



УДК 379.851

Плецан Христина Василівна,

кандидат наук з державного управління, в. о. завідувача кафедри міжнародного туризму, заступник декана Факультету готельно-ресторанного і туристичного бізнесу, доцент кафедри міжнародного туризму, Київський національний університет культури і мистецтв, 01133, м. Київ, вул. Євгена Коновальця, 36, тел.: (096) 902 29 03, e-mail: k.pletsan@gmail.com
ORCID: 0000-0002-8179-7896

Плецан Христина Васильевна,

кандидат наук по государственному управлению, и. о. заведующего кафедрой международного туризма, заместитель декана факультета гостинично-ресторанного и туристического бизнеса, доцент кафедры международного туризма, Киевский национальный университет

культуры и искусств, 01133, г. Киев, ул. Евгения Коновальца, 36, тел.: (096) 902 29 03, e-mail: k.pletsan@gmail.com

ORCID: 0000-0002-8179-7896

Pletsan Khrystyna Vasyliivna,

Candidate of Public Administration, acting director Head of the Department of International Tourism, Deputy Dean of the Faculty of Hotel and Restaurant and Tourism Business, Associate Professor of the Department of International Tourism, Kyiv National University of Culture and Arts, 01133, Kyiv, Str. Yevhena Konovaltsia, 36, tel.: (096) 902 29 03, e-mail: k.pletsan@gmail.com

ORCID: 0000-0002-8179-7896

DOI <https://doi.org/10.31618/vadnd.v1i13.143>

РОЗВИТОК СИНЕРГІЇ УСПІШНОСТІ КАР'ЄРИ ФАХІВЦЯ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ

Анотація. Проаналізовано стан та проблеми розвитку синергії успішності кар'єри фахівця соціокультурної сфери. Розкрито основні аспекти формування успішності кар'єри, акцентовано увагу на визначенні “успішність кар'єри фахівця” як процесу розроблення, реалізації та прийняття рішень на засадах людиноцентризму, мотивації, саморозвитку і самореалізації, системи професійних знань, умінь і навичок, що забезпечує професійний розвиток, досягнення цілей і задоволення професійною діяльністю.

Схарактеризовано синергію успішності кар'єри фахівця як цілеспрямованої діяльності фахівця соціокультурної сфери щодо досягнення мети та

цілей професійної діяльності. Аргументовано та виокремлено передумови успішності кар'єри фахівця соціокультурної сфери. Зокрема, наявність спеціальних особливостей пізнавальної та інтелектуальної сфер, що забезпечує відображення діяльності; розвинутий інтелект; високі здібності до цілепокладання; широкий кругозір; моральність; особистісна зрілість, що підтримує прагнення до постійного саморозвитку, самовдосконалення; здібності до саморегуляції, самоконтролю та самореалізації.

Проаналізовано чинники, фактори, показники, критерії, складові, функції успішності кар'єри фахівців соціокультурної сфери. Обґрунтовано актуальність управління успішністю кар'єри фахівця соціокультурного середовища через реалізацію відповідних циклів: професійне визначення → професійна освіта → відбір на посаду → професійна адаптація → планування кар'єрного зростання → професійне становлення → професійний розвиток → оцінювання результатів професійної діяльності. Доведено, що успішність кар'єри фахівців соціокультурної сфери формується відповідно до загальних законів розвитку, які містять творчі та інноваційні засади професійного й особистісного зростання.

Визначено, відповідні підсистеми успішності кар'єри фахівця соціокультурної діяльності, а саме: кадрова, організаційна, особистісна та культурно-етична підсистеми. Доведено, що завдяки виконанню функцій залучених підсистем та пов'язаних із ними кар'єрних орієнтацій фахівця соціокультурного середовища з огляду на їхню взаємодію та взаємовідносини, що набувають характеру взаємсприйняття діяльності цих елементів, можна отримати запрограмований результат — успішність кар'єри.

Обґрунтовано, що для досягнення успішності кар'єри фахівця соціокультурної сфери повинен володіти відповідним комплексом компетентностей, до яких належать такі: визначення напряму діяльності і бачення; ефективна комунікація; порядність і справедливість; делегування повноважень; стратегічне мислення; прийняття управлінських рішень; аналітичне мислення; навички роботи з інформацією; інноваційність; лідерство; професійний досвід; удосконалення діяльності; управління змінами; вимогливість; володіння знаннями і навичками самоменеджменту; вміння максимально використовувати власні можливості; керувати стресами; впевненість у собі, прийняття рішень; вміння працювати в команді; креативність (уміння творчо підходити до рішення управлінських завдань, схильність до імпровізації); відповідальність; самовдосконалення; організаторські здібності; довіра; управління конфліктами; раціональне управління ресурсами; критичність; орієнтація на результат.

Зроблено висновок про те, що синергію успішності кар'єри фахівців соціокультурної сфери, можна подати у вигляді такого структурного процесу: успішний фахівець → самовдосконалення й самореалізація фахівця → творчі та інноваційні засади професійного розвитку фахівця → людиноцентристський вимір соціокультурної сфери → досягнення визначених цілей і мети фахівцем → ступінь реалізації цілей і мети → синергія успішності і кар'єри фахівця соціокультурного середовища.

