

**ГРИГОРЧУК Тарас Васильович,**

кандидат педагогічних наук, доцент,

Київський національний університет культури і мистецтв,

Київ, Україна, hryh@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0395-1966>

## **ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІОГРАМ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ**

**Анотація.** *Актуальність.* Ринок праці ставить серйозні вимоги до менеджерів соціокультурної сфери. Рівень їхньої компетентності, особистісні якості – чинники, які нерідко є визначальними в досягненні професійного успіху, а значить – повинні глибоко вивчатися. *Мета і методи.* Мета статті полягає у виявленні сучасних тенденцій формування професіограм менеджерів як системи вимог до компетенцій фахівця і до його особистісних якостей з урахуванням специфіки діяльності у соціокультурній сфері. Нами використано емпіричний і системний підходи, методи аналізу та синтезу, згідно з якими розробку професіограм проаналізовано у взаємозв'язку їх основних елементів і виокремленні специфічних чинників, що використовуються в соціокультурній сфері. *Результати.* Основні результати дослідження полягають у виявленні передумов і доведенні необхідності застосування професіограм у процесі підготовки фахівців вищів для забезпечення їхньої максимальної адаптивності до професійної діяльності та зростання професійного капіталу. *Висновки та обговорення.* Сучасний ринок робочої сили демонструє значимість високої вартості професійного капіталу фахівця. Досягнути цього можна і завдяки правильно сформованій професіограмі фахівця, де мають чітко враховуватися визначальні професійні й особистісні якості. Надалі розглядатимуться питання використання програмних засобів аналізу можливостей професійної реалізації фахівця. Наукова новизна результатів у тому, що вперше висунуто структуру професіограми менеджера соціокультурної сфери; одержали подальший розвиток рішення щодо застосування професіограм у кадровій роботі та у вишах. Практичне значення полягає в можливостях застосування наших пропозицій у діяльності суб'єктів соціокультурної діяльності та вишах.

**Ключові слова:** професіограма, класифікаційна карта, професійні якості, особистісні якості, домінуючий інтерес, міжособистісна взаємодія.

**Григорчук Тарас Васильевич,** кандидат педагогических наук, доцент, Киевский национальный университет культуры и искусств, Киев, Украина

**Формирование профессиограмм менеджеров социокультурной сферы**

**Аннотация.** *Актуальность.* Рынок труда ставит все более серьезные требования к специалистам, в том числе и к менеджерам, действующим в социокультурной сфере. Уровень их компетентности, расположение к работе,

личностные качества – факторы, которые нередко являются определяющими в достижении профессионального успеха, а значит – должны глубоко изучаться. *Цель и методы.* Цель статьи заключается в выявлении современных тенденций формирования профессиограмм менеджеров как системы требований к компетенциям специалиста и к его личностным качествам с учетом специфики деятельности в социокультурной сфере. В исследовании нами использованы эмпирический и системный подходы, методы анализа и синтеза, согласно которым разработка профессиограмм, осуществляемая современными рыночными субъектами, проанализирована во взаимосвязи их основных элементов и выделении специфических факторов, используемых в социокультурной сфере. *Результаты.* Основные результаты исследования заключаются в выявлении предпосылок и доказательстве необходимости применения профессиограмм в процессе подготовки специалистов вузов для обеспечения их максимальной адаптивности к профессиональной деятельности и роста личного профессионального капитала. *Выводы и обсуждение.* Современный рынок рабочей силы демонстрирует значимость высокой стоимости профессионального капитала специалиста. Достичь этого можно во многом благодаря правильно сформированной профессиограмме специалиста. В ней должны четко учитываться определяющие профессиональные и личностные качества. В будущем будут рассматриваться вопросы использования универсальных программных средств анализа возможностей профессиональной реализации специалиста. Научная новизна в том, что впервые выдвинута структура профессиограммы менеджера социокультурной сферы; получили дальнейшее развитие решения о применении профессиограмм в кадровой работе и в вузах. Практическое значение состоит в возможностях применения наших предложений в деятельности субъектов социокультурной деятельности и вузов.

