



MANAGEMENT

МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 331.1

ПЛАНУВАННЯ ДІЛОВОЇ КАР'ЄРИ МЕНЕДЖЕРА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Марина Єщенко

*Донбаська національна академія будівництва і архітектури,
Краматорськ, Україна*

Резюме. Розглянуто теоретичні основи планування ділової кар'єри менеджера. Зроблено акцент на розвиток конкурентоспроможності та кар'єрного зростання на ринку праці в сучасних умовах спровокованих пандемією. Описано існуючі типи кар'єрних зростань та проаналізовано основну літературу, яка охоплює питання планування й розвитку кар'єрного зростання особистості, поняття «кар'єра». Запропоновано авторське трактування поняття кар'єра. Встановлено, що для швидкої адаптації до мінливих умов конкурентного оточення першочергового значення набуває стан інтелектуального капіталу будь-якої організації, носієм якого є її персонал. Визначено, що так звані високопотенційні працівники є найперспективнішими у довготерміновій перспективі. Наведено перелік основних завдань менеджменту компанії стосовно розвитку таких працівників із метою отримання найбільшої віддачі від них у подальшому. Описані пропозиції можуть бути використані у практичній діяльності будь-якої компанії, яка прагне зайняти гідне місце в сучасній економіці. Зазначено, що не лише професійно-кваліфікаційний рівень менеджера, вміння використовувати наявні знання на практиці, але й вміння навчатися, здатність генерувати нові прогресивні ідеї усе більше впливають не лише на кар'єру менеджера, але й на конкурентоспроможність організації в цілому. У ході наукового дослідження встановлено, що на розвиток особистості впливають чотири фактори – спадковість, середовище, виховання й активність. Звичайно, спадковість впливає на розвиток людини, але кожна особистість доповнює закладені в ній від природи якості, реалізуючи при цьому свій потенціал шляхом саморозвитку й самовдосконалення. Згідно з тлумаченнями філософських словників, розвиток – це незворотна, закономірна, цілеспрямована, якісна зміна матеріальних та ідеальних об'єктів. На підставі ґрунтовного аналізу наукової літератури ми дійшли висновку, що кар'єра менеджера – це бажання його розвиватися, навчатися та бути готовим розв'язувати найважливіші проблеми, просуватися в професійній діяльності для отримання вищої посади.

Ключові слова: кар'єра, професійні якості, професійно-кваліфікаційний рівень менеджера, розвиток особистості.

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2021.01.112

Отримано 11.03.2021

UDC 331.1

MANAGER'S BUSINESS CAREER PLANNING UNDER CURRENT CONDITIONS

Maryna Yeshchenko

*Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture,
Kramatorsk, Ukraine*

Summary. *The theoretical foundations of business career planning for manager are discussed in this paper. Emphasis is placed on the development of competitiveness and career growth in the labor market under current conditions, provoked by pandemic. The existing types of career growth are described and the main literature covering the issues of planning and development of individual career growth and the concept of «career» are analyzed. The author's interpretation of the concept of career is proposed. It is established that for rapid adaptation to the changing conditions of the competitive environment, the state of intellectual capital of any organization, the carrier of which is its staff, are of great importance. It is determined that the so-called high-potential employees are the first among the all promising for long-term prospects. The main tasks of the company management concerning the development of such employees, in order to obtain the greatest return from them in the future are listed in this paper. The described proposals can be used in practice of any company aiming to occupy rightful place in modern economy. It is noted that not only the professional qualification level of manager, his ability to use existing knowledge in practice, but also his ability to learn, to generate new progressive ideas increasingly affect not only the manager career but also the company competitiveness the as a whole. In the course of scientific research it was established that the personality development is influenced by four factors – heredity, environment, upbringing and activity. Certainly, heredity affects human development, but each individual complements the inherent qualities of nature, while realizing its potential through self-development and self-improvement. According to the interpretations of philosophical dictionaries, development is irreversible, natural, purposeful, qualitative change of material and ideal objects. Based on the in-depth analysis of scientific literature, we concluded that manager's career is manager's desire to develop, learn and be ready to solve the most important problems, to advance in professional activities to obtain higher position.*

