хто орієнтований на авантюру і «суперавантюру» кар'єру. Ще один різновид – це молоді фахівці, у кого є перший досвід невдач, «обломів», негативів, приступів апатії, пасивності, зневіри і песимізму з наявністю латентного «синдрому невдахи». Питома вага перших коливається в межах 10-12 % (що орієнтовані на професійну самовіддачу і фахову самореалізацію) і до 25-27 % тих, хто вмотивований на колективний (корпоративний) успіх в надії на отримане знання, його оновлення і прирощення, вміння успішно реалізувати задля кар'єри та фахової успішності. «Авантюристи» і «негативісти» з'єднуються, хоча й з інших ціннісних позицій, але разом їх питома вага доходить до 40 % і вище (може сягати й більше 50 %). До них належать і ті майбутні молоді фахівці, які бажають працювати за кордоном і взагалі здійснювати «мобільну кар'єру» («міжорганізаційну») на різних підприємствах та організаціях.

5. Першочерговим завданням при викладанні навчальної дисципліни, виходячи з виявлених основних проблем професійної підготовки молодих фахівців та їх ціннісних орієнтацій на успішне кар'єроздійснення, стає, таким чином, розвиток професійного світогляду фахової успішності в його різних системно-структурних формотвореннях. А саме – у формі комунікативно-ціннісних світоглядних уявлень, світогляду ціннісно-сислового фахового самовизначення і професійно-когнітивної самоідентифікації, у формі креативно-реалізаційних світоглядних уявлень професійного самоствердження в успішному кар'єроздійсненні, світоглядного формотворення критичного оцінювання своїх фахових досягнень та розвитку інтенційно-програмуючого світогляду на перспективне здійснення своєї професіограми у повному життєдіяльнісному циклі. Останнє потребує наявності знань та певних навичок з моделювання успішної професійної кар'єри, здійснення для цього певного «професійного проекту» з поліваріативними можливостями реалізації різних кар'єрограм, знання та вміння користуватись оціночними критеріями фахової успішності, показниками та індикаторами успішної професійної самореалізації з практичними навичками їх обрахування та оцінки своєї фахової ефективності.

6. В аспекті професійно-моделюючих світоглядних уявлень студенти старших курсів виявляють найбільший інтерес до західноєвропейської моделі фахової успішності, яка розробляється за методами управління

знаннями та розвитку відносин соціального партнерства («виробничої демократії»), створення соціально-партнерських і професійно-фахових мереж з метою досягнення «командного успіху» та демократизації виробничих відносин, що створюють умови для чесної професійної конкуренції і фахового співробітництва. Менш привабливою для майбутніх молодих фахівців предстала американська модель досягнення фахової успішності у професійній діяльності методами конкурентних переваг та розвитку «сильної» корпоративної культури, хоча «колективний корпоративізм» та «корпоративний дух» колективної діяльності і «командної солідарності» залишається для них достатньо привабливим. Особливо при оцінці «граничної дії» людського фактору професійної конкурентності успішних фахівців за показниками функціонально-творчої самореалізації (ФТСР) та інноваційно-творчої інтенції на успішне кар'єроздійснення. Проте переважно у «командній формі» та на солідарістсько-підтримуючій основі без проявлення особистої конкурентоспроможності та відкритої конкурентної боротьби.

Подібне протиріччя певним чином долається в японській моделі «організаційної поведінки» та «високої прихильності» до підприємства, котре допомагає молодим фахівцям опанувати професією, адаптуватись до виробництва та досягти професійного зростання. За японською моделлю успішна професійна діяльність може перетворитись на успішну кар'єру в разі ефективних комунікацій, взаємодії та взаємопідтримки зі своїми колегами як «комунікативними партнерами». Подібне на вітчизняному підґрунті добре відоме як «виробничий патріотизм» та «колективістська солідарність», що закладено як в національній ментальності, так і у виробничій традиції. Це дає необхідні і достатні підстави для здійснення операційно-динамічного моделювання успішної професійної діяльності в параметрах розвитку професійно-трудова відносин корпоративного партнерства з одного боку, а з іншого боку – можливість здійснити професійно-організаційне моделювання розвитку людських ресурсів та особистого успішного кар'єроздійснення.

7. Проведене монографічне дослідження показує, що нині починають вже створюватись певні методичні засади та концептуальні конструкти до розуміння професійної життєдіяльності на основі кар'єрного самоствердження. Але подібні розробки поки що носять поодинокий обмежений характер і не мають відповідної світоглядно-методологічної основи для практичного конструювання професійної кар'єри успішних фахівців у повному трудовому і життєдіяльнісному циклі професійної діяльності. На цій основі необхідне створення відповідних методичних підходів до світоглядного розуміння і практичного конструювання професійної діяльності на основі типологізації актуалізованих професійних кар'єр, систематизації їх професіотипів і кар'єротипів, класифікації їх основних видоутворень, складання особистих поліваріативних картограм за етапами, стадіями і фазами їх реалізації у спектрі і фокусі успішного кар'єроздійснення.

8. Наявність у методично-моделюючому і конструктивно-практичному відношенні типових кар'єрограм професійної успішності у певному спектрі їх фахової поліваріантності дозволяє здійснити науково-практичне (професіограмне) і виробничо-технічне (конкретно-фахове) планування професійної кар'єри успішного фахівця. Це потребує виявлення зовнішніх і внутрішніх факторів успішного кар'єроздійснення, знання принципів кар'єрної стратегії та створення на цій основі відповідного «цільового комплексу» та всіх подальших «програмно-структурних комплексів» крізь призму виробничих практик професійної самореалізації.

9. Планування професійної кар'єри успішного фахівця здійснюється в інтервалі та у межах параметрів «тактично-реалізаційного комплексу» і «реалізаційно-методичного комплексу». Необхідна чітко сконструйована «матрична структура» успішного кар'єроздійснення створюється на основі «професійного проекту», його реалізації шляхом «професійного планування» за умови «опредмечення-натуралізації» всіх основних «програмно-структурних комплексів» крізь «психолого-світоглядну призму» особистісної психогенетичної та «антропо-типологічної структури» працівника. ***Накладання та інтерференція планових «програмно-структурних комплексів» з особистісним «антропо-типологічним комплексом» і створює на їх перетині «матричну структуру» і «матричну систему» успішної професійної самореалізації, а з цим – успішного здійснення професійної кар'єри у конкретному «авторському виконанні» кожним окремим фахівцем.***

Подальші наукові розробки та дослідження проблеми професійної кар'єри успішних фахівців необхідно здійснити за кількома напрямками. Насамперед, – це створення інноваційних моделей успішної професійної діяльності, успішної творчої самореалізації у професійних діяльнісних практиках, розвитку інформаційно-креативного світогляду і ноосферного світорозуміння у реалізаційних практиках творчих суб'єктів. Науковці і спеціалісти, які працюють над такою проблематикою, можуть долучитись й до наших досліджень, прийняти участь у підготовці та виданні навчальних посібників і підручників, співпрацювати в інших напрямках, які представляють спільний інтерес.

