

Я.Ю. ЯКОВЕНКО, В. А. ТАЛОВЕР, Д. Б. ЛОЗОВИК, В. В. БАЛА

**ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ ТА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ:
ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ**

У статті розкрито особливості планування та розвитку кар'єри, розглянуто її особливості як процесу, який здійснюється в умовах інформатизації та динамічної зміни соціально-економічних відносин, а також передбачає необхідність професійного становлення та розвитку особистості. Уточнено категоріально-понятійний апарат з питань управління кар'єрою. Наголошено на тому, що ринок знань, який включає в себе навички, творчі здібності працівника, професіоналізм і компетентність, стає рушійною силою професійного розвитку, який полягає у підвищенні мотивації та покращенні здібностей у відповідності до виконуваної діяльності. Було з'ясовано стан вивчення основних факторів, що впливають на формування кар'єрних орієнтацій. Також у ході дослідження було виявлено проблеми стосовно реалізації кар'єри молоді на сучасному ринку праці. Авторами стверджується, що дипломований фахівець обирає напрям своєї діяльності серед багатьох варіантів, які можна узагальнено розділити на три категорії: бізнесова діяльність, робота на державній службі чи академічна наука. Окремо було досліджено економічний ефект від націленості працівника на професійний розвиток і зростання та подано чинники розвитку фахівця-економіста у сфері академічної науки. Розкрито основні положення сучасної концепції розвитку кар'єри, зокрема: свобода вибору освітніх траєкторій, узгодження розвитку кар'єри з прагненнями індивіда, поступове планування кар'єри. Здійснено порівняння системи професійної підготовки економістів в Україні та за кордоном. Також встановлено, що фахівці у економічній сфері не завжди уявляють власне професійне майбутнє і кадровий потенціал, а також сукупність необхідних у майбутньому знань і навичок. Підсумовано, що важливе значення у формуванні та управлінні кар'єрним розвитком мають врахування динаміки розвитку кар'єри та мотиваційні аспекти.

Ключові слова: кар'єра; професійний розвиток; вибір кар'єрних цілей; планування кар'єри; ділова кар'єра; кар'єрна орієнтація

Я.Ю. ЯКОВЕНКО, В. А. ТАЛОВЕР, Д. Б. ЛОЗОВИК, В. В. БАЛА

**ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
СФЕРЕ: ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ**

В статье раскрыты особенности планирования и развития карьеры, рассмотрены ее особенности как процесса, который осуществляется в условиях информатизации и динамического изменения социально-экономических отношений, а также который предусматривает необходимость профессионального становления и развития личности. Уточнен категориально-понятийный аппарат по управлению карьерой. Отмечено, что рынок знаний, который включает в себя навыки, творческие способности работника, профессионализм и компетентность, становится движущей силой профессионального развития и заключается в повышении мотивации и улучшении способностей в соответствии с выполняемой деятельностью. Было выяснено состояние изучения основных факторов, влияющих на формирование карьерных ориентаций. Также в ходе исследования было выявлено проблемы по реализации карьеры молодежи на современном рынке труда. Авторами утверждается, что дипломированный специалист выбирает направление деятельности среди многих вариантов, которые можно обобщенно разделить на три категории: бизнес-деятельность, работа на государственной службе или академическая наука. Отдельно были исследованы экономический эффект от нацеленности работника на профессиональное развитие и рост и представлены факторы развития специалиста-экономиста в сфере академической науки. Раскрыты основные положения современной концепции развития карьеры, в частности: свобода выбора образовательных траекторий, согласования развития карьеры со стремлениями индивида, постепенное планирование карьеры. Проведено сравнение системы профессиональной подготовки экономистов в Украине и за рубежом. Также установлено, что специалисты в экономической сфере не всегда представляют собственное профессиональное будущее и кадровый потенциал, а также совокупность необходимых в будущем знаний и навыков. Подведены итоги что до того, что важное значение в формировании и управлении карьерным развитием имеют учет динамики развития карьеры и мотивационные аспекты.