Ключові слова: децентралізація, повноваження, субсидіарність, нерівність, інтеграція, регіон, місцеве самоврядування.

РАЗВИТИЕ СИНЕРГИИ УСПЕВАЕМОСТИ КАРЬЕРЫ СПЕЦИАЛИСТА СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

Аннотация. Проанализированы состояние и проблемы развития синергии успешности карьеры специалиста социокультурной сферы. Раскрыты основные аспекты формирования успешности карьеры, акцентировано внимание на определении “успешность карьеры специалиста” как процесса разработки, реализации и принятия решений на основе человекоцентризма, мотивации, саморазвития и самореализации, системы профессиональных знаний, умений и навыков, обеспечение профессионального развития, достижения целей и удовлетворения профессиональной деятельностью.

Охарактеризована синергия успешности карьеры специалиста как целенаправленной деятельности специалиста социокультурной сферы по достижению цели и целей профессиональной деятельности. Аргументированы и выделены предпосылки успешности карьеры специалиста социокультурной сферы. В частности, наличие специальных особенностей познавательной и интеллектуальной сфер, обеспечивает отображение деятельности; развитый интеллект; высокие способности к целеполаганию; широкий кругозор; нравственность; личностная зрелость, которая поддерживает стремление к постоянному саморазвитию, самосовершенствованию; способности к саморегуляции, самоконтролю и самореализации.

Проанализированы факторы, показатели, критерии, составляющие, функции успешности карьеры специалистов социокультурной сферы. Обоснована актуальность управления успешностью карьеры специалиста социокультурной среды рассматривать через реализацию соответствующих циклов: профессиональное определение → профессиональное образование → отбор на должность → профессиональная адаптация → планирование карьерного роста → профессиональное становление → профессиональное развитие → оценки результатов профессиональной деятельности. Доказано, что успешность карьеры специалистов социокультурной сферы формируется в соответствии с общими законами развития, содержащих творческие и инновационные основы профессионального и личностного роста.

Определены соответствующие подсистемы успешности карьеры специалиста социокультурной деятельности, а именно: кадровая, организационная, личностная и культурно-этическая подсистемы. Отмечено, что благодаря выполнению функций привлеченных подсистем и связанных с ними карьерных ориентаций специалиста социокультурной среды, учитывая их взаимодействие и взаимоотношения, приобретающие характер взаимного восприятия деятельности этих элементов, можно получить запрограммированный результат — успешность карьеры.

Обосновано, что для достижения успешности карьеры специалист социокультурной сферы должен обладать соответствующим комплексом компе-

тентностей, к которым относятся: определение направления деятельности и видения; эффективная коммуникация; порядочность и справедливость; делегирования полномочий; стратегическое мышление; принятие управленческих решений; аналитическое мышление; навыки работы с информацией; инновационность; лидерство; профессиональный опыт; совершенствование деятельности; управление изменениями; требовательность; владение знаниями и навыками самоменеджмента; умение максимально использовать собственные возможности; управление стрессами; уверенность в себе, принятие решений; умение работать в команде; креативность (умение творчески подходить к решению управленческих задач, склонность к импровизации); ответственность; самосовершенствование; организаторские способности; доверие; управление конфликтами; рациональное управление ресурсами; критичность; ориентация на результат.

Сделан вывод о том, что синергию успешности карьеры специалистов социокультурной сферы можно представить в виде такого структурного процесса: успешный специалист → самосовершенствование и самореализация специалиста → творческие и инновационные основы профессионального развития специалиста → человекоцентристские измерения социокультурной сферы → достижение определенных целей и целей специалистом → степень реализации целей и цели → синергия успешности и карьеры специалиста социокультурной среды.

Ключевые слова: децентрализация, полномочия, субсидиарность, неравенство, интеграция, регион, местное самоуправление.

DEVELOPMENT OF SIGNALS OF SUCCESS OF CAREERS OF THE FACTOR SOCIO-CULTURAL SPHERE

Abstract. The article analyzes the state and problems of the development of the synergy of the career success of a specialist in the socio-cultural sphere. The main aspects of career development formation are highlighted, attention is paid to the definition of “career specialist’s success” as a process of development, implementation and decision making on the basis of human-centeredness, motivation, self-development and self-realization, a system of professional knowledge, skills and skills that provides professional development, achievement of goals and satisfaction with professional activity.

The synergy of career success of a specialist as a targeted activity of a specialist in the socio-cultural sphere in relation to the achievement of the goals and objectives of professional activity was characterized. The preconditions for the career success of a specialist in the socio-cultural sphere have been argued and outlined. In particular, the presence of special features of the cognitive and intellectual spheres, providing a reflection of the activity; developed intellect; high ability to goal-setting; wide horizons; morality; personal maturity, supporting the desire for constant self-development, self-improvement; ability to self-control, self-control and self-realization.

