

ДЕКОМПОЗИЦІЙНА СТРУКТУРА ІНТЕГРАЛЬНОЇ КАР'ЄРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА ЇЇ СКЛАДОВІ

Віталій БІСКУП

Copyright © 2010

Постановка проблеми. Сучасному працівникові доводиться функціонувати в надзвичайно складних ситуаціях, пронизаних економічними нововведеннями та кризовими вибухами, політичними конфронтаціями, викликаними боротьбою різноманітних доктрин, концепцій та поглядів на державний устрій. Варто звернути увагу на процеси глобалізації, внаслідок яких розмиваються культурні межі, відбувається перенос на самобутній національний ґрунт нових правил та норм поведінки. Транснаціональні компанії, проникаючи в іншу економіку, так чи інакше змушують працівників долучатися до моделей поведінки, способів мислення, виконання виробничих завдань, які відрізняються від усталених, сформованих у даних соціокультурних межах. За влучним висловом авторів посібника “Основи менеджменту”, “костюми” організацій пошиті із “тканини” країн їх походження [1, с. 121]. Для більшості компаній стало традиційним формування корпоративної культури, розробка кодексів поведінки працівників, стандартів у сфері соціальної відповідальності.

Наведені особливості вимагають від працівників непересічних знань, умінь, навичків, комбінацій досвіду, гнучкого орієнтування у висококонкурентному просторі, здатності до вибору такої кар'єрної стратегії, яка сприяла б просуванню щаблями соціальної та професійної ієрархії. Високий рівень майстерності – засадничий, проте недостатній чинник у реалізації омріяної кар'єри. Один із важливих компонентів, що сприяє успішній кар'єрі, є рівень сформованості поведінкових і ментальних характеристик, сукупність яких утворює *кар'єрну компетентність* працівника.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Незважаючи на певні напрацювання у сфері розвитку кар'єрної компетент-

ності, на сьогодні відсутня цілісна концепція формування визначальних ресурсів для реалізації успішної кар'єри, також потребують більш детального обґрунтування такі теоретичні конструкти, як “кар'єрна компетентність”, “кар'єрна компетенція”, “модель кар'єрних компетенцій”.

Метою цієї статті є витлумачення зазначених понять і створення *моделі кар'єрних компетенцій*, розвиток та апробація якої становитиме основу формування кар'єрної компетентності широкого кола суб'єктів праці.

Аналіз досліджень та публікацій з даної проблеми. Розвиток кар'єрної компетентності та відповідних кар'єрних компетенцій знаходиться у форматі сучасних наукових підходів, зорієнтованих на дослідження базових знань, умінь, навичків, цінностей, за сприяння яких особа реалізується як професіонал, особистість, громадянин (А.В. Хуторский, І.А. Зимня, В.И. Байденко, В. Хутмакер, Дж. Равен). Проблеми кар'єрної компетенції одержали теоретичне обґрунтування у роботах російських учених (О.В. Садон, Є.О. Могільовкін, О.С. Бажин) та закордонних науковців (Дж. Міддлтон, М. Койперс, Д. Холл, М. Артур). Дослідниками обґрунтовується різна кількість головних кар'єрних компетенцій, умови їх формування та діагностики.

Є.В. Могільовкін зазначає, що кар'єрна компетентність є складовою професійної і трактує першу як “метавміння фахівця віртуозно володіти знаннями та інструментами, які дають змогу вирішувати, окрім основних, нетипові і нестандартні кар'єрні завдання, а також ефективно вибудовувати кар'єрний шлях” [2, с. 118–119]. На думку науковця, кар'єрна компетентність уможливує фокусування молодого фахівця на своєму сприйнятті власних кар'єрних напрацювань і в підсумку

дозволить вірно розрахувати і вчасно здійснити кар'єрний ривок. Названа компетентність складається з набору окремих компетенцій, частина з яких належить до професійних, а інша частина, окрім того, що вони впливають на зростання професійної майстерності, сприяють розвитку власне кар'єрної компетентності. Подальший шлях розвитку та розгортання кар'єрного сценарію за таких умов багато в чому залежить від поєднання наявних в особистості кар'єрних компетенцій.

Загалом Є.В. Могільовкін, спираючись на оцінку топ-менеджерів компаній, менеджерів з персоналу та випускників ВНЗ, формує такий перелік кар'єрних компетенцій: 1) системність мислення; 2) його гнучкість та динамічність; 3) уміння працювати у проектному режимі; 4) здатність керувати групою; 5) презентаційні навички; 6) уміння чинити опір стресовим ситуаціям; 7) готовність до навчання; 8) лояльність компанії [див. 2, с. 121].