ПЕРЕЛІК ОСНОВНОЇ РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу. – К.: КНЕУ, 2002.
2. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 1998. – 496 с.
3. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учебн. пособ./ Под ред. П. В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М, 2000.
4. Управління персоналом: Навч. посіб./ Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 512 с.
5. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К., Кондор. – 2003. – 296 с.
6. Цыпкин Ю. А., Люшкинов А. Н. Управление персоналом. – М.: Мир, 2004. – 406 с. : ил. – (Учебники и учеб. Пособия для студентов средних специальных учебных заведений).
7. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. Управленческо-практическое пособие. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997 – 336 с.
8. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, с. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2005. – 398 с.
9. Десслер Гари. Управление персоналом. Учеб. пособие. Пер. с англ. Под общ. ред. И. М. Степнова. – М.: БИНОМ, 2004. – 799 с.
10. Беляцкий Н. П. и др. Управление персоналом: Учеб. пособие/ Беляцкий Н. П., Велесько С. Е., Ройш П. – Мн.: ИП «Экоперспектива», 2000. – 320 с.
11. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шкапова О. М. Управління персоналом. 2-ге видання: Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
12. Вознесенский И. Учимся управлять карьерой [Электронный ресурс]/ – Режим доступа до статті: <http://www.physcareer.ru>.
13. Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д. М., Доннелли Д. Х.-мл. Организации: поведение, структура, процессы: Пер. с англ. – М.: Инфра-М, 2000. – 662 с.
14. Ивахов В., Искусство взаимодействия // Управление компанией. – 2004. – № 1.
15. Лук'янихін В. О. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2004. – 592 с.
16. Мартынова А. Остаться нельзя уйти. Где поставить запятую в карьерном вопросе? [Электронный ресурс]/ – Режим доступа до статті: <http://shkolazhizni.ru>
17. Самыгин С. И., Столяренко Л. Д. Менеджмент персонала. – Ростов н/Д: изд-во «Феникс», 1997. – 480 с.
18. Управление персоналом. Технологии: Учеб. Пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 061100 «Менеджмент организации» и 061200 «Управление персоналом» / Ю. Н. Арсеньев, с. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 192 с.

Перелік методичної літератури

1. Абдикеев Н. М. и др. Реинжиниринг бизнес-процесов.-М.: ЭКМСО,2005-592 с. (МВА)
2. Мазур И. И., Шапиро В. Д., Ольденгрессе Н. Г. Корпоративный менеджмент.-М.: Высш. шк.,2003-1077 с.

3. 7 нот менеджмента. / А. Бочкарев, В. Кондратьев и др.-М. ЭКСМО, 2007-656 С.
4. Должанський І. З. та ін.. Управління потенціалом підприємства. –К.: Центр навч. літ., 2006 -362 с.
5. Баклицький І. О. Психологія праці – Друге вид. –К.: Знання, 2006-655 с.
6. Плоткін Я. Д., Пашенко І. Н. Виробничий менеджмент.-Львів: «Львівська політехніка», 1999 – 259 с.
7. Портер М. Конкуренція. – СПб: ВД «Вільянс», 2003-496 с.
8. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами. 8-е узд. – СПб: Питер, 2004-832 с.
9. Друкер П. Практика менеджмента.- М.: ИД «Вільянс», 2003 – 398 с.
10. Цимбалюк І. Психологія управління.- К.: ВД «Професіонал», 2008.- 624 с.
11. Ягудин С. Ю. Венчурное предпринимательство. Фрайчайнзинг. – СПб: Питер, 2011-256 с.
12. Гіл Ч. Міжнародний бізнес. Конкуренція на глобальному ринку.- К.: «Основи», 2001 – 854 с.
13. Царев В. В. Оценка экономической эффективности инвестиций.- СПб: Питер, 2004-464 с.
14. Строкалов Н. Д. Бизнес-планирование.- СПб: Питер, 2010-352 с.
15. Потемкин В. К. Управление персоналом.- СПб: Питер, 2010- 432 с.
16. Ермак В. Д. Как научиться понимать людей. Соционика – новый метод познания человека.- М.: «Астраль», 2005 – 523 с.
17. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції.-К.: Вища школа, 2004.- 679 с.
18. Цимбалюк І. М. Психологія спілкування.- К.: ВД «Професіонал», 2004.- 304 с.
19. Пальчевський С. С. Сугестопедія.- К.: Кондор, 2006- 360 с.
20. Баклицький І. О. Психологія праці. – Друге вид. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
21. Сурмин Ю. П., Туленков Н. В. Теория социальных технологий. – К.: МАУП, 2004 -608 с.
22. Колпаков В. М. Теория и практика управленческих решений. – К.: МАУП, 2004 – 250 с.
23. Сурмин Ю. П. Теория систем и системный анализ. – К.: МАУП, 2003 -368 с.
24. Фрейджер Р., Фрейдимен Дж. Личность: теории. Упражнения. Эксперименты.- СПб: «Прайм – ЕВРОЗНАК», 2002-864 с.
25. Андерсон Дж. Когнитивная психология. 5-е изд.- СПб: Питер, 2002-496 с.
26. Гринберг Дж. Управление стрессом.- 7-е изд. – СПб: Питер, 2004-496 с.
27. Зимбардо Ф., Ляйппе М. Социальное влияние. – СПб: Питер, 2000 – 448 с.
28. Забарський В. К., Стешук О.І. Основи підприємництва та бізнесу. – Вінниця: Нова Книга, 2004.- 464 с.