Factors, factors, indicators, criteria, components are analyzed. Functions of the career success of specialists in the socio-cultural sphere. The relevance of the management of the success of a career in a specialist in the socio-cultural environment has been substantiated through the implementation of the relevant cycles: professional definition → professional education → selection for the position → professional adaptation → career development planning → professional development → professional development → evaluation of the results of professional activity. It is proved that the success of the career of specialists of the sociocultural sphere is formed, in accordance with the general laws of development, which contain creative and innovative principles of professional and personal growth.

The corresponding subsystems of career success of the specialist of socio-cultural activity, namely: personnel, organizational, personal, and cultural-ethical subsystems, are determined. It is noted that due to the functions of the involved subsystems and associated career orientations, the specialist of the socio-cultural environment, given their interaction and interrelationship taking over the nature of the mutual perception of the activities of these elements, you can get the programmed result – the success of a career.

It is substantiated that in order to achieve the success of a career, a specialist in the socio-cultural sphere must possess the appropriate complex of competencies. Namely: the definition of the direction of activity and vision; effective communication; decency and justice; delegation of authority; strategic thinking; making managerial decisions; analytical thinking; skills of working with information; innovation; leadership; professional experience; improvement of activity; change management; demanding possession of knowledge and skills of self-management; ability to make the most of their own abilities; stress management; self-confidence, decisions taken; ability to work in a team; creativity (the ability to creatively approach the decision of managerial tasks, the tendency to improvisation); responsibility; self-improvement; organizational skills; trust; conflict management; rational resource management; criticality; orientation to the result.

The conclusion is made that the synergy of the career success of specialists in the socio-cultural sphere can be presented in the form of such a structural process: a successful specialist → self-improvement and self-realization of a specialist → creative and innovative principles of professional development of a specialist → human centered dimension of the socio-cultural sphere → achievement of the determined goals and goals of the specialist → measure of goals and goals → synergy of success and career specialist socio-cultural environment.

Keywords: success, career, specialist, human resources, innovative technologies, synergy, competency approach, motivation, self-realization, socio-cultural sphere.

Постановка проблеми. Динаміка розвитку суспільства та тенденції ринку праці вимагають змін в управлінських засадах використання людських ресурсів соціокультурної сфери для реалізації інтересів з ура-

хуванням потреб розвитку і стабілізації економіки, гарантування конкурентоспроможності фахівців на міжнародній арені, що може забезпечити успішна професійна діяльність, що є основою успішної кар'єри фахівців соціокультурної сфери.

Нині практика показує, що сучасне українське суспільство характеризується складною і суперечливою зміною моделей людського потенціалу. Саме тому, найбільш важливими стратегічними цілями розвитку кадрової політики соціокультурного середовища є відновлення людського ресурсу, інтелектуального потенціалу та максимальна його реалізація, що забезпечує досягнення успішності кар'єри.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науково-теоретичну базу статті становлять праці з теорії та практики управління, психології, соціології тощо. Серед них – дослідження М. Армстронга, В. Бадрака, С. Іванова, І. Єрмакової, І. Калмкова, А. Колога, Л. Кноделя, Н. Степанець, Е. Зеєра, Ю. Ільїної, Дж. Моргенстерна, В. Міляєвої, Л. Мітіної, О. Москаленко, Н. Самоукіної, Т. Ткаченко, Я. Хаммера, І. Щоголева, В. Федорченко, Г. Чайки, В. Шепель, Е. Шейна, Ф. Щербака та ін. Праці зазначених вчених дали змогу здійснити системний розгляд переважної більшості питань щодо розвитку управління людськими ресурсами, системного комплексного аналізу розвитку управлінської діяльності, синергії успішності кар'єри фахівця.

Аналіз наукових праць дає підстави стверджувати, що проблематика успішності кар'єри фахівця соціокультурної сфери ще недостатньо

досліджена, окрім питання висвітлюються фрагментарно. Відсутні публікації, у яких комплексно розглядається успішність кар'єри фахівців соціокультурної сфери. Недостатній рівень наукової розробки теоретичних і практичних засад і визначив актуальність вибору теми наукового дослідження.

Метою статті є науково-практичне осмислення та обґрунтування ефективного розвитку синергії успішності кар'єри фахівця в соціокультурному середовищі.

Виклад основного матеріалу. Сучасні уявлення про кар'єру є тією концептуальною базою, яка дає поштовх до побудови успішної індивідуально-особистісної самореалізації фахівця соціокультурної сфери, що формується на основі теоретико-методологічних і практичних засад.