О.В. Садон розглядає кар'єрну компетентність як систему уявлень про кар'єру, можливості і шляхи кар'єрного зростання, котрі втілюють уміння прогнозувати майбутню кар'єру і долати кар'єрні кризи, а також *кар'єрну самоефективність* як здатність до кар'єрного цілепокладання, кар'єрного планування і розв'язку кар'єрних проблем. Названий науковець розмежовує кар'єрну компетентність на структурні компоненти такого взірця [3, с. 10–11]: а) когнітивний (кар'єрне цілепокладання і планування); б) мотиваційно-діяльнісний (самоефективність, мотивація до кар'єри, вміння долати кар'єрні проблеми); в) особистісний (відповідальність та адаптивність); г) аксіологічний (кар'єрні орієнтації); д) процесний (кар'єрні стратегії, темпи, етапи, фази).

Дж. Міддлтон, автор книги "Кар'єра", зауважує: "щоби досягнути успіху, всі – приватний підприємець, і спеціаліст-консультант, і менеджер – повинні володіти певними рисами або ж докласти максимум зусиль для їх розвитку" [4, с. 54]. Ці риси й утворюють компетенції, тобто такі "навички чи прийоми, які людина використовує на роботі чи вдома, щоб успішно впоратися з різноманітними ситуаціями. Іншими словами, компетенція – це такі навички і прийоми, за допомогою яких поставлене завдання вирішується найкращим чином" [4, с. 56]. Згаданий дослідник пропонує перелік кар'єрних компетенцій на основі трьох базових елементів: високий рівень професіоналізму в тому, що робить людина; віра

у свої досягнення; сформованість кар'єрних цілей та уявлень про те, що допоможе їх досягнути. У підсумку він виокремлює 15 рис-властивостей (перелік яких наводиться у нижчеподаній *таблиці*), які є найбільш важливими для досягнення успіху в кар'єрі. Причому до кожної з них автор подає розгорнуту характеристику, описуючи найважливіші ментальні чи поведінкові ознаки.

Нідерландські вчені у роботі "Кар'єрні компетенції для успіху в кар'єрі" пов'язують наявність зазначених компетенцій з успішністю кар'єрного просування, яке описується за допомогою двох індикаторів: а) об'єктивного – формовиявом якого є заробітна плата і службове просування та б) суб'єктивного, який втілюється у задоволеності від кар'єри. Науковці класифікували шість кар'єрних компетенцій, які впливають на інтегральну оцінку задоволеності від кар'єри [5, с. 170]:

1) здатність до *актуалізації власної кар'єри* характеризує ступінь, з якою працівники здатні реалізувати особисті цілі та цінності у своїй кар'єрі;

2) *кар'єрна рефлексія* спрямована на перегляд власних здатностей та компетенцій стосовно своєї кар'єри;

3) в основі *мотиваційної рефлексії* лежить здатність співвідносити свої бажання та цінності щодо своєї кар'єри;

4) *дослідження роботи* – це навичка, яка сприяє усвідомленню своїх власних компетенцій у зіставленні з цінностями та компетенціями, які вимагаються у тій чи іншій (специфічній) робочій ситуації;

5) *контроль над кар'єрою* охоплює планування власної кар'єри та здатність до оцінювання впливу навчання і робочих процесів на її протікання;

6) *здатність до побудови найважливіших контактів* та зв'язків для розвитку власної кар'єри сприятиме в досягненні та підвищенні внутрішнього та зовнішнього кар'єрного успіху.

На думку авторів, і об'єктивні, тобто зовнішньо спостережувані результати кар'єри, і суб'єктивне сприйняття своїх кар'єрних досягнень знаходяться у прямій залежності від рівня розвитку засадничих компетенцій.

Дуглас Холл, визнаний метр у галузі дослідження проблем кар'єри, конструює теорію кар'єрних компетенцій, виходячи із наявних змін, які зазнає сучасна економічна, політична, культурна сфери в межах як окремих країн, так і в міжнародному контексті. Варто зауважити, що вітчизняним фахівцям мало відомі теоретичні та практичні напрацювання їх

Зведений перелік кар'єрних компетенцій

Автори	Кількість компетенцій	Назви компетенцій
Д. Холл, Дж. Мосс	2	1) здатність до особистісного зростання; 2) адаптивність
М. Койперс	6	1) здатність до актуалізації кар'єри; 2) кар'єрна рефлексія; 3) мотиваційна рефлексія; 4) здатність до дослідження роботи; 5) уміння контролювати власну кар'єру; 6) здатність до побудови найважливіших контактів
Дж. Міддлтон	15	1) уміння приймати рішення; 2) контактність; 3) системне мислення; 4) уміння працювати з інформацією; 5) уміння слухати; 6) доглянутий зовнішній вигляд; 7) хороша фізична форма; 8) уміння управляти проектами; 9) уміння працювати з консультантами; 10) уміння працювати в команді; 11) тактовність у прояві емоцій; 12) новаторське мислення; 13) лідерські риси; 14) уміння «продавати» себе; 15) наполегливість у досягненні цілей
Є. Могільовкін	8	1) системність мислення; 2) гнучкість та динамічність мислення; 3) уміння працювати у проектному режимі; 4) уміння керувати групою; 5) презентаційні навички; 6) опірність стресовим ситуаціям; 7) готовність до навчання; 8) лояльність компанії
О. Садон	5	1) когнітивний (кар'єрне цілепокладання і планування); 2) мотиваційно-діяльнісний (самоефективність, мотивація до кар'єри, вміння розв'язувати кар'єрні проблеми); 3) особистісний (відповідальність та адаптивність); 4) аксіологічний (кар'єрні орієнтації); 5) процесний (кар'єрні стратегії, темпи, етапи, фази)