Перелік авторської літератури

1. Капица В. Ф., Макаров О. И. Корпоративная культура управления в Большой хозяйственной организации. Монография.- Кр. Рог.: вид. «Мінерал», 2003- 242 с.
2. Капица В. Ф., Копайгора И. Д. Основы европейского права. Навчальний посібник.- Кр. Рог.: вид. «Мінерал», 2003- 340 с.
3. Капица В. Ф. Административное право. Учебное пособие.- Кр. Рог.: вид. «Мінерал», 2001- 350 с.
4. Проблеми регіональної підготовки спеціалістів. / Матеріали науково-

методичної конференції.- Кр. Ріг, 2000 – 183 с.

5. Капица В. Ф. Философия культуры информационного общества. Монография. Учебное издание. Книга 1. – Кр. Рог.: изд. центр КНУ, 2012- 373с.

6. Капица В. Ф. Соціальна філософія культурно-інформаційного розвитку суспільства. Монография. Книга 2. – Кр. Рог.: вид. центр ДВНЗ КНУ, 2012- 486 с.

7. Капица В. Ф. Національна світоглядна культура. Монография. Книга 2. – Кр. Рог.: вид. центр ДВНЗ КНУ, 2012- 566 с.

8. Капица В. Ф. Предпринимательское право. Учебное пособие. – Кр. Рог.: вид. «Мінерал», 2000- 154 с.

9. Капица В. Ф., Копайгора И. Д. Уголовное право. Общая часть. – Кр. Рог.: вид. «Мінерал», 2002- 324 с.

10. Капица В. Ф. Світоглядна культура і ноосферне світорозуміння. – Кривий Ріг: Видав. центр, 2013 – 592 с.

11. Світоглядні трансформації сучасного суспільства. Матеріали міжвузівської науково-практичної конференції (Наук. ред. д. ф. н., проф. В. Ф. Капица) – Кривий Ріг: Видав. центр, 2009 – 292 с.

12. Трансформація світоглядних уявлень молоді в умовах демократичних перетворень українського суспільства. Матеріали міжвузівської конференції (Наук. ред. д. ф. н., проф. В. Ф. Капица) – Кривий Ріг: Видав. центр, 2011 – 237с.

13. Формування світоглядної культури молоді особистості. Матеріали міжвузівської конференції (Наук. ред. д. ф. н., проф. В. Ф. Капица) – Кривий Ріг: Видав. центр, 2012 – 146 с.

14. Світоглядно-когнітивні засади професійної кар'єри успішного фахівця. Матеріали міжвузівської студійної конференції (Наук. ред. д. ф. н., проф. В. Ф. Капица) – Кривий Ріг: Видав. центр, 2012 – 229 с.

15. Методичні рекомендації до виявлення курсу «Професійна кар'єра успішного фахівця» (Укладачі: к. соціолог. наук, доц. О.І. Орлова, к. юрид. наук, доц. К. В. Шурупова) – Кривий Ріг: Видав. центр, 2013 – 36с.

Перелік спеціальної літератури

1. Психологическая диагностика. / Под ред. М. К. Акимовой и К. М. Гуревича. Третье изд. -СПб: Питер, 2006 – 652 с.

2. Дружинин В. Н. Экспериментальная психология. Второе изд. – СПб: Питер, 2007 -320 с.

3. Либин А. В. Дифференциальная психология. На пересечении российских, европейских и американических традиций.- М.: EKsmo Education, ЭКСМО, 2006 – 544 с.

4. Комінко С. Б., Кучер Г. В. Крайні методи психодіагностика.- Тернопіль: «Карт-бланш», 2005 – 406 с.

5. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту. – К.: Либідь, 2004 – 424 с.

6. Тютев Ю. В. Выбор профессии: тренинг для подростков.- СПб: Питер, 2007 -160 с.

7. Ложкин Г. В., Повякель Н. И. Практическая психология в системах «человек-техника».- К.: МАУП, 2003 – 296 с.

8. Поляков С. Э. Феноменология психологических репрезентаций.- СПб: Питер, 2011 -688 с.

9. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы.- СПб: Питер, 2011 -512 с.

10. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания.- СПб: Питер, 2010 -288 с.

11. Ильин Е. П. Работа и личность.- Трудоголизм. Перекекционизм. Лень. –

СПб: Питер, 2011 -224 с.

12. Меерович М. И., Шрагина Л. И. Технология творческого мышления.- Мн.: Харверст, 2000 – 432 с.

13. Психологическая боиология / Сост. К. В. Сельченко.- Мн.: Харверст, 2000 – 592 с.

14. Технологи корпаративного менеджмента / Под ред. И. В. Мишуровой и Н. Ф. Новосельской.- М.: ИКЦ «МарТ», 2004 – 544 с.

15. Гришина Н. В. Психология конфликта.- СПб: Питер, 2005 -464 с.

16. Гольдштейн А., Хомик В. Тренінг умінь спілкування.- К.: Либідь, 2003- 520 с.

17. Плигин А., Герасимов А. Р. Руководства к курсу НЛП практик.- М.: PSIMUNTIMEDIA. – 2000.

18. Анцупов А. Я., Баклановський С. В. Конфликтология в схемах и комментариях.- СПб: Питер, 2005 -288 с.

19. Клименко В. В. Психологія творчості.- К.: Центр навч. літ., 2006 -480 с.

20. Шапарь В. Б. Как читать человека – Харьков – Белгород: ООО «Книжный клуб», 2009- 334 с.

21. Технології роботи організаційних психологів / За ред.. Л. М. Карамушки.- К.: «ІНККОС», 2005 – 366 с.

22. Как добиться успеха. Практические советы людям. / Под общей ред. В. И. Хруцкого. – М.: Изд. полит. лит., 1991 – 511 с.

23. Курбатов В. И. Стратегия делового успеха – Ростов н/Д: «Феникс», 1995 – 416 с.

24. Солоп А. С. Тайны бизнеса.- К.: УФИМ, 1995.- 320 с.

25. Максимов Б. В. Психология бизнеса и предпринимательства – К.: ИД «Профессионал», 2005 – 250 с.

26. Луць В. В. Котракти у підприємницькій діяльності.- К.: Юрінком інтер, 2001 – 560 с.

27. Перерва П. Г. Самомаркетинг менеджера и бизнесмена.- Ростов н/Д: «Феникс», 1995 – 596 с.

Перелік зарубіжних видань спеціальної літератури

1. Хартманн. Эго – психология и проблемы адаптации личности.- М.: Инст. общегум. исслед., 2002 – 160 с.

2. Бакли Р., Кейп Джим. Теория и практика тренинга. Четвертое узд. – СПб: Питер, 2002 -352 с.

3. Маслоу А. Мотивация и личность. Третье узд. – СПб: Питер, 2010 -352с.