Загалом, поняття “кар'єра” в сучасному світі управління широко використовується у різній інтерпретації та підходах. Зокрема, великий тлумачний словник сучасної української мови трактує кар'єру як швидке просування у професійній діяльності [3, с. 525]. Соціолого-педагогічний словник кар'єри фахівця визначає як “свідомо обраний шлях службового просування, прагнення досягти певного статусу” [8, с. 194]. Таким чином, можна вважати кар'єру як важливий аспект професійного становлення та реалізації фахівця соціокультурної сфери. У свою чергу під кар'єрним процесом розумітимемо кар'єрні орієнтації та кар'єрні установки фахівця, професійну діяльність його у процесі досягнення успішності крізь призму взаємодії механізмів планування, професійно-

го розвитку, відбору, інноваційних технологій, мотиваційних процесів та оцінки результатів професійної діяльності.

На підставі аналізу наукової літератури “успішність кар’єри фахівця” можемо трактувати як процес розроблення, реалізації та прийняття рішень на засадах людиноцентризму, мотивації, саморозвитку і самореалізації, системи професійних знань, умінь і навичок, що забезпечує професійний розвиток, досягнення цілей і задоволення професійною діяльністю. Переконані, що синергетичний аспект кар’єри та успішності полягає у чіткому визначенні взаємозалежності та взаємообумовленості цих двох процесів.

Так, синергія успішності кар’єри фахівця — це цілеспрямована діяльність фахівця соціокультурної сфери щодо досягнення мети та цілей професійної діяльності. У свою чергу, систему управління успішністю кар’єри фахівця соціокультурного середовища розглядатимемо через реалізацію відповідних циклів: професійне визначення → професійна освіта → відбір на посаду → професійна адаптація → планування кар’єрного зростання → професійне становлення → професійний розвиток → оцінювання результатів професійної діяльності. Успішність кар’єри фахівців соціокультурної сфери формується відповідно до загальних законів розвитку, що містять творчі та інноваційні засади професійного й особистісного зростання.

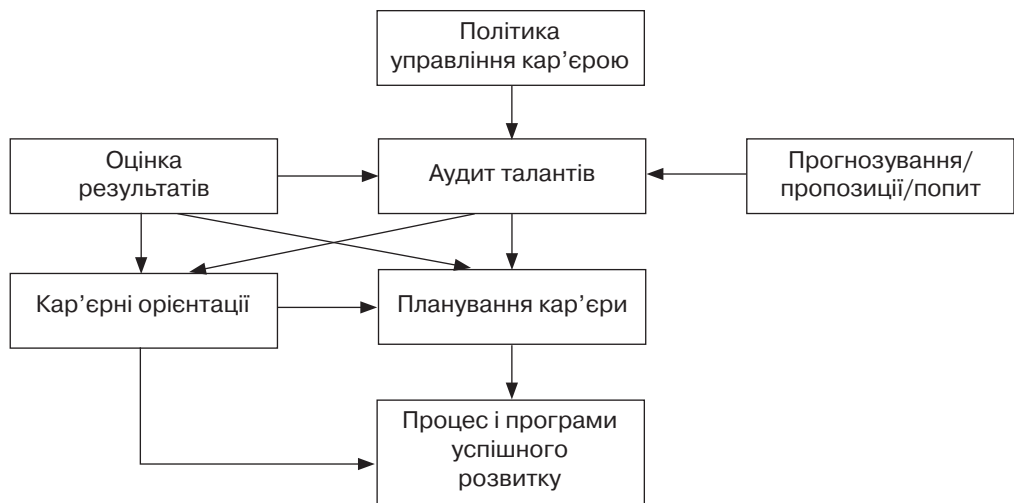
У цьому контексті доцільно зазначити, що підґрунтям успішності кар’єри фахівця соціокультурної сфери є такі передумови: наявність

спеціальних особливостей пізнавальної та інтелектуальної сфери, що забезпечує відображення діяльності; розвинутий інтелект; високі здібності до цілепокладання; широкий кругозір; моральність; особистісна зрілість, що підтримує прагнення до постійного саморозвитку, самовдосконалення; здібності до саморегуляції, самоконтролю та самореалізації.

Цікавою для дослідження є модель М. Армстронга щодо системи управління кар’єрою та досягнення успішності [1, с. 384], зображеної на рисунку.

Виходячи з цього, в системі побудови успішної кар’єри фахівця в соціокультурній сфері на сучасному етапі виділимо відповідні підсистеми для реалізації професійної мети: кадрова; організаційна; особистісна; культурно-етична. Завдяки виконанню функцій залучених підсистем та пов’язаних із ними кар’єрних орієнтацій фахівця соціокультурного середовища, з огляду на їхню взаємодію та взаємовідношення, що набувають характеру взаємсприйняття діяльності цих елементів, можна отримати запрограмований результат — успішність кар’єри.

Аналіз наукової та практичної літератури дає можливість кар’єрні орієнтації фахівця визначити як базові соціальні установки фахівця, що відображають вагомість кар’єри, є основою для вибору типу кар’єри та готовність до самореалізації у процесі здійснення професійної діяльності. Загалом, виокремлюють такі типи кар’єрних орієнтацій: просування по службі; стремління до незалежності (автономії), професійна компетент-



Модель управління успішністю кар'єри за М. Армстронгом

ність, стабільність (безпека), управлінська компетентність, виклик, інтеграція стилів життя, підприємливість. Разом з тим, тенденції розвитку та зміна парадигми соціокультурного середовища сприяють актуалізації нового бачення та оновлення кар'єрних орієнтацій фахівця.