західних колег. Адже на сьогоднішній день не має жодного перекладу навіть невеликої частини тієї безмежної роботи, яка проведена за кордоном. Скажімо, той же Д. Холл у низці праць розвиває ідею про існування нового типу кар'єри, яку він називає *протейною* або поліваріативною. Термін “протейна кар'єра” пов'язаний з іменем грецького бога Протея, який за бажанням міг змінювати свою форму щоб адаптуватись до можливих загроз. Поліваріативна кар'єра, як зазначає вказаний дослідник це процес, яким керує сам індивід, а не організація. Цей процес утворюється з різноманітних подій, ситуацій, досвіду людини в освіті, навчанні, пов'язаний із докладанням зусиль у численних організаціях, із змінами у професійній сфері тощо. Інтегруючими елементами у житті особи є сукупність власних

кар'єрних виборів і пошук шляхів самореалізації, де головний критерій вдалої кар'єри – внутрішній (психологічний) успіх, а не зовнішні його ознаки [6, с. 4].

Змінюється і сутність взаємовідносин між самими працівниками та роботодавцями, унаслідок чого оновлюється “психологічний контракт” між ними [7, с. 206]. Одним з основних принципів нової кар'єри є те, що ключовим чинником постає бурхлива, висококонкурентна, глобальна економіка, у рамках якої різні навички та швидка адаптація мають вирішальне значення для виживання та успіху. Організації та приватні особи повинні володіти такими якостями, як швидкість, гнучкість і “легкість”. Почуття часу змістилося від довготермінового контракту між працівником і роботодавцем до короткотермінового ділового.

Відтак, для того щоб відповідати вимогам доби швидкоплинних змін і за відсутності єдності стосовно взаємної відповідальності суб'єкту життєтворчості потрібно володіти специфічними вміннями, навичками, комплексними рисами, які сукупно утворюють *кар'єрні метакомпетенції*, котрих Д. Холл виокремлює дві – здатність до особистісного зростання (*identity growth*) та адаптивність (*adaptability*) [7, с. 206–207]. Адаптивність – це вміння швидко усвідомити і відчувати сигнали навколишнього середовища та адекватно реагувати на його виклики, а також усвідомити потребу вчасно змінитися в напрямку наступних подій. *Особистісне зростання* характеризує здатність до самопізнання, самоаналізу, вміння чітко бачити напрямок особистісних змін і внутрішньо керувати процесами саморозвитку. Адаптивність без саморефлексії – необдумана реакція, оскільки людина може змінюватися разом з оточенням, проте це не обов'язково буде у її інтересах. Так само саморефлексія неможлива без адекватної адаптивності, тобто особистісні зміни, які не супроводжуються відповідним пристосуванням до зовнішнього світу, в підсумку можуть виявитись неефективними.

Згруповані уявлення про сутність кар'єрних компетенцій, які обґрунтовуються різними науковцями, подані у *таблиці*.

Позитивними напрацюваннями різних авторів є те, що ними актуалізується питання розвитку стрижневих рис суб'єктів кар'єри, здійснюється оцінка сучасних економічних, політичних, культурних реалій, за яких доводиться функціонувати особистості. Як було продемонстровано вище, науковцями здійснено низку розвідок з приводу нагальності формування кар'єрних компетенцій, наведено їх кількісні та якісні характеристики. Проте варто зауважити, що відсутня цілісна концепція інтегральної кар'єрної компетентності. Здебільшого науковці зосереджуються на аналізі конкретних компетенцій, залишаючи поза увагою питання їх комплексної оцінки, групування за певними критеріями чи функціональним ознаками.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Для цілей нашої роботи уточнимо і визначимо змістове навантаження аналізованих понять.