4. Макдермот Я., Яго В. Практический курс НЛП. Психотехнологии успеха.- М.: ЭКСМО, 2005 – 464 с.

5. Тайджнман А., Невілл Т. Моніторинг стандартів освіти. – П.: Літопис, 2003 – 328 с.

6. Букович У., Уилльямс Р. Управление знаниями. Руководство к действию.- М.: Инфра – М., 2002 -504 с.

7. Гейте Б. Бизнес со скоростью мысли.- М.: ЭКСМО-ПРЕСС, 2001 – 480с.

8. Сливотеки А., Моррисон Д. Маркетинг со скоростью мысли.- М.: ЭКСМО, 2003 – 448 с.

9. Адапр Дж. Искусство управлять людьми. Концепция безусловного успеха.- М.: ЭКСМО, 2006 – 656 с.

10. Лемберт Т. Ключові проблеми керівника. 50 перевічених способів вирішення проблем.- К.: Наук-думка, 2001-303 с.

11. Дерлоу Д. Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішень. – К.: Наук-думка, 2001-242 с.
12. Байхэм У., Смит О., Пизи М. Воспитать своего лидера.- М.: Изд. дом «Вильямс», 2002-416 с.
13. Хорст Б. НЛП и бизнес. Коллекция мультимедийных тренингов. Коучинг- персональное тренерство. – М.: PSIMUNTIMEDIA. – 2000.
14. Корнелиус Н. PR менеджмент.- Днепропетровск: Баланс Бизнес Бук.- 2005- 520 с.
15. Чейз Р., Эквилайн Н., Якобс Р. Производственный и операционный менеджмент.- 8-е изд. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2003-704 с.
16. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. – М.: «Олимп-Бизнес», 2003 – 408 с.
17. Оуэн Х., Ходжесон В., Газзард Н. Призвание – лидер. Полное руководство по оффисному лидерству.- Днепропетровск: Баланс Бизнес Бук.- 2005- 384 с.
18. Шермерорн Дж., Хант Дж., Р. Осборн. Организационное поведение. 8-е изд.- СПб: Питер, 2004 -637 с.
19. Саймон Г. Адміністративна поведінка.- К.: «АртЕк», 2001 – 375 с.
20. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. 7-е изд. – СПб: Питер, 2006 -688 с.
21. Солпо Р. Когнитивная психология.- СПб: Питер, 2002 -592 с.
22. Изард К. Психология эмоций.- СПб: Питер, 2006 -464 с.
23. Армстронг М. Менеджмент. Методы и приемы.- К.: «Знання-Пресс», 2006-876 с.
24. Хитрич Р., Питерс М., Предпринимательство, или как завести собственное дело и добиться успеха.- М.: Экономика, 1993.
25. Маккей Х. Как уцелеть среди акул.-М.: Акад. менеджмента, 1993- 367с.
26. Крегер О., Тьюсон Дж. Типы людей и бизнес. -М.: «Персей»-Вече-АСТ, 1995-559 с.

Перелік додаткової рекомендованої літератури

1. Аврамова Е., Верпаховская Ю. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания. // Социологические исследования,- 2006. -№ 4.- с. 37-42.
2. Акимов А В. Мировое население: взгляд в будущее. – М.: Наука, 1992.
3. Астахова Т. Г. Соціальний конфлікт в умовах соціально-економічної трансформації України. // Грані.- 2006.- № 3.- с. 95-97.
4. Бакунин М. А Философия. Социология. Политика. -М.: Правда, 1989.
5. Балыкина С. А. Опросные социологические технологии и их использование в политических кампаниях в современной Украине. // Грані.- 2007.-№ 6.-с. 100-105.
6. Баранов Г. С. Понятие и образ в структуре социальной теории. – Томск: Изд-во Томск, ун-та, 1991.
7. Белых Е. Л., Верниенко Г. П. Социальная структура и социальные процессы в современном обществе. – М.: Изд-во Моск. гос. откр. пед. ин-та, 1993.
8. Бердяев Н. А О назначении человека. – М.: Республика, 1993.
9. Ю. Бердяев Н. А. Кризис искусства. -М.: Интерпринт, 1990.
10. П. Бердяев Н. А. Самопознание: опыт философской автобиографии. – М.: ДЭМ, 1990.

11. Валентей Д. И., Кваша А Д. Основы демографии. -М.: Мысль, 1989.
12. Вебер М. Избранные произведения: Пер. с нем. -М.: Прогресс, 1990.
13. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека, – М.: Изд-во МГУ, 1990.
14. Даниленко О. А. Язык конфликта как объект лингвосоциологии. // Синологические исследования,- 2006.-№ 4. – с. 84-98.
15. Кадровая политика в условиях ускорения социально-экономического развития: опыт и проблемы. – М.: Изд-во Ин-та социологии, 1988.
16. Козакевич А. С. Особливості ділової кар'єри жінки-керівника. // Актуальні проблеми економіки. -2006.-№ 5.- с. 161-165.
17. Козлов А. Е. Социальная политика: конституционно-правовые проблемы. -М.: Наука, 1990.
18. Куракова Л. П., Викторов В. Н, Максимов В. Т. Социально-экономическая активность человеческого фактора. – Чебоксары: Чуваш, кн. изд-во, 1990.
19. Лебедев В. И. Личность в экстремальных условиях. – М.: Политиздат, 1989.
20. Михеева И. Н. Амбивалентность личности: морально-психологический аспект. -М.: Наука, 1991.
21. Обозов Н. Н., Щекин Г. В. Психология работы с людьми: Советы руководителю. – К.: Политиздат Украины, 1990.
22. Платонов Ю. П. Психология коллективной деятельности: теоретико-методологический аспект. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1990.
23. Подольская Е. А. Ценностные ориентации и проблема активности личности. – Харьков: Основа, 1991.
24. Семченко О. А. Місце та функції масової комунікації за демократичного режиму. // Грані. – 2007. – № 6. – с. 114-117.
25. Солодников И. В. Социализация личности: сущность и особенности на разных этапах жизни. // Социологические исследования.-2007.-№ 2.-с. 32-39.
26. Соха М. В. Соціалізація особистості в епоху глобальних змін. // Наука. Релігія. Суспільство. -2006.-№ 2.- с. 265-272.
27. Социальная структура и социальная стратификация: Сборник ~ Ин-т социологии. – М., 1992.
28. Социальная структура и экономика: социальная структура и производственные отношения / Ин-т социологии. – М., 1990.
29. Стребков Д. О. Социальные аспекты кредитного поведения населения. // Социологический журнал. – 2007.- № 1.- с. 87-102.
30. Танчер В. Соціологічна думка України на тлі світової соціології. // Соціологія: теорія, методи, маркетинг.-1998.-№ 1-2.-е. 18-26.
31. Тощенко Ж. Г., Романовский Н. В. О тенденциях развития социологии в современном мире.// Социологические исследования.-2007.-№ 6.-с. 3-12.
32. Фетисов В. С. Социальная жизнь как предмет исследования социологии.// Социологические исследования.- 2007.-№ 6.- с. 28-36.
33. Чудовська-Кандиба І. Соціальні дискурси реклами: теоритичний аналіз. // Віче. – 2008. – № 4. – с. 130-132.
34. Абульханова-Славская, К. А. Стратегия жизни Текст. / К. А. Абульханова-Славская, К. А. М.: Мысль, 1991.-299 с.
35. Алексеева, Л. П. Преподавательские кадры: состояние и проблемы профессиональной компетентности Текст. / Л. П. Алексеева, Н. С. Шаблыгина. М.: НИИВО, 1994.