Водночас підкреслимо, що фахівець соціокультурної сфери, визначаючи специфіку своєї професійної діяльності, конструктивно долаючи проблеми, вирішуючи конфлікт інтересу, оперативно діючи в нестандартних ситуаціях, вдало використовуючи власний творчий потенціал, має реальний шанс досягти успішності кар'єри. Так, висхідними положеннями успішності кар'єри фахівців соціокультурної сфери є загальні закони розвитку, що містять творчі та інноваційні засади професійного й особистісного зростання.

Слід зазначити, що основними принципами успішності кар'єри фахівців соціокультурного середовища є: сприйняття і реальність, які

визначають наскільки фахівець задоволений своєю особистісною та професійною діяльністю; визнання і мінливість, які полягають в тому, що коли людина не хоче визнавати якусь проблему чи обставину, то вона не може на неї вплинути і змінити; поведінка та результативність, які свідчать про те, що коли людина змінює свою поведінку, то вона може змінити і результат своєї діяльності; наполегливість і терпіння; імідж і репутація. Дотримання і реалізація запропонованих принципів, а також законність, професіоналізм, доброчесність, стратегічність, відкритість, ініціативність, творчість, сприяння професійному та кар'єрному розвитку фахівців є, на нашу думку, основою становлення успішності кар'єри фахівців соціокультурної сфери.

На основі теоретичних розвідок вважаємо, що складовими успішності кар'єри фахівців соціокультурної сфери доцільно визначити: об'єктивні — успіх, ефективність, результативність, продуктивність,

суб'єктивні — мотивація, особистісне задоволення процесом і результатом. При цьому, кожен фахівець має знати своє “поле успіху”, тобто мати уявлення про те, чого він може досягнути в результаті своєї професійної діяльності.

На наше глибоке переконання, розуміння успішності кар'єри фахівців соціокультурної сфери, насамперед, повинно визначатися професіоналізмом, комунікативними якостями та компетенцією, що дає можливість вміло будувати стратегію для саморозвитку успішного фахівця. Підкреслимо, що успішність кар'єри фахівців соціокультурного середовища характеризує особливості їхньої самосвідомості, самовдосконалення, самореалізації і те, що за пріоритетними напрямками соціокультурного середовища можна визначити важливим аспектом вміння фахівців реалізувати себе як професіонала. Загалом, у соціокультурній сфері успішність кар'єри — це універсальна потреба реалізації потенціалу фахівця, віра в себе, досягнення мети і високих результатів.

Осмилення наукової літератури з проблем успішності дає можливість виокремити основні фактори (зовнішні та внутрішні, біологічні, соціально-психологічні, об'єктивні та суб'єктивні), що впливають на формування та реалізацію успішності кар'єри фахівців. До них також віднесемо адаптацію до професійної діяльності, професійну придатність, професійні компетенції, активність, соціально-психологічні фактори, індивідуально-особистісні якості фахівця, організаційну культуру, кар'єрні орієнтації, управлінську

майстерність, лідерство, інтелект, орієнтацію успіху.

Також, за результатами експрес опитування, маємо можливість виокремити критерії успішності кар'єри фахівців соціокультурної сфери. Зокрема, професійний розвиток, просування по службі, реалізація особистісного, професійного та лідерського потенціалу фахівця.

Ураховуючи ці позиції, показниками успішності кар'єри потрібно розглядати соціальну успішність, цілеспрямованість, професіоналізм, відповідальність, творчість, інноваційний потенціал, прийняття і реалізація професійних рішень, відчуття часу, продуктивність комунікативних здібностей, результативність професійної діяльності, конкурентоздатність, можливість самореалізації і розвитку, володіння інноваційними технологіями, рівень задоволення професійною діяльністю.

Важливого значення необхідно надати компетентнісному та мотиваційному компонентам як основам прагнення фахівця до успішності. Запорукою цього є бажання досягнути високих результатів, цілеспрямоване прагнення досконало володіти професійними компетенціями, ефективного виконання функціональних обов'язків, “навчання протягом життя” та особистісної і професійної самореалізації.

Розглянемо мотиви фахівців соціокультурної сфери, які прагнуть досягти успішності: врахування потреб і перспектив розвитку; можливості для різнобічного розвитку та реалізації; сприяння професійному та кар'єрному зростанню; оплата праці; стимулювання; сприяння досягнен-

ню високого рівня професійного розвитку; відповідність очікувань фахівців реаліям соціально-економічних умов; забезпечення прозорості мобільності, кадрового резерву та підвищення кваліфікації; можливість саморозвитку; сприятливе професійне середовище; заохочення та врахування результатів оцінювання професійної діяльності; престиж та задоволення потреб. Вмотивовані до успішності фахівці соціокультурної сфери наполегливо, крок за кроком досягають визначених цілей, використовуючи професійно важливі якості, які впливають на формування успішності кар'єри.