Ключевые слова: карьера; профессиональное развитие; выбор карьерных целей; планирование карьеры; деловая карьера; карьерная ориентация

YA.YU. YAKOVENKO, V. A. TALOVER, D. B. LOZOVIK, V. V. BALA

**CAREER PLANNING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE ECONOMIC SPHERE:
FORMATION OF A MANAGEMENT SYSTEM**

The article deals with the features of career planning and development as well as its features as a process that is carried out in the context of informatization and dynamic changes in socio-economic relations, and also provides for the need for professional formation and development of the individual. The categorical and conceptual apparatus for career management has been clarified. It is noted that the knowledge market, which includes the skills, creativity of the employee, professionalism and competence, becomes a driving force for professional development and is to increase motivation and improve abilities in accordance with the performed activity. The state of study of the main factors influencing the formation of career orientations is also clarified. Problems in the implementation of the career of youth in the modern labor market are identified in the paper. The authors argue that a graduate chooses a field of activity among many options, which can be broadly divided into three categories: business activities, government employment, or academic science. Also the economic effect of the employee's focus on professional development and growth is investigated and the factors of development of a specialist-economist in the field of academic science are presented. The main provisions of the modern concept of career development are revealed (freedom of choice of educational trajectories, alignment of career development with the aspirations of an individual, gradual career planning). The comparison of the system of professional training of economists in Ukraine and abroad is carried out. It is noted that specialists in the economic sphere do not always represent their own professional future and human potential as well as the totality of knowledge and skills required in the future. As a result it was summed up that taking into account the dynamics of career development and motivational aspects is important in the formation and management of career development.

Keywords: career; professional development; choice of career goals; career planning; business career; career orientation

Постановка проблеми.

Планування кар'єри та професійний розвиток мають прямий вплив на успішність і продуктивність діяльності індивіда за рахунок розкриття особистісного і фахового потенціалу. Відсутність розуміння перспектив кар'єрного просування навпаки сприяє зростанню плінності кадрів. Саме тому існує об'єктивна необхідність розкриття основних засад управління діловою кар'єрою та професійним розвитком у економічній сфері шляхом виокремлення конкретних цілей та шляхів їх досягнення.

Актуальність дослідження. Достовірно відомо, що сталій розвиток суспільства вимагає зростання кількості високоосвічених фахівців, у тому числі фахівців у галузі економіки. У сучасних умовах проблеми планування кар'єри та її розвитку для фахівців у сфері економіки набувають актуальності з огляду на необхідність подальшого здійснення соціально-економічних перетворень в Україні, що потребує формування відповідного кадрового потенціалу. Крім того, динамічний розвиток ринку праці вимагає врахування новітніх підходів до управління діловою кар'єрою.

Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить про зростання наукового інтересу до питань планування професійної економічної кар'єри. Так, інтерес представляють праці українських науковців В.Г. Никифоренко [5], Л.В. Балабанова та О.В. Сардак [2], які досліджують орієнтири кар'єрного розвитку. Водночас недостатньо дослідженим залишається питання управління діловою кар'єрою та професійним розвитком.

Мета статті полягає у розгляді особливостей системи управління діловою кар'єрою та професійним розвитком на засадах всебічного аналізу компонентів кар'єри. Для досягнення мети було вирішено ряд наступних завдань: розглянуто концептуальні засади управління діловою кар'єрою та розроблено рекомендації щодо формування та розвитку компонентів кар'єрної компетентності і професійного розвитку.

Основні результати дослідження показали, що кар'єра і професійний розвиток фахівця у сфері економіки можуть бути реалізовані у різних формах і не обмежуються єдиними критеріями успішності. Сьогодні ринок знань, який включає в себе навички, творчі здібності працівника, професіоналізм і компетентність, стає рушійною силою професійного розвитку, який полягає у підвищенні мотивації та покращенні здібностей у відповідності до виконуваної діяльності.

Загалом реалізація кар'єрного потенціалу та професійного розвитку слугує виявом конкурентоздатності на ринку праці. Відповідно, планування кар'єри у розумінні проходження окремих стадій професійного розвитку на основі безперервного навчання виступає ключовою умовою життєвого та професійного успіху.

Сучасна концепція розвитку кар'єри передбачає наступні положення [1]: свобода вибору освітніх траєкторій, узгодження розвитку кар'єри з прагненнями індивіда, поступове планування кар'єри.