Key words: *career, professional qualities, professional qualification level of a manager, personality development.*

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2021.01.112

Received 11.03.2021

Постановка проблеми. Світова криза значно вплинула на рівень та розвиток різних економік світу. Зростання рівня безробітних, світова рецесія – все це вплинуло на якість життя людей. Тому в даний час дуже актуальним є питання розвитку кар'єри менеджера та особистої праці людини.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвиток кар'єри та самовдосконалення професійних навиків у своїх роботах вивчали Гнедіна І. Г. [3], Козак К. Б., Корсікова Н. М. [5], Лозовецька В. Т. [6], Овсяннікова В. В. [8], Проскурка Н. М. [9] та інші. Але сучасні умови потребують сучасного погляду на дослідження.

Метою дослідження є аналіз сучасного ринку праці та перспективи розвитку кар'єри менеджера в сучасних умовах.

Постановка завдання. Проаналізувати погляди на визначення терміна «кар'єра», надати авторський погляд на поняття «кар'єра менеджера», проаналізувати сучасний ринок праці, запропонувати перспективи розвитку кар'єри менеджера.

Викладення основного матеріалу. Після оголошення Міністерством охорони здоров'я (МОЗ) світової рецесії [9], падіння економічних ринків багатьох країн дуже гостро постало питання самовдосконалення та саморозвитку особистої праці. Збільшення рівня безробітних, скорочення штату працівників, страйки робітників. Усе це послужило шаленим поштовхом для розвитку професійних якостей та зростанню конкуренції на ринку праці в 2020 році.

Сьогодні організаціям доводиться працювати в умовах безперервних змін та зростаючої взаємозалежності, вливатися у потік креативного розвитку та своєчасно змінюватися, щоб утриматися «на плаву», шукати шляхи стимулювання співробітників до прояву ініціативи й творчості, намагатися враховувати інтереси все більшої кількості зацікавлених сторін [5].

Стала актуальною не тільки конкуренція на ринку праці, здебільшого через скорочення робочих місць, а і професійний розвиток, тому що він має прямий вплив не лише на зростання кар'єри, у тому числі й менеджера, а й підвищення рівня життя людини в цілому.

Отже, на початку нового століття термінологічний апарат вітчизняної економічної науки про працю поступово поповнюють нові категорії: кар'єра, конкуренція на ринку праці, конкурентоспроможність робочої сили, конкурентоспроможність оплати та умов праці тощо.

Раніше умови кар'єрного зростання були продиктовані внутрішнім ринком, була допущена повна довготермінова та гарантована зайнятість професіонала. Наразі панівним є зовнішній ринок праці, характерний укладанням тимчасових контрактів та уособленням постійного розвитку особистості й просуванням кар'єрною драбиною, привнесенням в роботу нової технічної компетентності.

Науковці вказували на багатозначність терміна «кар'єра», різноманітність поглядів щодо його визначення. Кожне з цих визначень має право на існування, оскільки розкриває різні аспекти кар'єрного просування.

Науковці Фурса О. О., Орлов В. Ф. зазначали, що кар'єра – це готовність прийняти будь-який виклик та прагнення зробити найбільший внесок. [10, с. 10].

Гнедіна І. Г. описує кар'єру як особистісний проект, що складається з таких компонентів [3]:

- 1) цільовий (цілі, проекти, орієнтації, завдання, домагання, мотиви, атитюди, бажання, потреби, прагнення, цінності, смисли);
- 2) процесуальний (засоби, стратегії, тактики, темпи, етапи, періоди, фази);
- 3) результативний (досягнення, зміни ролей і позицій, професійна компетентність та ефективність, професійне й посадове зростання).

Професійна кар'єра менеджера об'єднує його успіхи на роботі з етапами особистісного розвитку, включаючи всі сфери життя, й дає змогу конкурувати на ринку праці.