Проведене нами соціологічне опитування дало можливість проранжувати комплекс компетентностей, що необхідні для сучасного фахівця соціокультурної сфери, а саме: визначення напряму діяльності і бачення; ефективна комунікація; порядність і справедливість; делегування повноважень; стратегічне мислення; прийняття управлінських рішень; аналітичне мислення; навички роботи з інформацією; інноваційність; лідерство; професійний досвід; удосконалення діяльності; управління змінами; вимогливість; володіння знаннями і навичками самоменеджменту; вміння максимально використовувати власні можливості; управління стресами; впевненість у собі, прийнятих рішеннях; вміння працювати в команді; креативність (уміння творчо підходити до рішення управлінських завдань, схильність до імпровізації); відповідальність; самовдосконалення; організаторські здібності; довіра; управління конфліктами; раціональне управління

ресурсами; критичність; орієнтація на результат.

Особливу увагу у процесі реалізації успішності кар'єри фахівців соціокультурної сфери, пріоритетного значення слід надати володінню фахівцем такими особистісними якостями: активна життєва позиція; здатність до самовдосконалення; висока працездатність; уміння управляти конфліктами; ініціативність; комунікабельність; креативність; професіоналізм; відповідальність; творчість; толерантність; впевненість; активність; оптимізм; інноваційність; лідерство; цілеспрямованість за професійними навичками тайм-менеджменту; контролю; ведення переговорів; складання комерційних пропозицій; вирішення стратегічних проблем; оперативність у прийнятті й реалізації рішень, вміння працювати в колективі та ін.

Концептуально важливо зазначити, що до технологій планування та реалізації успішної кар'єри фахівця соціокультурної сфери належить: цілепокладання, мотиваційні інструменти, портфолію кар'єрного зростання, кар'єрограми, карти кар'єри, технології оптимізації постановки кар'єрних цілей і процесу розробки планів кар'єри, систем оцінювання результатів професійної діяльності.

Головною метою планування кар'єри є реалізація потенціалу фахівців соціокультурної сфери, створення умов для самореалізації і досягнення успішності. Зазначимо, що у плануванні професійної діяльності, окрім орієнтації на кінцевий результат, тобто успішність фахівця, необхідно враховувати функціональні завдання і цілі організації. Важливу

роль відіграє узгодження мети фахівця і організації, встановлення чітких цілей і завдань, як їх досягнути, угода щодо результатів діяльності між керівником та фахівцем, визначення потреб у навчанні, підвищення рівня компетентності, визначення результатів оцінювання, планування успішності кар'єри.

Корисним є, на нашу думку, під час планування кар'єрного зростання фахівця соціокультурної сфери використовувати такі технології: технологія розробки особистісного життєвого плану кар'єри А. Кібанова; технологія планування кар'єри В. Сандерса; технологія планування кар'єри С. Різника, Г. Зайцева, Н. Карр-Руфіно; рекомендації щодо планування кар'єри на організаційному рівні тощо. Що сприятиме формуванню нового типу фахівців, які зацікавлені у безперервній освіті, саморозвитку і самореалізації, професійному і кар'єрному зростанні, як результат — становлення успішності.

Запорукою успішності кар'єри фахівців є виокремлення та досягнення цілей. Вважаємо, що пріоритетною метою професійної діяльності фахівців в соціокультурному середовищі є професійна самореалізація і професійне зростання, що сприятиме конкурентоспроможності та успішності сучасного ринку праці.

Своєю чергою внутрішнім підґрунтям успішності фахівця є професійна компетентність, як готовність якісно здійснювати функціональні обов'язки (коло повноважень, компетенції), що забезпечується сукупністю відповідних професійних знань і вмінь, здобутих під час неперервного навчання, досвідом практичної діяль-

ності, мотивацією і особистими якостями, що формуються у “портфоліо кар'єрного зростання”. Аналізуючи мету портфоліо фахівця, зазначимо, що це, насамперед, визначення динаміки значущих результатів у цілому, а також діагностика особистісного професійного розвитку, демонстрація найбільш значущих результатів практичної діяльності для оцінки своєї професійної компетентності.

Використання портфоліо дає можливість вирішити ряд завдань професійної діяльності, а саме: формувати і постійно підтримувати мотивацію, готовність фахівця до свідомої ефективної цілеспрямованої самоосвіти; розвинути рефлексивну і самооцінювальну діяльність, поширити можливість самонавчання; прискорити процес оцінювання, визначаючи діапазон професійних можливостей фахівця; фіксувати зміни й професійне зростання за відповідний час; забезпечити неперервність самоосвіти [5, с. 35–50]. Таким чином, “портфоліо кар'єрного зростання” можна трактувати як інструмент самоорганізації, самопізнання, самооцінки, саморозвитку і самопрезентації через людиноцентризм, що надає можливості фахівцям соціокультурної сфери проаналізувати свою діяльність, здійснити якісну оцінку отриманих результатів і спланувати подальші дії для досягнення успішності кар'єри фахівця.