Виходячи з вищенаведеного, процесуальна сутність кар'єри в економічній сфері може розглядатися як поєднання професійної підготовки з подальшим самовдосконаленням і самореалізацією індивіда. При цьому недооцінюється етап професійно-освітньої підготовки, під час якого якраз і формуються професійні якості та кар'єрні орієнтації.

На наш погляд, найпершою стадією розвитку кар'єри слід вважати період усвідомлення відповідності власних можливостей та здібностей обраній спеціалізації. Пріоритетна роль у реалізації наведеного вище завдання належить системі професійної підготовки.

В Україні вимоги до професійної компетентності студентів економічного профілю визначено в освітньо-кваліфікаційній характеристиці та освітньо-професійній програмі, які слугують основою розроблення навчальних програм у ЗВО. Водночас, якщо розглядати специфіку самих завдань, які постають перед економістами, то це насамперед проблемні ситуації практичного характеру. Це означає, що у процесі підготовки спеціалістів економічного спрямування важливо сприяти розширенню особистого досвіду, інтуїції та індуктивного мислення, що ускладнюється за рахунок регламентованості навчального процесу і є однією з причин існування на ринку праці дисбалансу у професійній підготовці економістів та вимогах роботодавців.

На основі узагальнення зарубіжного досвіду з метою порівняння української моделі організації підготовки майбутніх спеціалістів з економіки, зазначимо, що американська система професійної підготовки економістів передбачає вільний вибір дисциплін, а система вищої економічної освіти країн Європи наближена до американської і передбачає акцентування на практичному спрямуванні підготовки майбутніх фахівців [4].

Варто також наголосити, що процеси глобалізації та інтеграції світової спільноти потребують від сучасних економістів здатності до ефективної самоосвіти і планування подальшої кар'єри.

При цьому помилково ототожнювати кар'єру виключно з просуванням по службі, оскільки в сучасних умовах це поняття охоплює широкий спектр професійних можливостей, мотиваційні чинники та індивідуальні чинники розвитку особистості [3].

Безпосередньо процес планування кар'єри в економічній сфері не є до кінця сформованим, оскільки розроблено фрагментарні підходи до професійного розвитку щодо підвищення кваліфікації та перепідготовки спеціалістів. Крім того, не завжди існує можливість практичного використання набутого обсягу додаткових знань, що негативно позначається на стимулюючій ролі професійного вдосконалення в управлінні плануванням кар'єри. З метою уникнення таких ситуацій у багатьох країнах світу було розроблено документи-плани професійного розвитку за різними спеціальностями (у т.ч. економічними), що сприяє стимулюванню трудової і фахової віддачі.

Варто враховувати, що дипломований фахівець обирає напрям своєї діяльності серед багатьох

варіантів, які можна узагальнено розділити на три категорії: бізнесова діяльність, робота на державній службі чи академічна наука. У економічній сфері планування кар'єри може здійснюватися з динамічним випередженням, порівняно з тими сферами, де просування на посадах потребує не лише досягнення результативних показників, а й дотримання стажу перебування на посаді (наприклад, на держслужбі) [3, 8]. Це пояснюється тим, що розуміння цінності фахового досвіду працівників у економічній сфері (насамперед у підприємницьких структурах) є кращим, а потреба у професіоналізмі – вищою (рис.).

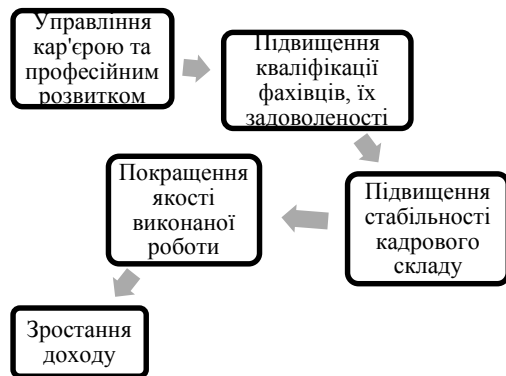


Рис. Економічний ефект від націленості працівника на професійний розвиток і зростання

Щодо академічної кар'єри, то особливістю роботи науковця є відсутність фіксованого робочого часу та необхідність постійного розширення власних наукових знань, високий рівень здатності сприймати і аналізувати великі обсяги інформації, довготривала робота над результатом тощо. Задля розуміння основних умов активізації не лише участі в межах даного сектору господарства, а й суспільної презентації її результатів слід ідентифікувати основні чинники, від яких залежить успіх діяльності у науці [6]. Основні чинники та їх складові систематизовано у табл.