Компетенція – це *узагальнені, ідеалізовані вимоги та бачення кінцевого результату освітньої і підготовчої діяльності, що сформульовані у термінах конкретних виробничих, життєвих, комунікативних, побу-*

тових знань, умінь, норм, навичок, цінностей, опанування котрих уможливорює їх використання у реальних повсякденних ситуаціях. Компетентними фахівцями стають у процесі освоєння тих чи інших конкретно-змістових компетенцій. У цьому ракурсі компетентність позначає актуальний рівень оволодіння наперед висунутих до особи вимог у навчальній чи виробничій сфері. За такого підходу стає зрозумілою відмінність між цими поняттями: компетенція – це бажані риси чи характеристики людини як особистості, котрі задаються зовнішнім оточенням (освітньою системою, ринком праці, соціокультурними контекстом тощо), що формуються у процесі цілеспрямованої підготовки, інтегральним виявом якої є досягнутий рівень певної компетентності – соціальної, управлінської, професійної, комунікативної тощо.

Для розвитку, формування, операціоналізації відповідних компетенцій та оцінки досягнутого рівня компетентності застосовують *компетентнісний підхід*, який набув поширення в освітній діяльності та у роботі з персоналом на виробництві. Освітняни під компетентнісним підходом розуміють “прямованість освітнього процесу на формування та розвиток ключових (базових, основних) і предметних компетентностей особистості. Результат такого процесу – формування її загальної компетентності, що є сукупністю ключових компетентностей, інтегрованою внутрішньою характеристикою. Остання має сформуватися у процесі навчання і містити знання, вміння, ставлення, досвід діяльності й поведінкові моделі особистості” [8, с. 65]. “Компетентнісний підхід полягає у зміщенні акценту з накопичування нормативно визначених знань, умінь і навичок до формування й розвитку в учнів здатності практично діяти, застосовувати індивідуальні техніки і досвід успішних дій у ситуаціях професійної діяльності та соціальної практики. Перспективність цього підходу полягає у тому, що він передбачає високу готовність випускника школи до успішного діяння в різних сферах” [8, с. 72].

Головною характеристикою компетентнісного підходу є орієнтація на *діяльнісне освоєння дійсності*. З його позиції рівень освіченості визначається здатністю розв'язувати проблеми різноманітної складності на основі наявних знань. Тому він не заперечує значення знань, а акцентує увагу на спроможності активно долучати їх до вирішення різноманітного кола питань і проблем.

Таким чином, компетентнісний підхід у підготовці майбутніх фахівців відповідає запитам виробничої сфери, долає розрив між академічною підготовкою спеціалістів для всіх сфер суспільного виробництва та реальною виробничою діяльністю з її мінливими запитами, відсутніми типовими ситуаціями, схильністю до непередбачуваності.

Аналіз наукових джерел та наші особисті розвідки у сфері кар'єрної проблематики дають підстави розуміти під **кар'єрною компетентністю інтегральну характеристику суб'єкта кар'єри, яка визначає його здатність вирішувати типові та нестандартні професійні і позапрофесійні завдання, що виникають у реальних виробничих, життєвих, комунікативних ситуаціях**. Названа компетентність – багатовимірне утворення, яке складається з окремих компетенцій, під якими розуміються індивідуально-особистісні, соціально-комунікативні та професійні особливості і навички, важливі для досягнення успіху в реалізації кар'єрної програми.

Зауважимо, що кар'єрна компетентність не тотожна окремим знанням, умінням, навичкам, мотиваційним та ціннісним характеристикам особистості. Її сутність – це передусім особлива конфігурація зазначених компонентів, комбінування яких відбувається не стільки у процесі їх отримання, скільки шляхом їх активного привласнення в контексті практичної діяльності. Використовуючи формалізований науковий апарат, співвідношення процесу набуття компетенцій з результатом, яким є компетентність, сформулюємо так. Інтеріоризовані та відповідним чином скомпоновані у власному досвіді особи кар'єрні компетенції через процес їх практичного засвоєння екстеріоризуються у вигляді кар'єрної компетентності як готовності і здатності діяти у різноманітних площинах кар'єрного простору.

Відтак кар'єра охоплює більш широкий пласт людського життя, не обмежуючись лише виконанням професійних завдань. Уміння навчатися, раціонально організувати свій час та продуктивно його використовувати, реально оцінювати шанси і перспективи свого працевлаштування, знаходячись у ситуації вимушеного чи добровільного безробіття, – це вочевидь неповний перелік позапрофесійних ситуацій, з якими сучасній людині доводиться стикатися на своєму шляху до вершин кар'єри. Тому здатність вирішувати професійні завдання – тільки сегмент кар'єрного успіху. Кар'єрна компетентність обіймає все багатоманіття знань,

навичок, цінностей, досвіду, розуміння свого внутрішнього світу та особливостей інших людей, наявність реалістичної перспективи майбутнього, критичність минулого та адекватність уяви про сьогодення. У розвинених формах вона постає динамічною структурою, яка трансформується, розширюється та збагачується у процесі проходження особистістю щаблями кар'єрного просування як у горизонтальному, так і у вертикальному напрямках.