Нині практика показує, що “портфоліо кар'єрного зростання” також є технологією автентичного оцінювання (оцінка особистісних досягнень), що слід характеризувати як індивідуальний, персонально підібраний пакет матеріалів, які з одного боку,

демонструють результат роботи фахівця, а з іншого, містять інформацію, яка характеризує способи аналізу і планування кар'єри. Враховуючи вищезазначене, можемо стверджувати, що “портфоліо кар'єрного зростання” фахівця соціокультурної сфери можна розглядати у різних функціональних аспектах, зокрема, як альтернативний спосіб оцінювання професійних досягнень та як інструмент самоаналізу, саморозвитку і самовдосконалення. Переконані, що “портфоліо кар'єрного зростання” фахівця соціокультурної сфери — це відповідний підсумок професійного розвитку і новий етап для самовдосконалення.

Великого значення у формуванні успішності кар'єри фахівців соціокультурної сфери відіграє оцінювання як підтвердження або заперечення успішності. Вважаємо, що для оцінювання успішності кар'єри доцільно запозичити єдину систему оцінки Common Assessment Framework (CAF), що допомагає вимірювати якість і ефективність послуг, вирішувати вищезазначені проблеми за критеріями та показниками, серед яких:

- критерій оцінки “результат” — оцінювання фахівця за індивідуальний внесок у результативність організації;

- критерій оцінки “професіоналізм” — оцінювання фахівця за демонстрацію своєї професійної компетентності в щоденній роботі. Показниками цього критерію є: стратегічне і критичне мислення; стратегічне планування; інформаційно-аналітична, організаційно-виконавська, представницька, плануюча, інноваційно-дослідна, експертно-консультативна, управлінська підготовка;

вміння коригувати діяльність, контролювати;

- критерій оцінки “потенціал розвитку” — оцінювання фахівця та його здатності до саморозвитку і професійного вдосконалення, професійного зростання. Показники цього критерію: професійне самовдосконалення (здатність до саморозвитку, систематичного, безперервного вдосконалення, управління власною професіональною діяльністю), інноваційний потенціал (здатність знаходити нові рішення завдань, відкритість до нових знань і досвіду). Типовий процес оптимізації професійної діяльності за моделлю CAF реалізується через такі відповідні стадії: початок вдосконалення з CAF, процес самооцінки, план вдосконалення [6, с. 5–23]. Зазначені критерії оцінки передбачають зворотній зв'язок, що визначає розвиток людського потенціалу, економічного зростання та конкурентоспроможності фахівців у процесі формування успішної кар'єри.

Висновки. Отже, отримані у процесі дослідження висновки сприятимуть конкурентоспроможності та формуванню успішності кар'єри фахівців соціокультурної сфери, що можна подати у вигляді такого структурного процесу: успішний фахівець → самовдосконалення й самореалізація фахівця → творчі та інноваційні засади професійного розвитку фахівця → людиноцентристський вимір соціокультурної сфери → досягнення визначених цілей і мети фахівцем → міра реалізації цілей і мети → синергія успішності і кар'єри фахівця соціокультурного середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Армстронг М.* Практика управління людськими ресурсами / М. Армстронг. — 8-е изд. — СПб. : Питер, 2004. — 832 с.
2. *Бадрак В.* Стратегии выдающихся личностей / В. Бадрак. — Харьков : Фолио, 2011. — 510 с.
3. *Великий* глумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. — 1728 с.
4. *Иванова С.* Развитие потенциала сотрудников : Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / С. Иванова и др. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. — 278 с.
5. *Калмыкова И. Р.* Портфолио как средство самоорганизации и саморазвития личности / И. Р. Калмыкова. — СПб. : Питер, 2010. — 219 с.
6. *Колот А. М.* Гідна праця : імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін. — К. : КНЕУ, 2017. — 500 с.
7. *Москаленко О. В.* Акмеология профессиональной карьеры личности / О. В. Москаленко; под общ. ред. А. А. Деркача. — М. : Изд-во РАГС, 2007. — 352 с.
8. *Соціолого-педагогічний* словник / за ред. В. В. Радума. — К. : ЕксОб, 2004. — 304 с.
9. *Шевченко Н. Ф.* Кар'єрні очікування фахівця : діагностика і розвиток : монографія / Н. Ф. Шевченко, М. В. Сурякова. — Запоріжжя : Запорізький нац. ун-т, 2011. — 236 с.
10. *Hall D. T.* Psychological success : When the career is a calling / D. T. Hall, D. E. Chandler // J. Organizat. — Behav, 2005. — V. 26. — P. 155–176.
11. *Harris L. C.* Approaches to career success : An exploration of surreptitious career success strategies / L. C. Harris, E. Ogbonna // Human Resources management. — 2006. — Vol. 45. — P. 43–65.
12. *Hayden C. K.* Handbook on Tourism Development and Management / C. K. Hayden. — Nova Science Publishers Inc., 2015. — 289 p.
13. *Human Development Report.* Ukraine [Electronic recourse]; UNDP. — 2014. — Access mode: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/UKR.pdf>
14. *Johnson L.* My ingredients for success / L. Johnson // Management today. — London : Haymarket, 2010. — September. — P. 23.
15. *Judge T. A.* Personality and career success / T. A. Judge, J. D. Kammeyer-Mueller // H. P. Gunz, M. A. Peiperl (eds). Handbook of career studies. Thousand Oaks. — CA : Sage Publications, 2007. — P. 59–78.
16. *Public administration after “New public management”* / Organisation for economic co-operation and development. — Paris : OECD publishing, 2016. — 112 p.
17. *Seibert S. E.* A social capital theory of career success / S. E. Seibert, M. L. Kraimer, R. C. Liden // Academy management, J. 2001. — V. 44. — P. 219–237.
18. *Seibert S. E.* The five-factor model of personality and career / S. E. Seibert, M. L. Kraimer // J. Vocat. Behav, 2011. — V. 58. — P. 1–21.
19. *The Global Innovation Index 2017.* Report. The Human Factor in Innovation. — 2017. — 428 p. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2017-report>. — Назва з титул. екрана. — Дата доступу : 10.03.2017.