36. Алтухов, В. Исследования рынка труда молодых специалистов: результаты опроса Электронный ресурс. / В. Алтухов, Н. Гончарова, А. Серебряков. Режим доступа: <http://teletesting.ru/modules/articles/>
37. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания. Текст. / Б. Г. Ананьев.; 3-е издание. СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
38. Арчер, В. Мифологический словарь Текст.: около 1800 статей / В. Арчер, Г. В. Щеглов. М.: АСТ, 2006. – 365с.
39. Арцев, М. Н. Психодиагностическая модель профессиональной компетентности менеджера инновационного образовательного учреждения Текст.: дисс. . канд. психол. наук: 19.00.03. / М. Н. Арцев –Тверь: Тверской государственный университет, 2002
40. Ахмеров, Р. А. Биографические кризисы личности Текст.: автореф. дисс.. канд. психол. наук: 19.00.01. / Р. А. Ахмеров М.: Институт психологии Российской Академии Наук, 1994. – 24 с.
41. Багаева, И. Д. Ценностное отношение к профессионализму педагогической деятельности Текст. / И. Д. Багаева, М. Н. Кузьмина, Ю. С. Шапошникова. Усть-Каменогорск: Усть-Каменогорский пед. Ин-т., 1989. – 159 с.
42. Бажин, Е. Ф. Метод исследования уровня субъективного контроля Текст. / Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, А. М. Эткинд // Психологический журнал. 1984. – Т. 5. № 3.
43. Байденко, В. И. Компетенции в профессиональном образовании Текст. / В. И. Байденко // Высшее образование в России. 2004. – № 11. – С. 4-13
44. Бакштановский, В. И. Моральный выбор личности: альтернативы и решения Текст. / В. И. Бакштановский. М.: Политиздат, 1983. – 222 с.
45. Белоцерковский, А. В. Образование как процесс развития личности: о перечне направлений ВПО Российской Федерации для ГОС третьего поколения Текст. / А. В. Белоцерковский и др. // Аккредитация в образовании. 2006. – № 8 (июнь). -С. 10-12.
46. Беляева, В. А. Деятельность педагога-методиста в системе муниципального образования Текст.: Методические рекомендации / В. А. Беляева, А. А. Петренко, изд. 2-е, испр., доп. М.: Аркти, 2005. – 160 с.
47. Берне, Р. Развитие Я концепции и воспитание Текст. / Р. Берне; пер. с англ. -М.: Прогресс, 1986. – 421 с.
48. Бодалев, А. А. Как становятся великими или выдающимися? Текст. / А. А. Бодалев, Л. А. Рудкевич. М.: Изд-во Института психотерапии, 2003. – 288с.
49. Бодалев, А. А. Личность и общение Текст. / А. А. Бодалев. М.: Международная педагогическая академия, 1995. – 328 с.
50. Бондаревский, В. О педагогическом творчестве и опасности дилетантизма Текст. / В. Бондаревский // Народное образование. 1988. – № 6. – С. 76-80.
51. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы Текст.: / Ричард Бояцис; пер. с англ. М.: ТИГЛЮ, 2008. – 340 с.
52. Брушлинский, А. В. Психология субъекта Текст. / А. В. Брушлинский. СПб.: Алетейя, 2003. – 268 с.
53. Василюк Ф. Е. Жизненный мир и кризис: типологический анализ критических ситуаций / Ф. Е. Василюк // Психологический журнал. 1995. – № 4. – С. 90-115
54. Василюк Ф. Е. Психология переживания Текст. / Ф. Е. Василюк. М.: Изд-во МГУ, 1984.-200 с.
55. Веселовская Н. С. Компетентностный подход в образовании основа

подготовки высококвалифицированного специалиста Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.auditorium.ru/v/>.

56. Вечерин А. В. Динамика представлений о рынке труда на ранних этапах становления профессионала Текст.: автореферат дисс. канд. психол. наук / А. В. Вечерин. М., 2007. – 24с.

57. Виноградов В. И. Психодиагностическое обеспечение формирования готовности личности к профессиональной деятельности Текст.: автореферат дисс. канд. психол. наук / В. И. Виноградов. М., 1996. – 26с.

58. Выготский Л. С. Собрание сочинений Текст.: В 6 т. Т.4. / Л. С. Выготский; Под ред. Д. Б. Эльконина. – М.: Педагогика, 1984. 432 с.

59. Галахов В. И. Карьера и ее планирование: опыт и проблемы Текст.: Методическое пособие / В. И. Галахов. М.: РАПС, 1996. – 61 с.

60. Глобализация образования. Компетенции и системы кредитов Текст. / Под общ. ред. проф. Ю. Б. Рубина. М.: ООО «Маркет ДС Корпорейшн», 2005. – 4901. С.

61. Гнедина, Т. Г. Динамика карьерных ориентаций личности руководителя (на примере Забайкальской железной дороги) Текст.: дисс. . канд. психол. наук: 19.00.13 / Т. Г. Гнедина. Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2006. – 243 с.

62. Гришанова Н. А. Компетентностный подход в обучении взрослых Текст.: материалы к третьему заседанию методологического семинара 28 сентября 2004 / Н. А. Гришанова. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 16 с.