Кар'єра (італ. *carriera* – дія, життєвий шлях, поле діяльності від лат. *carrus* – віз, візок) – швидке й успішне просування в службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності, досягнення популярності, вигоди; вид діяльності. Кар'єра (від франц. *carriere*) – це професійний шлях до успіху службовими східцями до престижного соціального статусу й становища в суспільстві. У соціальній психології та психології професійної діяльності поняття «кар'єра» розглядається як соціальна динаміка розвитку особистості та її поведінкових проявів, що пов'язані з досвідом й активністю у сфері праці протягом людського життя [10].

З точки зору організаційних психологів, кар'єрні орієнтації – це певний зміст, який особистість хоче реалізувати в момент вибору моделі здійснення власної кар'єри. Вони впливають із ціннісних орієнтацій, які, у свою чергу, формуються під впливом виховання, оточення, в якому зростав індивід, та особливостей його характеру [8].

Треба також звернути увагу, що Д. Сьюпер виділив чотири типи кар'єри, які залежать від якостей особистості, способу її життя, взаємин з оточуючими.

Критерієм цієї класифікації є стабільність кар'єри.

«Стабільна кар'єра» – просування, навчання, тренування особистості в процесі професійної діяльності.

«Звичайна кар'єра» – найпоширеніша, бо вона пов'язана зі стадіями життєвого шляху особистості та його кризами.

«Нестабільна кар'єра» характеризується двома або кількома спробами змінити професію. «Кар'єра з численними спробами» – зміна професійних орієнтацій відбувається протягом усього життя [2].

На підставі ґрунтовного аналізу наукової літератури ми дійшли висновку, що кар'єра менеджера – це бажання менеджера розвиватися, навчатися та бути готовим розв'язувати найважливіші проблеми, просуватися в професійній діяльності для отримання вищої посади.

Відомо, що конкуренція на ринку праці з боку пропозиції виникає між безробітними за отримання місця праці. Роботодавець оцінює професійні якості потенційних «чобітків», тому дуже важливо бути на ринку праці конкурентоспроможним. Зростання професійних якостей у робітника має бути невід'ємною складовою його особистісного та професійного зростання.

Кількість зареєстрованих в органах Державної служби зайнятості під час карантину збільшилася на 27%. Офіційних безробітних налічується вже понад 600 тисяч осіб [4].

Детальніше про рівень безробіття в Україні можна дізнатися з табл. 1, в якій охарактеризовано розподіл рівня безробіття за січень–квітень 2020 року.

Таблиця 1. Розподіл рівня безробіття в Україні за січень–квітень 2020 року

Table 1. Distribution of the unemployment rate in Ukraine for the period January–April 2020

Регіон України	Мали статус безробітного протягом звітнього періоду, всього	Отримали статус безробітного протягом звітнього місяця	Жінки	Молодь віком до 35 років
<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Усього	657 622	149 156	83 688	48 151
Вінницька	36 869	5 795	2 943	1 798
Волинська	16 983	4 381	2 239	1 361
Дніпропетровська	55 384	13 712	8 151	4 515
Донецька	25 517	7 588	4 668	2 354
Житомирська	25 894	5 415	2 866	1 642
Закарпатська	10 480	2 756	1 610	865
Запорізька	36 378	8 249	4 728	2 673
Івано-Франківська	17 732	4 134	2 292	1 346
Київська	25 200	6 244	3 513	2 197
Кіровоградська	26 257	4 618	2 570	1 513
Луганська	13 754	2 673	1 466	788
Львівська	31 033	7 972	4 632	2 854
Миколаївська	25 820	4 129	2 320	1 369
Одеська	26 380	6 156	3 208	1 860
Полтавська	38 945	7 982	4 706	2 651
Рівненська	21 793	5 068	2 802	1 620
Сумська	29 456	7 003	3 758	2 035
Тернопільська	17 509	3 346	1 763	1 093
Харківська	45 462	11 323	6 237	3 463
Херсонська	19 111	3 381	1 940	988
Хмельницька	24 383	4 755	2 630	1 543
Черкаська	31 781	5 279	2 909	1 697
Чернівецька	10 605	2 425	1 156	737
Чернігівська	21 540	5 334	2 968	1 551
м. Київ	23 356	9 438	5 613	3 638

Оцінивши приріст безробітних за звітний період, можемо з точністю сказати про збільшення рівня безробітних у країні.