Презентована нами модель кар'єрної компетентності (*див. рис.*) – це згармонізована сукупність взаємопов'язаних компонентів, кожен з яких розкриває окрему сферу кар'єрного поля, де розгортається процес кар'єрної самореалізації. У зв'язку з цим виокремлюємо дві великі групи компетенцій, сформованість яких виступатиме базою для прогнозування шансів на реалізацію власної кар'єри, – **кар'єрні компетенції професійного профілю та кар'єрні компетенції особистісного профілю**. Кожна група компетенцій декомпозиціюється на дві підгрупи, які, відповідно, розпадаються на поведінкові чи ментальні індикатори. У сукупності вони утворюють розгорнуту картину інтегральної кар'єрної компетентності. Причому індикатори описують конкретні прояви вмінь, характеристик, рис і здібностей особистості, які сприяють найкращій реалізації поставлених завдань.

До групи компетенцій професійного профілю нами задіяні *практичні та дослідницькі* компетенції, які за своїм змістом є універсальними та стосуються якісних характеристик фахівця безвідносно до конкретної посади чи сфери діяльності. Натомість суть *практичних компетенцій* полягає у наявності найважливіших знань, умінь, норм, навичок, цінностей та властивостей, які використовуються спеціалістом для реалізації безпосередніх завдань, пов'язаних із щоденним виконанням службових обов'язків. Такі компетенції формують статуру практика, котрий на належному рівні справляється із поставленими завданнями. Вони є базовими, значущими, але недостатніми для саморозвитку та конструювання успішної кар'єри. Загалом декомпозиція *практико-зорієнтованих компетенцій* охоплює такі поведінкові та ментальні індикатори:

- 1) чітке усвідомлення меж своєї професійної компетентності;
- 2) наполегливість та цілеспрямованість у виконанні щоденних, рутинних обов'язків, дотримання встановлених стандартів якості;
- 3) здатність до навчання та підвищення власного професійного рівня;