63. Громкова М. Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности Текст.: учебное пособие для вузов / М. Т. Громкова. М.: ЮНИТА-ДАНА, 2003.-415 с.

64. Гроф, с. Человек перед лицом смерти Текст. / С. Гроф, Дж. Хэлифакс. М.: Трансперсональный институт, 1996. – 244с.

65. Делор Ж. Образование: сокрытое сокровище Текст. / Ж. Делор. UNESCO, 1996.-37 с.

66. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала Текст. / А. А. Деркач. М., Воронеж, 2004. – 752 с.

67. Долженко О. Ошибки молодости Текст. / О. Долженко, с. Тортунова // Карьера. 2004. – № 7-8. – С. 77-79

68. Донченко, Е. А. Личность: конфликтность и гармония Текст. / Донченко Е. А., Т. М. Титаренко. Киев: Политиздат Украины, 1987. – 158 с.

69. Дорофеев А. Профессиональная компетентность как показатель качества образования Текст. / А. Дорофеев // Высшее образование в России. 2005. – № 4. -С. 30-33.

70. Егоршин, А. П. Модель рабочего места и карьеры Текст. / А. П. Егоршин // Кадры. 1996. – № 12.-С. 21-22.

71. Ефремов, Е. С. Ключевая компетенция организации как объект стратегического анализа Текст. / Е. С. Ефремов, И. А. Ханыков // Менеджмент в России и за рубежом.-2002.-№ 2. С. 15-16.

72. Жданович, А. А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов Текст.: автореф. дис. . канд. психол. наук: 19.00.01 / А. А. Жданович. М., 2008. – 22с.

73. Зеер, Э. Ф. Психология профессий Текст.: Уч. пособие / Э. Ф. Зеер. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.

74. Зигерт, В. Руководить без конфликтов Текст. / В. Зигерт, Л. Ланг; пер. с нем.; ред. А. Л. Журавлев. М.: Экономика, 1990. – 335 с.

75. Зимняя, И. А. Ключевые компетенции новая парадигма результата образования

Текст. / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34-42.

76. Знаков, В. В. Психология субъекта как методология понимания человеческого бытия Текст. / В. В. Знаков // Психологический журнал. 2003. – № 2. – С. 95-106

77. Иванова Е. М. Системно-деятельностный подход к психологической профес-сиографии Текст.: автореф. дис. . д. психол. наук: 19.00.03 / Е. М. Иванова. -М., 2005.-47с.

78. Иванцевич, Д. Управление человеческими ресурсами Текст. / Д. Иванцевич, А. Лобанов. - М.: Изд-во Дело, 1994. 450с.

79. Игнатов, В. Г. Профессионализм в системе госслужбы Текст. / В. Г. Игнатов, В. К. Белолипецкий, А. В. Понеделков. Ростов-на-Дону, 1997. – 256 с.

80. Илясов, Е. Цель трудоустройство выпускников Электронный ресурс. / Е. Илясов. – Режим доступа: <http://muc.genet.ru/jornal/number14/ilasov.htm>

81. Исаев, В. А. Образование взрослых: компетентностный подход Текст.: учебно-методическое пособие / В. А. Исаев, В. И. Воротилов. СПб.: ГНУ ИОВ РАО, 2005.-92 с.

82. Каркуленко, Н. Г. Технология реализации компетентностного подхода в системебизнес-образования Текст.: автореф. дисс. канд. пед. наук/ Н. Г. Каркуленко. – Тамбов. 2004.-С. 15.

83. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом Текст. / А. Я. Кибанов. М.: ИНФРА-М, 2007. – 447с.

84. Климов, Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях. Текст. / Е. А. Климов. -М.: Изд-во МГУ, 1995. 224 с.

85. Ключарев, Г. Непрерывное образование в условиях трансформации Текст. / Г. Ключарев, В. Огарев. М.: ООО «Франтэра», 2002. 166 с.

86. Коджаспирова, Г. М. Педагогический словарь Текст. / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. -М.: Издательский центр «Академия», 2003. 176 с.

87. Колер, Ю. Обеспечение качества, аккредитация и признание квалификаций как контрольные механизмы Европейского пространства высшего образования Текст. / Ю. Колер // Высшее образование в Европе. 2003. – № 3.

88. Концепция действий на рынке труда на 2008 – 2010 годы Текст.: [одобрена распоряжением правительства РФ № 1193-р от 15 августа 2008г.]: офиц. текст. -М. 10с.

89. Крайг, Г. Психология развития Текст. / Г. Крайг. СПб.: Питер, 2000. – 987 с.

90. Кудашев, А. Р. Современный менеджмент Текст.: 100 основных понятий: организационные, методические и психологические аспекты / А. Р. Кудашев. Уфа: РИО БАУ, 1994. – С. 45-47.

91. Кузьмина, Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения Текст. / Н. В. Кузьмина. М.: Высшая школа, 1990. – 119 с.

92. Ладанов, И. Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство Текст. / И. Д. Ладанов. -М.: УЦ «Перспектива», 1997. 288 с.

93. Левитан, К. М. Личность педагога: становление и развитие Текст. / К. М. Левитан. Саратов, 1991. – 135с.

94. Лотова, И. П. Психологические условия, эффективности профессиональной деятельности работников социальных служб Текст. / И: П'. Лотова. М.: Издательство МГСУ «Союз», 1999. – 127 с.

95. Лукичев, Г. Болонский-процесс формирует новую модель образования Текст. / Г. Лукичев // Поиск. 2004. – № 22. – С. 7-15