Метою кар'єри не можна вважати область діяльності чи певну посаду, оскільки вона буде змінюватися по мірі підвищення кваліфікації та з віком. Саме тому важлива адекватна власна самооцінка власних знань, умінь та ділових рис.

Нами запропоновано виокремлення наступних компонентів кар'єрної компетентності і професійного розвитку у сфері економіки:

1) креативно-організаційний (кар'єра являє собою безперервний процес реалізації поставлених цілей і завдань);

2) фаховий (сукупність знань, умінь та набутих навичок задля реалізації кар'єрних цілей; окрім загальної професійної майстерності сюди також належить мобільність, критичне мислення та здатність до адаптації у професійному середовищі);

3) соціальний (включає синтез індивідуально-особистісних характеристик фахівця та соціально-кар'єрного простору як середовища реалізації професійного досвіду спеціаліста);

4) кумулятивно-прогресивний (передбачає результати професійного розвитку у вигляді

примноження інтелектуального та соціального капіталу).

Таблиця – Чинники розвитку фахівця-економіста у сфері академічної науки

Чинники	Складові
Економічний капітал	- соціальне походження; - професія батьків; - регіон походження.
Освітній капітал	- шкільна освіта; - вища освіта; - набута спеціальність та кваліфікація.
Капітал академічної влади	- займана посада; - членство в Методичних (Експертних) радах; - можливість використання консолідованої закритої інформації.
Капітал наукової влади	- науковий ступінь; - вчене звання; - членство у спеціалізованих вчених радах.
Капітал наукового престижу	- місце роботи в престижному ЗВО; - участь у солідних конференціях; - публікації в міжнародних авторитетних фахових виданнях; - залучення ЗВО до розробки державних програм
Капітал інтелектуального авторитету	- високий рівень цитувань; - членство у редакційній комісії фахових видань; - членство в Академіях наук (галузевих, Національній).

Таким чином, незалежно від обраного напрямку діяльності, ефективна система управління кар'єрою та професійним розвитком має передбачати врахування усіх складових комплексу «освіта -> кар'єра -> подальший професійний розвиток».

Висновки і пропозиції. Планування кар'єри та професійний розвиток в економічній сфері потребує поєднання особистісних інтересів з підвищенням професійних компетентностей за рахунок безперервного навчання. Управління плануванням кар'єри та професійного розвитку є багатоаспектним явищем, що характеризується низкою факторів, зокрема: ситуаційні, соціально-економічні, кадрові тощо.

Разом з тим, фахівці у економічній сфері не завжди уявляють власне професійне майбутнє і кадровий потенціал, а також сукупність необхідних у майбутньому знань і навичок. Тому найважливішими детермінантами професійного шляху особистості виступають не лише уявлення про себе, а й кар'єрні орієнтації.

Список літератури

1. Беспарточна О. І., Яковенко Я. Ю. Компаративний аналіз особливостей професійної підготовки студентів економічних спеціальностей. Інженерні та освітні технології. Щоквартальний