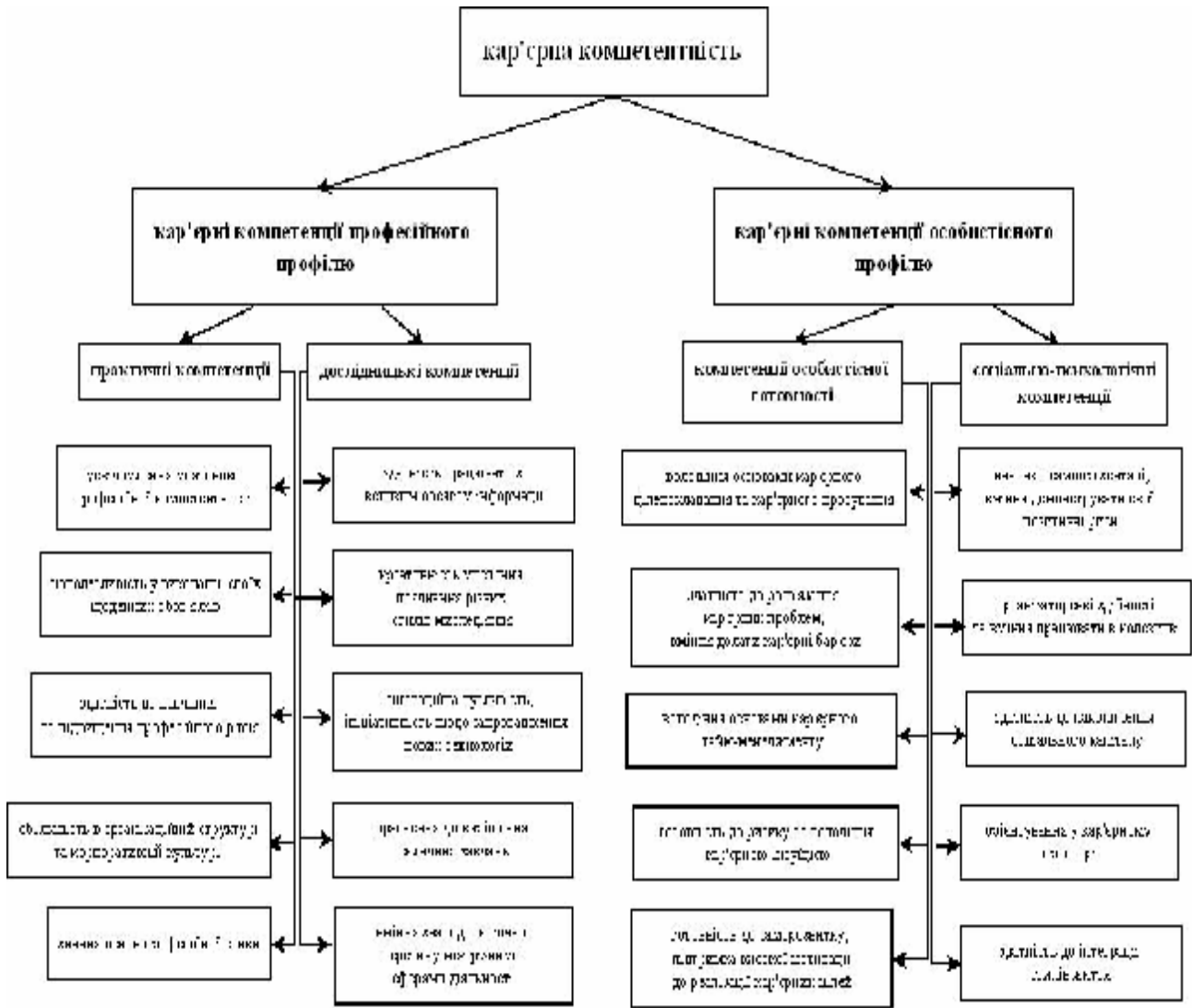


Рис. Декомпозиційна структура інтегральної кар'єрної компетентності.

4) обізнаність в організаційній структурі, знання основ корпоративної культури;

5) чітке дотримання основ професійної етики.

Дослідницькі компетенції формують статуру творця, діяльність якого спрямована на продукування нового знання, а не на його відтворення чи правильне застосування. Соціальна структура соціуму, заснованого на знаннях, має принципово іншу специфіку, аніж суспільство індустріального типу. Якщо в основі останнього лежало використання раз і назавжди освоєних знань і навичок, то інформаційна доба орієнтована на творчість, плекання нових знань та ідей, уміння підходити до виконання завдань з позиції змін, а не відтворення. Тому названі компетенції є тим ресурсом, внутрішнім багажем, який дає змогу суб'єкту життєдіяльності реалізуватись як професіо-

налу, досягти посадового зростання чи соціального визнання.

Дослідницьким компетенціям властива така декомпозиція:

1) здатність працювати з великим обсягом інформації, вміння її структурувати та диференціювати;

2) креативність мислення, поєднання різних стилів мислення (аналітичного, синтетичного, системного тощо), спроможність генерувати нові ідеї;

3) інноваційна чутливість до передових технологій у професійній сфері, активний пошук можливостей, ініціатива щодо їх запровадження;

4) внутрішнє прагнення і наполегливість до успішного вирішення складних завдань, готовність до діяльності у ситуації невизначеності та сміливість у прийнятті нестандартних рішень;

5) уміння знаходити точки перетину між різними сферами діяльності, зацікавленість суміжними професійними галузями.

Кар'єрні компетенції *особистісного профілю* розуміються нами як ті знання, навички, цінності, мотиваційні та комунікативні характеристики суб'єктів кар'єри, які є основою для самопізнання, саморозвитку, самоактуалізації на шляху до кар'єрного просування. Суть зазначених компетенцій полягає в умінні обирати вірну стратегію кар'єрної поведінки, спираючись на розуміння, по-перше, власного внутрішнього світу, своїх сильних та слабких сторін і, по-друге, вміння задіювати ресурси зовнішнього довкілля для реалізації намічених кар'єрних цілей. Аналізовані компетенції також поділяються на дві підгрупи – *компетенції особистісної готовності та соціально-психологічні компетенції*.

Компетенції *особистісної готовності* охоплюють розуміння, самооцінку своїх мотивів, цілей, засобів досягнення поставлених завдань, навички цілепокладання та побудови тактики і стратегії кар'єрної поведінки. Зазначене коло компетенцій визначає силу внутрішнього прагнення протистояти тиску зовнішнього середовища, організує особистість до наполегливої роботи над собою. Індикаторами цієї групи компетенцій є такі:

1) володіння основами кар'єрного цілепокладання, розуміння тактики і стратегії кар'єрного просування;

2) здатність до розв'язання кар'єрних проблем, уміння долати кар'єрні бар'єри та кризові явища у реалізації кар'єри, розуміння їх природи та причин виникнення;

3) володіння основами кар'єрного тайм-менеджменту, вміння раціонально планувати та використовувати час, розуміння характерних рис соціального і психологічного часу;

4) готовність до ризику та володіння “кар'єрною інтуїцією”, які формуються протягом допрофесійного та професійного життя;

5) готовність до саморозвитку, підтримання високої мотивації до реалізації кар'єрних цілей, упевненість в успіху, позитивне ставлення до роботи.