Щоб точніше оцінити зростання кількості безробітного населення по регіонах, потрібно проаналізувати рис. 1.



Рисунок 1. Рівень безробіття в Україні

Figure 1. Unemployment rate in Ukraine

Бачимо, що найбільший приріст рівня безробітних стався в Дніпропетровській області. Навіть спираючись на велику чисельність населення, 55 384 особи – це великий ріст. В Києві, наприклад, бачимо 23 356 ос. Але чи можна сказати, що в регіоні, де найбільша кількість приросту безробітних, найбільша конкуренція на ринку праці?

Що ж стосується неофіційного безробіття, то кількість тих, хто втратив роботу, але з різних причин не став на біржу праці, оцінюється до 3 млн осіб. І, швидше за все, цифри не остаточні. НБУ прогнозує, що рівень безробіття цього року буде вимірюватися двозначними «відсотками», чого в Україні не було з 2002 року.

Науковці Корсікова Н., Козак Б. зазначають, що для того, аби цінні таланти високопотенційних співробітників принесли найбільшу віддачу компанії, вони пропонують сфокусуватися на таких завданнях:

- використання різних методик оцінювання персоналу для виявлення НіРо;
- паралельно з програмами навчання та тренінгами забезпечити для співробітників НіРо можливість виконання складних завдань із високим ступенем новизни й навіть ризику;
- забезпечити можливість негайного зворотного зв'язку із керівництвом і наставництвом з боку досвідчених, висококваліфікованих робітників (НіРо);
- підвищувати лояльність співробітників, створюючи тверду переконаність, що їх внесок у розвиток бізнесу має величезне значення й вони зможуть побудувати успішну кар'єру в середині компанії;
- програми з розвитку НіРо обов'язково мають враховувати й задовольняти потреби самих НіРо, а не тільки виконувати організаційні цілі [10].

На розвиток особистості, впливають чотири фактори – спадковість, середовище, виховання й активність. Звичайно, спадковість впливає на розвиток людини, але кожна

особистість доповнює закладені в ній від природи якості, реалізуючи при цьому свій потенціал шляхом саморозвитку й самовдосконалення. Згідно з тлумаченнями філософських словників [7], розвиток – це незворотна, закономірна, цілеспрямована, якісна зміна матеріальних та ідеальних об'єктів.

Кожна людина має свій особистий підхід до формування та планування своєї кар'єри. Важливо зазначити, що життєвий досвід формує в кожній людині певну систему ціннісних орієнтацій, певних соціальних установок, які стосуються кар'єри і виду занять загалом.

Висновки. Професійний розвиток – це процес поетапного досягнення мети з урахуванням «людського фактора». Перед тим як планувати професійну кар'єру, потрібно визначитися зі ставленням до кар'єри окремої особистості. Конкуренція на ринку праці штовхає професіоналів на самовдосконалення та ріст професійних навиків. Кар'єра особистості характеризується здебільшого тим, що людина в своєму трудовому житті проходить різні стадії розвитку, а саме: вибір професійного шляху, набуття необхідних знань та навичок, професійне зростання, самовдосконалення тощо.

Conclusions. Certainly, professional development is the process of gradual aim achievement taking into account the “human factor”. Before professional career planning, the personal attitude to the career should be determined. Competition in the labour market induces professionals to self-improvement and professional development. A person's career is characterized mainly by the fact that a person goes through different stages of development in his working life, such as: choosing a professional journey, acquiring necessary knowledge and skills, professional growth, self-improvement, etc.