- науково-практичний журнал [Електронний журнал] – Кременчук : КрНУ, 2017. – Вип. 3 (19). – С. 12-18.
2. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
 3. Біскуп В. С. Декомпозиційна структура інтегральної кар'єрної компетентності та її складові / В. С. Біскуп // Психологія і суспільство. – 2010. – №4. – С. 82–91.
 4. Ельбрехт О.М. Підготовка менеджерів у вищих навчальних закладах Великобританії, Канади, США (порівняльний аналіз) [Текст] : монографія / О. М. Ельбрехт ; Ін-т вищ. освіти АПН України. - К. : Основа, 2009. - 256 с.
 5. Никифорова В. Г. Управління персоналом: навч. посіб./ В. Г. Никифорова – Одеса: Атлант, 2013. – 275 с.
 6. Maslak O. Intellectual capital as a factor of economic development of Ukraine / O. Maslak, N. Grishko, O. Hlazunova, M. Maslak // Journal of Turiba University “Acta Prosperitatis”. – 2016. – No. 7. – P. 104–118.
 7. Шаповалов В. К. Социологическая интерпретация карьеры как социального процесса / В. К. Шаповалов // Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета. – 2011. – № 3 (28). – С. 151–156.
 8. Маслак О.І. Економіка та управління інноваційною діяльністю: Навчальний посібник / За ред. проф. Перерви П. Г., проф. Погорелова М.І., проф. Меховича С. А.// Харків: НТУ „ХПІ”, 2011. – 630 с.
- References (transliterated)**
1. Bespartochna O. I., Yakovenko Ya. Y. *Komparatyvnyy analiz osoblyvostey profesynoyi pidhotovky studentiv ekonomichnykh spetsial'nostey*. [Comparative analysis of features of professional training of students of economic specialties] *Inzhenerni ta osvichniy* tekhnolohiyi. *Shchokvartal'nyy naukovo-praktychnyy zhurnal* [Engineering and educational technologies. Quarterly scientific-practical journal] – Kremenchuk : KrNU, 2017. – Vol. 3 (19). – pp. 12-18.
 2. Balabanova L. V. *Upravlinnya personalom : pidruchnyk* [Personnel management: a textbook]/ L. V. Balabanova, O. V. Sardak. – Kiev : Tsentr uchbovoyi literatury, 2011. – 468 p.
 3. Biskup V. S. *Dekompozitsiyna struktura intehral'noyi kar"yernoyi kompetentnosti ta yiyi skladovi* [Decomposition structure of integrated career competence and its components] *Psykholojiya i suspil'stvo* [Psychology and Society]. – 2010. – no 4. – pp. 82–91.
 4. El'brekht O.M. *Pidhotovka menedzheriv u vyshchyykh navchal'nykh zakladakh Velykobrytaniyi, Kanady, SSHA (porivnyal'nyy analiz)* [Preparation of managers in higher educational institutions of Great Britain, Canada, USA (comparative analysis)]; In-t vyshch. osvity APN Ukrayiny. - Kiev: Osнова, 2009. - 256 p.
 5. Nykyforenko V. H. *Upravlinnya personalom: navch. posib.* [Personnel Management: textbook] – Odessa: Atlant, 2013. – 275 p.
 6. Maslak O. Intellectual capital as a factor of economic development of Ukraine / O. Maslak, N. Grishko, O. Hlazunova, M. Maslak // Journal of Turiba University “Acta Prosperitatis”. – 2016. – no. 7. – pp. 104–118.
 7. Shapovalov V. K. *Sotsyolohycheskaya ynterpretatsyya kar'ery kak sotsyal'noho protsessa* [Sociological interpretation of career as a social process] // *Vestnyk Severo-Kavkazskoho hosudarstvennoho tekhnicheskoho unyversyteta* [Bulletin of the North Caucasus State Technical University]. – 2011. – no 3 (28). – pp. 151–156.
 8. Maslak O.I. *Ekonomika ta upravlinnya Innovatsiynoyu diyalnistyu: Navchalnyi posibnik* [Economics and management of innovation: A textbook] / Za red. prof. Perervi P. G., prof. Pogorelova M.I., prof. Mehovicha S. A.// Kharkiv: NTU „HPI”, 2011. – 630 p.

Надійшла (received) 19.06.2020

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Яковенко Ярослава Юрїївна (Яковенко Ярослава Юрьевна, Yakovenko Yaroslava Yuriivna) – асистент кафедри економіки Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського; м. Кременчук, Україна; ORCID: [https:// orcid.org/0000-0001-5042-2701](https://orcid.org/0000-0001-5042-2701); e-mail: yaroslavayakovenko@gmail.com

Таловер Володимир Адиславович (Таловер Владимир Адиславович, Talover Volodymyr Adyslavovych) – кандидат економічних наук, старший викладач кафедри економіки Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського; м. Кременчук, Україна; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6333-1112> e-mail: ekon@kdu.edu.ua

Лозовик Дмитро Борисович (Лозовик Дмитрий Борисович, Lozovuk Dmytro Borysovych) – старший викладач кафедри економіки Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського; м. Кременчук, Україна; e-mail: ekon@kdu.edu.ua

Бала Володимир Володимирович (Бала Владимир Владимирович, Bala Volodymyr Volodymyrovych) – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського; м. Кременчук, Україна; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6921-1143>; e-mail: ekon@kdu.edu.ua