Соціально-психологічні компетенції охоплюють комунікативні вміння та навички, визначають майстерність у побудові партнерських стосунків з колегами, підлеглими чи керівництвом. Також у зазначену групу компетенцій долучаються вміння самопрезентації, знання свого оточення та ефективні прийоми його зміни чи прилаштування до нього. Дана група компетенцій обіймає такі елементи:

1) навички самопрезентації, вміння продемонструвати свої найкращі риси чи переваги реалізації власних пропозицій;

2) організаторські здібності та вміння працювати в колективі, розуміння основ діяльності у мультидисциплінарній команді;

3) встановлення довгострокових партнерських стосунків з робочим і позаробочим оточенням та здатність до накопичення соціального капіталу;

4) орієнтування в кар'єрному просторі, розуміння його структури та закономірностей формування, вміння маневрувати в ньому;

5) здатність до інтеграції стилів життя, вміння поєднувати приватний, сімейний простір та професійну сферу задля уникнення явищ “професійного вигорання”.

Декомпозиційна структура інтегральної кар'єрної компетентності подана на рисунку, що відображає у вигляді моделі своєрідну основу для реалізації кар'єри. Зазначені у ній компетенції, за умов відповідної сформованості, покликані сприяти реалізації кар'єрних задумів, посилювати здатність особистості правильно ставити кар'єрні цілі, добирати дієві засоби їх реалізації, вірно оцінювати досягнуті результати та ефективно взаємодіяти в організаційному просторі.

Пропонована *модель кар'єрних компетенцій* – це своєрідна маршрутна карта, що інформує потенційного (чи реального) носія кар'єри про засадничі внутрішні ресурси для успішної взаємодії із кар'єрним довкіллям. Сутнісними рисами сучасного ринку праці є стрімка зміна професій, поява одних і трансформація інших. Скорочення штатів, розширення бізнес-структур нового взірця та зникнення інших, запровадження нових технологій і, як наслідок, підвищення вимог до працівників, змінюють уявлення про місце роботи і про роль окремого виконавця в організації. Постулат “одна робота – одна кар'єра” сьогодні сприймається як відголосок минулих часів. Для багатьох фахівців планування кар'єри полягає у забезпеченні її надійності в аспекті спроможності швидко переорієнтуватися на різні види діяльності, аніж прагнути забезпечити гарантовану зайнятість у межах однієї організації.

Відомий теоретик менеджменту Ч. Хенді ввів у науковий обіг категорію “*портфель робіт*”, під яким розуміється вся сукупність видів діяльності, яка не зводиться лише до якоїсь однієї сфери залучення своїх професійних знань та вмінь. Як зазначає автор, “у

минулому в портфелі робіт більшості з нас, принаймні більшості чоловіків, “зберігався” один “предмет” – одна на все життя робота, чи, більш піднесено, – кар’єра. Ризикована, якщо подумати, стратегія... Цей єдиний “кошик” – один на все життя – мав одночасно забезпечувати всі наші потреби: інтерес до праці, або задоволення від неї, зустрічі з цікавими людьми і перебування в хорошій компанії... Список того, що люди хотіли отримувати від своєї роботи, тривалий час залишався постійним; вічною проблемою було наше бажання отримати все від однієї роботи – недивно, але багато хто залишився розчарованим” [9, с. 198].

Отже, щоб успішно формувати свій “портфель кар’єр” потрібно володіти відповідним “портфелем кар’єрних компетенцій”, що дасть змогу не встигати за часом, а бути попереду нього. У цьому сенсі модель кар’єрних компетенцій має адресний характер, оскільки є зручним діагностичним інструментом, який дозволяє здійснювати комплексну оцінку кар’єрного потенціалу фахівця на будь-якому етапі його кар’єрного шляху.

ВИСНОВКИ

1. Зважаючи на стрімкі та динамічні зміни, з якими доводиться стикатись сучасним працівникам, постійне оновлення та моніторинг базових кар’єрних компетенцій і підтримання на належному рівні кар’єрної компетентності є дієвим інструментом у формуванні відповідної конкурентоспроможності як випускників ВНЗ, котрі тільки планують увійти до лав працюючих, так і людей, які вже працюють, проте зазнають труднощів у реалізації успішної кар’єри.

2. Використання компетентнісного підходу до планування та формування професійної кар’єри успішно може використовуватись для посилення кар’єрного потенціалу працівників, які втратили попереднє місце роботи і потребують допомоги в оптимізації власної кар’єри.

3. Соціальні зміни, економічні, політичні, культурні трансформації вимагають посиленої уваги до розробки надійного інструментарію для супроводу професійної кар’єри громадян України. В багатьох країнах світу успішно впроваджуються в навчальний, виробничий процес методи оцінки та розвитку особистісного і професійного потенціалу суб’єктів ринку праці, розробляються спеціалізовані програми підтримки, корекції і посилення внутрішніх ресурсів носіїв кар’єри.

4. З метою оптимізації розвитку індивідуальних кар’єр та відповідно до оновленої “Концепції державної системи професійної орієнтації населення” потрібно зорганізуватися представникам освітніх закладів, науковцям і зацікавленим особам зі сторони виробничих організацій та бізнес-структур для подальшого формування й удосконалення програм підтримки кар’єрного потенціалу як молоді, так і працівників, котрі тривалий час перебувають на ринку праці.

1. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента: пер. с англ. / Под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб: Издательство “Питер”, 1999. – 816 с.

2. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.

3. Садон Е.В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста: Автореф. дис. ... кандидата психол. наук: 19.00.03 / Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток, 2009. – 25 с.

4. Миддлтон Д. Карьера / Джон Миддлтон; [пер. с англ.]. – М.: Эксмо, 2007. – 230 с.

5. Kuijpers, Marinka A. C. T. Scheerens, Jaap Schyns, Birgit Career Competencies for Career Success // Career Development Quarterly; Dec 2006. – Vol. 55, Issue 2. P. 168–178.

6. Hall D. T. Careers in and out of organizations. – Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 2002. – 368 p.

7. John F. McCarthy and Douglas T. Hall. Organizational crisis and change: the new career contract at work. In The organization in crisis: downsizing, restructuring, and privatization / edited by Ronald J. Burke, Cary L. Cooper. – Oxford: Blackwell Publisher, 2000. – 336 p.

8. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред. О.В. Овчарук. – К.: “К.І.С.”, 2004. – 112 с.

9. Хэнди Ч. Время безрассудства; [пер. с англ.] / под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.

АНОТАЦІЯ

Біскуп Віталій Степанович.

Декомпозиційна структура інтегральної кар’єрної компетентності та її складові.

Зважаючи на реалії сучасного життя та відповідно до запитів теоретичного обґрунтування проблем професійного, кар’єрного та особистісного самовизначення, у статті здійснена спроба систематизації засадничих понять у сфері досліджень кар’єрної проблематики. Зокрема, запропонована згармонізована модель кар’єрної компетентності, подані її структурні елементи, визначені напрямки її використання в суспільному практикуванні. Різномічному аналізу піддані такі поняття, як “кар’єрна компетенція”, “кар’єрна компетентність”, здійснений огляд сучасних досліджень, у яких знаходять свої змістово-значеннєві пояснення зазначені поняття.

Ключові слова: компетенція, компетентність, кар’єрна компетентність, “портфель компетенцій”.

АННОТАЦІЯ

Біскуп Віталій Степанович.

Декомпозиційна структура інтегральної кар'єрної компетентності і її складові.

Учитывая реалии современной жизни и в соответствии с запросами теоретического обоснования проблем профессионального, карьерного и личностного самоопределения, в статье осуществлена попытка систематизации основных понятий в сфере исследований карьерной проблематики. В частности, рассмотрена гармонично упорядоченная модель карьерной компетентности, приведены ее структурные элементы, определены направления ее использования для практической реализации. Разностороннему анализу подвергнуты такие понятия, как “карьерная компетентность”, “карьерная компетентность”, осуществлен обзор современных исследований, в которых находят свое содержательное объяснение указанные понятия.

Ключевые слова: компетентность, компетентность, карьерная компетентность, “портфель компетентностей”.

ANNOTATION

Biskup Vitaliy.

Decomposition Structure of Integral Career Competence and its Components.

In the article the attempt has been made to systemize the basic notions in the sphere of investigation of career problems. The harmonized model of career competence has been presented, its structural elements have been offered, the areas of its use in social practice have been determined. The notions “career competence” and “career performance” have been analyzed.

Key words: competence, performance, career competence, “portfolio of competences”.

Надійшла до редакції 15.06.2010.

КНИЖКОВА ПОЛИЦЯ



Боришевський М.

Дорога до себе : Від основ суб'єктності до вершин духовності : монографія / Мирослав Боришевський. — К.: Академвидав, 2010. — 416 с. (Серія «Монограф»).

Самосвідомість — ота нитка Аріадни, завдяки якій людина стає особистістю, скорочуючи тривалість блукання лабіринтами невідомості, незнання себе, інших людей, складних життєвих обставин, і виходить на дорогу пізнання, самопізнання, самотворення, самореалізації. Для цього їй необхідно збагнути істину, що найголовніше в людині — її духовні чесноти, без яких вона не може стати творцем власної долі.

Книга адресована психологам, педагогам, соціологам, усім, кого цікавить людина як феномен світу і процес становлення її як унікальної, самодостатньої особистості.

Массанов А. В.

Психологічні бар'єри в професійному самовизначенні особистості: Монографія. — Одеса: Видавця М. П. Черкасов, 2010. — 371 с.

У монографії розкривається природа психологічних бар'єрів у професійному самовизначенні особистості. Описуються види, типи психологічних бар'єрів, фази та етапи професійного самовизначення особистості. Висвітлюються умови виникнення бар'єрів та їхнього впливу на особистість, на її діяльність. Пропонуються основні стратегії подолання психологічних бар'єрів.

Адресується науковцям-психологам, викладачам, студентам педагогічних навчальних закладів, слухачам інститутів підвищення кваліфікації працівників освіти.