Список використаної літератури

1. Joint Statement by the Chair of International Monetary and Financial Committee and the Managing Director of the International Monetary Fund. URL: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2020/03/27/pr20114-joint-statement-by-the-chair-of-imfc-and-the-managing-director-of-the-imf> (дата звернення 09.06.2020).
2. Super D. E. A life-span space approach to career development D. Brown, L. Brooks and Associates (Eds.). Career choice and development. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 2012. P. 297–401.
3. Гнедина Т. Г. Динамика карьерных ориентаций личности руководителя: На примере Забайкальской железной дороги: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Хабаровск. 2006. 277 с.
4. Дані щодо кількості зареєстрованих безробітних та надання їм послуг, а також кількості зареєстрованих вакансій. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/1-dani-shchodo-kilkosti-zareyestrovanyh-bezrobitnyh-ta-nadannya-ym-poslug-takozh> (дата звернення 15.06.2020).
5. Корсікова Н. М., Козак К. Б. Роль менеджера у розвитку потенціалу сучасного працівника. Економіка, управління та адміністрування. № 2 (92). 2020. С. 22–27.
6. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/106915/1/монографія.pdf> (дата звернення 15.06.2020).
7. Новейший философский словарь / сост. А. А. Грицанов. Мн.: Изд. В. М. Скакун, 1998. 896 с.
8. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. Проблеми сучасної психології. 2013. № 1. С. 91–104.
9. Проскурка Н. М. Професійна кар'єра як один із аспектів професійного розвитку особистості. Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка, Психологія. 2009.1. С. 28.
10. Фурса О. О., Орлов В. Ф. Проблеми проектування професійної кар'єри майбутніх фахівців із дизайну. Мистецька освіта: зміст, технології, менеджмент. Серія: Педагогічні науки. 2018, Випуск 10. С. 5–17.

References

1. Joint Statement by the Chair of International Monetary and Financial Committee and the Managing Director of the International Monetary Fund Retrieved June 15, 2020 from <https://www.imf.org/en/News/Articles/2020/03/27/pr20114-joint-statement-by-the-chair-of-imfc-and-the-managing-director-of-the-imf>. [In English].
2. Super D. E. A life-span space approach to career development D. Brown, L. Brooks and Associates (Eds.). Career choice and development. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 2012. P. 297–401. [In English].
3. Gnedina T. G. Dinamika karernyh orientacij lichnosti rukovoditelya: Na primere Zabajkalskoj zheleznoj dorogi: dis. ... kand. psihol. nauk. Habarovsk. 2006. 277 p. [In Russian].

4. Dani shodo kilkosti zareyestrovanih bezrobitnih ta nadannya yim poslug, a takozh kilkosti zareyestrovanih vakansij. Retrieved June 15, 2020 from <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/1-dani-shchodo-kilkosti-zareyestrovanyh-bezrobitnyh-ta-nadannya-yim-poslug-takozh>. [In Ukrainian].
5. Korsikova N. M., Kozak K. B. Rol menedzhera u rozvitku potencialu suchasnogo pracivnika. *Ekonomika, upravlinnya ta administruvannya*, 2020, no. 2 (92), pp. 22–27. [In Ukrainian].
6. Lozovecka V. T. Profesijna kar'yera osobistosti v suchasni umovah. Retrieved June 15, 2020 from <https://lib.iitta.gov.ua/106915/1/монографія.pdf>. [In Ukrainian].
7. Novejšij filosofskij slovar / sost. A. A. Gricanov. Mn.: Izd. V. M. Skakun, 1998. 896 p. [In Russian].
8. Ovsyannikova V. V. Osoblivosti profesijnoyi kar'yeri osobistosti. *Problemi suchasnoyi psihologiyi*. 2013. no. 1, pp. 91–104. [In Ukrainian].
9. Proskurka N. M. Profesijna kar'yera yak odin iz aspektiv profesijnogo rozvitku osobistosti. *Visnik Nacionalnogo aviacijnogo universitetu. Seriya: Pedagogika, Psihologiya*. 2009, no. 1, pp. 28. [In Ukrainian].
10. Fursa O. O., Orlov V. F. Problemi proektuvannya profesijnoyi kar'yeri majbutnih fahivciv iz dizajnu. *Mistecka osvita: zmist, tehnologiyi, menedzhment. Seriya: Pedagogichni nauki*. 2018, no. 10. pp. 5–17. [In Ukrainian].