96. Лукьянова, М. И. Психолого педагогическая компетентность учителя: диагностика и, развитие Текст. / М. И. Лукьянова. – Ульяновск: ИПК им. Ульянова, 1996.- 227 с.
97. Мануйлов, В. Модели формирования готовности к инновационной деятельности Текст. / В. Мануйлов, И. Федоров // Высшее образование в России. 2004. -№ 7.- С. 56-64.
98. Маркова, А. К. Психологические критерии и ступени профессионализма учителя Текст. / А. К. Маркова // Педагогика. 1995. – № 61 – С. 55-63
99. Маркова А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя Текст. / А. К. Маркова // Советская педагогика. 1990. – № 8. – С. 8288.
100. Маркова, А. К. Психология профессионализма Текст. / А. К. Маркова. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
101. Митина, Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях Текст. / Л. М. Митина // Вопросы психологии. 1997. – № 4. – С. 28-38.
102. Митина, Л. М. Поиск смысла жизни в многомерном пространстве-времени педагогического труда / Л. М. Митина // Психологические проблемы смысла жизни и акме. Материалы XI симпозиума; под ред. Г. А. Вайзер, Е. Е. Вахромова. – М., 2006.-С. 55-57
103. Митина, Л. М. Психология профессионального развития Текст. / Л. М. Митина. -М.: Флинта: Московский психолого-социальный институт, 1998. 200 с.
104. Могилевкин, Е. А. Психолого-акмеологическая концепция карьеры профессионала Текст.: Монография / Е. А. Могилевкин. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005.-266 с.
105. Могилевкин, Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг Текст. / Е. А. Могилевкин. СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
106. Могилевкин, Е. А. Успешное прохождение кризисов в карьере молодого специалиста как условие реализации его делового и личностного потенциала / Е. А. Могилевкин, с. В. Клиников // Управление персоналом. 2005. – № 20. – С. 71-73
107. Мутовкина, О. М. Слагаемые профессиональной компетентности преподавателя иностранных языков Электронный ресурс. / О. М. Мутовкина. Волгоград, 200К – 188 с. – Режим доступа: <http://www.elib.vstu.ru/Open/3/R37.htm>
108. Мучински, П. Психология, профессия, карьера Текст. / П. Мучински. - СПб: Питер, 2004. 539 с.
109. Мысин, М. Н. Использование профессиональных технологий в процессе формирования профессиональных компетенций будущего специалиста Электронный ресурс. / М. Н. Мысин. – Самара, 2004. Режим доступа: <http://mysin.nm.ru/>
110. Невструева, Т. Х. Динамика карьерных ориентаций личности руководителя Текст. / Т. Х. Невструева, Т. Г. Гнедина // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2006. – № 1 (09). – С. 51-59
111. Никифоров Г. С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности Текст. / Г. С. Никифоров. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1991. – 152 с.
112. Нюттен, Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего Текст. / Ж. Нюттен; пер. с англ.; под. ред. Д. А. Леонтьева. М.: Смысл, 2004. – 608 с.
113. Ожегов, с. И. Толковый словарь русского языка: 800 слов и фразеологических выражений Текст. / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. Рос. АН; Рос. фонд культуры.- 3-е изд. – М.: «АЗЪ», 1996. – 928 с.

114. Первин, Л. Психология личности. Теория и исследования Текст. / Л. Первин, О. Джон; пер. с англ. М. С. Жамкочьян; под ред. В. С. Магуна. М.: Аспект Пресс, 2001.-607 с.
115. Петровская, Л. А. Компетентность в общении Текст. / Л. А. Петровская. М.: Наука, 1989.-216 с.
116. Пищулин, Н. П. Кадры персонал Текст.: Словарь-тезаурус / Н. П. Пищулин, В. Ф. Ковалевский, В. М. Анисимов. – М.: МО Российской Федерации; Рос. Академия управления, 1994. – 280 с.
117. Поваренков, Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека Текст. / Ю. П. Поваренков. М.: Изд-во УРАО, 2002. – 159 с.
118. Поляков, В. А. Технология карьеры. Текст. / В. А. Поляков. М.: Дело Лтд., 1995.- 128 с.
119. Попов, С. А. Психологические особенности становления профессионального самосознания субъекта труда на этапе вузовского обучения Текст.: дис.. канд. психол. наук: 19.00.03 / С. А. Попов. Тверь: Тверской государственный университет, 2002. –171 с.
120. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. Текст. / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб: Речь, 2001.-448 с.
121. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства Текст.: Учеб. пособие / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова, 3-е изд. М.: Академия, 2005. -480 с.
122. Пряжников, Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение Текст. / Н. С. Пряжников. -М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК». 1996. 256 с.
123. Рожкова, А. П. Развитие личностных профессионально важных качеств студентов-психологов средствами тренинга Текст.: автореф. дисс. канд. психол. наук: 19.00.03 / А. П. Рожкова. Казань. – 2004. – С. 22.
124. Розанова, В. А. Психологические парадоксы в управлении Текст. / В. А. Розанова. -М.: Бизнес-школа «Интелл-Синтез», 1997. 144 с.
125. Розанова, В. А. Психология управления Текст.: Учеб. пособие /В. А. Розанова. -М.: ЗАО «Бизнес-школа»; «Интел-синтез», 2000. 384 с.
126. Романова, Е. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессио-граммы Текст. / Е. Романова; 2-е изд. СПб., 2003 – 464с.
127. Сартан, Г. Н. Новые технологии управления персоналом Текст. / Г. Н. Сартан, А. Ю. Смирнов, В. В. Гудимов, Н. В. Подхватилин, М. Р. Алешунас. СПб.: Речь, 2003.-240 с.
128. Селезнев, Б. И. Модель организации подготовки специалистов в области высоких технологий Текст. / Б. И. Селезнев, И. С. Телина // Университетское управление. 2003. – № 5-6 (28). – С. 89-94.
129. Селезнев, Б. И. Проблемы отечественной электроники и подготовка инженерных кадров нового типа Текст. / Б. И. Селезнев, И. С. Телина // Вестник Новгородского ун-та.- 2003. № 23. – С. 110-113. – (Серия: Техн. Науки)
130. Семенов, И. Н. Личностное самоопределение как ключевой фактор образования взрослых Текст. / И. Н. Семенов // Мир психологии. 1999. – № 2. – С. 32-38.
131. Семушкина, Л. Г. Содержание и технология обучения в средних специальных учебных заведениях Текст.: Учебное пособие для преподавателей учреждений среднего профессионального образования / Л. Г. Семушкина,

Н. Г. Ярошенко. – М.: Мастерство, 2001. 272 с.

132. Сидоренко, Е. В. Методы математической обработки в психологии. Текст. / Е. В. Сидоренко. СПб.: Речь, 2001.-350 с.

133. Синенко, В. Профессионализм и качество образования Текст. / В. Синенко // Народное образование. 1999. – N7/8. – С. 64-67.

134. Синягин, Ю. В. Психология внутриорганизационных отношений: Учеб. Пособие Текст. / Ю. В. Синягин. М.: Ульяновск, 1995. – 112 с.

135. Синягин, Ю. В. Человек и карьера Текст. / Ю. В. Синягин // Бюллетень деловой информации. 1995. – № 12. – С. 34-39.