REFERENCES

1. *Armstrong M.* (2004), *Praktyka upravlenyia chelovechyskymy resursamy* [The practice of human resource management], SPb, Pyter, Ukraina.
2. *Badrak V.* (2011), *Strategii vyda-jushhihsja lichnostej* [Strategies of outstanding personalities], Folio, Har'kov, Ukraina.
3. *Velykij tлумachnyj slovnyk suchasnoi ukrains'koi movy* (2005), [Great explanatory dictionary of modern Ukrainian language], Perun, Irpin', Ukraina.
4. *Ivanova S.* (2008), *Razvitie potenciala sotrudnikov : Professional'nye kompetencii, liderstvo, kommunikacii* [Capacity development of employees: Professional competences, leadership, communication], Al'pina Biznes Buks, Moskva, Russia.
5. *Kalmykova I. R.* (2010), *Portfolio kak sredstvo samoorganizacii i samorazvitija lichnosti* [Portfolio as a means of self-organization and self-development of a person], SPb., Piter, Russia.
6. *Kolot A. M.* (2017), *Hidna pratsia : imperatyvy, ukrains'ki realii, mekhanizmy zabezpechennia : monohrafiia* [Decent work: imperatives, Ukrainian realities, mechanisms of provision: monograph], KNEU, Kyiv, Ukraina.
7. *Moskalenko O. V.* (2007), *Akmeologija professional'noj kar'ery lichnosti* [Acmeology of the professional career of personality], RAGS, Moskva, Russia.
8. *Sotsiolohe-pedahohichnyj slovnyk* (2004), [Sociological-pedagogical dictionary], EksOb, Kyiv, Ukraina/
9. *Shevchenko N. F.* (2011), *Kar'ierni ochikuvannia fakhivtsia : diahnostyka i rozvytok : monohrafiia* [Career Expectations Specialist: Diagnosis and Development: Monograph], Zaporiz'kyj natsional'nyj universytet, Zaporizhzhia, Ukraina.
10. *Hall D. T.* *Psychological success: When the career is a calling* / D. T. Hall, D. E. Chandler // *J. Organizat. — Behav.*, 2005. — V. 26. — P. 155–176.
11. *Harris L. C.* *Approaches to career success: An exploration of surreptitious career success strategies* / L. C. Harris, E. Ogbonna // *Human Resources management.* — 2006. — Vol. 45. — P. 43–65.
12. *Hayden C. K.* *Handbook on Tourism Development and Management* / C. K. Hayden. — Nova Science Publishers Inc., 2015. — 289 p.
13. *Human Development Report. Ukraine* [Electronic recourse]: UNDP. — 2014. — Access mode: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/UKR.pdf>
14. *Johnson L.* *My ingredients for success* / L. Johnson // *Management today.* — London : Haymarket, 2010. — September. — P. 23.
15. *Judge T. A.* *Personality and career success* / T. A. Judge, J. D. Kammeyer-Mueller // H. P. Gunz, M. A. Peiperl (eds). *Handbook of career studies.* Thousand Oaks. — CA : Sage Publications, 2007. — P. 59–78.
16. *Public administration after “New public management”* / Organisation for economic co-operation and development. — Paris : OECD publishing, 2016. — 112 p.
17. *Seibert S. E.* *A social capital theory of career success* / S. E. Seibert, M. L. Kraimer, R. C. Liden // *Academy management, J.* 2001. — V. 44. — P. 219–237.
18. *Seibert S. E.* *The five-factor model of personality and career* / S. E. Seibert, M. L. Kraimer // *J. Vocat. Behav.*, 2011. — V. 58. — P. 1–21.
19. *The Global Innovation Index 2017. Report. The Human Factor in Innovation.* — 2017. — 428 p. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2017-report>. — Назва з титул. екрана. — Дата доступу : 10.03.2017.