136. Служебная карьера Текст. / А. С. Гусева, В. А. Иглин, Б. В. Лытов и др.; под общ. ред. Е. В. Охотского. М.: ОАО «Изд-во «Экономика», 1998. – 302 с.

137. Сотникова, с. И. Управление карьерой Текст.: Учеб. пособие / С. И. Сотникова. М.: ИНФРА – М., 2001. – 408 с. – (Серия «Высшее образование»)

138. Спенсер-мл., Лайл М. Компетенции на работе Текст. / Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер; пер. с англ. М: ГИППО, 2005. – 384 с.

139. Стамбулова, Н. Б. Психология спортивной карьеры Текст.: Уч. Пособие / Н. Б. Стамбулова. СПб.: Изд-во Центр карьеры, 1999. – 368 с.

140. Старобинский, Э. Е. Кадровая политика Текст. / Э. Е. Старобинский //Управление персоналом. 1996. – № 8(2). – С. 40-46.

141. Стрелков, Ю. К. Психология жизненных кризисов и значимых событий. Текст. / Ю. К. Стрелков. // Психологический журнал. – 1993. Т. 14, № 5. – С. 141-142.

142. Субетто, А. И. Качество непрерывного образования в Российской федерации: состояние, тенденции, проблемы и перспективы Текст. / А. И. Субетто. СПб.; М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2000. -498 с.

143. Татур, Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста Текст. / Ю. Г. Татур // Высшее образование сегодня. 2004. – № 3. – С. 20-26.

144. Трудоустройство и карьера выпускников вузов: актуальность и перспективы Текст.: Сб. научных материалов / ВГУЭС; под ред. Е. А. Могилевкина. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005. – 256 с.

145. Тукачёв, Ю. Критерии оценки профессиональной пригодности субъекта труда Электронный ресурс. / Ю. Тукачёв. – Режим доступа: <http://flogiston.ru/articles/labour/profprigod>

146. Турбовской, Я. Без профессионализма нет ответственности Текст. / Я. Турбов-ской // Народное образование. 1999. – № 10. – С. 215-222.

147. Управление персоналом организации Текст.: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 638 с. – (Серия «Высшее образование»)

148. Фролов, Ю. В. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов Текст. / Ю. В. Фролов, Д. А. Махотин // Высшее образование сегодня. 2004. – № 8. – С. 34-41.

149. Хуторской, А. В. Дидактическая эвристика. Теория и технология креативного обучения Текст. / А. В. Хуторский. М: МГУ, 2003. – 110с.

150. Хуторской, А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты Электронный ресурс. / А. В. Хуторской // Интернет-журнал «Эйдос». 2002. – 23апреля. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>

151. Цветкова, Н. А. Профессиональное самоопределение личности на

разных этапах становления профессионала Текст.: автореф. дис. . канд. психол. наук:1900.03 / Н. А. Цветкова. Ярославль, 2005. – 26 с.

152. Чудновский, В. Э. Становление личности и проблема смысла жизни Текст.: избранные труды / В. Э. Чудновский; Рос. академия образования; Моск. психолого-социал. ин-т. М.; Воронеж: МПСИ: НПО МОДЭК, 2006. – 768 с.

153. Шадриков, В. Д. Деятельность и способности Текст. / В. Д. Шадриков М.: Логос, 1994.-320 с.

154. Шадриков, В. Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход Текст. // Высшее образование сегодня. 2004. – № 8. – С. 26-31.

155. Шварцер, Р. Русская версия шкалы общей самооффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема Текст. / Р. Шварцер, М. Ерусалем, В. Ромек // Иностран. психология. 1996.-№ 7. – С. 71-76

156. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации Текст. / С. В. Шекшня. М.: ОАО «Бизнес – школа «Интелл – синтез», 2000. – 368 с.

157. Шишов, с. Е. Федеральный справочник «Образование в России» Текст. / С. Е. Шишов. М.: Родина. – 2001.

158. Шмелев, А. Г. Психодиагностика личностных черт. Текст. / А. Г. Шмелев. -СПб: Речь, 2002.-480 с.

159. Шувалова, В. От неуверенности к профессионализму Текст. / В. Шувалова, О. Шиняева//Народное образование. 1995. -№ 1. – С. 121-123.

160. Щипанов, В. В. Качество и образование Текст.: Терминологический словарь / В. В. Щипанов. Тольятти: Изд-во Фонда «Развитие через образование», 1998. -25 с.

161. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис Текст. / Э. Эриксон. М.: Прогресс, 1996.-344с.

162. Dalton G. W., Thompson P. H., Price R. L. The four stages of associational careers A new look at performance // Organizational Dynamics, 1977, vol. 6. – P. 19-42.

163. Greenhaus J. H. Career management. New York: Dryden Press, 1987.

164. Guion, R. M. (1991), Personnel assessment, selection and placement. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology, (p.335), Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

165. Hall D. T., Mirvis P. H. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond // Journal of Vocational Behavior, 1995, vol. 35. P. 64-75.

166. Hutri M. & Linderman M. Spontaneous Explanations for Work Events Among Individuals in an Occupational Crisis // Journal of Adult Development. 2004. – V. II, № 4.-P. 273-280

167. Noe R. A., Noe A. W., Bachuber J. A. An investigation of the correlates of career motivation // Journal of Vocational Behavior, 1990, vol. 37, № 3. P. 340-356.

168. Russell J. Career development interventions in organizations // Journal of Vocational Behavior, 1991, vol. 38, 3. P. 237-287.

169. Super D. E. Life career roles: Self-realization in work and leisure / In D. T. Hall (Eds). Career development in organization. San-Francisco, CA: Jossey-Bass, 1986.

170. White M. C., Smith M., Barnett T. A typology of executives career specialization // Human relation, 1994, vol. 47. P. 437-485.

Науково-навчальне видання

**Капіца Володимир Федорович
Орлова Ольга Ігорівна
Шурупова Катерина Володимирівна**

ПРОФЕСІЙНА КАР'ЄРА УСПІШНОГО ФАХІВЦЯ

Монографія

*Технічний редактор – В.І. Гойда
Комп'ютерний набір – В.І. Гойда
Оригінал-макет виготовлений на кафедрі
філософії і соціальних наук
ДВНЗ «Криворізький національний університет»*

Підписано до друку – 27.06.2013 р.

Формат- 60x84x16

Друкованих аркушів – 45

Кількість примірників – 300

Видавничий центр ДВНЗ «КНУ»
50027, Кривий Ріг, вул. XXII Партз'їзду, 11