**Ключевые слова:** профессиограмма, классификационная карта, профессиональные качества, личностные качества, доминирующий интерес, межличностное взаимодействие.

**Hryhorchuk Taras**, PhD (Pedagogic), Associate Professor, Kyiv National University of Culture and Arts, Kyiv, Ukraine

### **Manager's of Socio-cultural Sphere Professiogram Developing**

**Abstract.** *Actuality.* The labor market places increasingly serious demands on specialists, including managers working in the socio-cultural sphere. Their competence level, their disposition to work and their personal qualities are factors that often determine the achievement of professional success, which means they must be thoroughly studied. *Purpose and methods.* The purpose of the article is to identify the current trends in the formation of managers' professional skills, as a system of requirements for the specialist's competence and for his personal qualities, taking into account the specifics of activities in the socio-cultural sphere. In the article, we used the empirical and systemic approaches, methods of analysis and synthesis, according to which the development of professiograms has been carried out by modern market actors, analyzed in the relationship of their main elements and the allocation of specific factors used in the socio-cultural sphere. *Results.* The main results of the research are to identify the prerequisites and the proof of the need to apply professiograms

in the process of training university specialists to ensure their maximum adaptability to professional activity and the growth of their personal professional capital. *Conclusions and discussion.* The modern labor market demonstrates the importance of the high cost of a specialist's professional capital. This can be achieved in large part thanks to a properly formed professional profile of a specialist. It should clearly take into account the determining professional and personal qualities. In the future, issues of using universal software tools for analyzing the possibilities of professional implementation of a specialist will be considered. The scientific novelty is that for the first time the structure of the professional geography of the sociocultural sphere manager has been put forward; further development of the decision on the application of profессиograms in personnel work and in universities. Practical value consists in the possibilities of applying our proposals in the activities of subjects of socio-cultural dilemma and universities.

**Keywords:** profессиogram, classification map, professional qualities, personal qualities, dominating interest, interpersonal interaction.

## **1. Актуальність проблеми** **Actuality of problem**

В умовах сучасного періоду розвитку ринку відбулися значні соціально-економічні перетворення, які торкнулися практично всіх сфер суспільного життя. Не залишилася осторонь і соціокультурна сфера, яка в нашій країні вперше відчула на собі переваги й недоліки ринкової економіки. Саме ринок висунув до неї нові вимоги, заклавши в основу ряд бізнесових складових, що знайшли своє віддзеркалення на функціонуванні майже всіх інституцій сфер культури та мистецтв, при цьому висунувши нові вимоги до фахівців, що в них діють.

Отримавши нові, привнесені ринком, можливості, соціокультурна сфера зазнала активного розвитку в 1990-х рр., наслідком якого стало відкриття нових недержавних театрів, студій, асоціацій, артистичних агенцій; виникнення цілої низки різнопланових фестивалів і конкурсів; почав набувати сили активний розвиток міжнародних культурних зв'язків.

Однак уже через кілька років саме ринок почав висувати нові вимоги. Стало помітно, що кількісний чинник наявності закладів соціокультурної сфери змінився на превалювання якості надаваних ними продуктів; ринок продавця соціокультурних послуг змінився на ринок їх покупця; демографічна ситуація в країні формує відчутну загрозу для багатьох закладів культури та мистецтв; військові дії на сході та анексія Криму призвели до відтоку десятків тисяч потенційних споживачів національних культурних продуктів; докорінно змінилися вимоги до фахової підготовки професіоналів, які діють в інституціях соціокультурної сфери. За цих умов виникає необхідність подолання значної

кількості протиріч, найбільш вагомими серед яких є ті, що заважають активному наповненню соціокультурної сфери професіоналами, здатними розвивати її, забезпечувати її відтворення на всіх рівнях, що, в кінцевому результаті, сприятиме належному позиціонуванню вітчизняних продуктів, створених у соціокультурній сфері, в міжнародному культурному середовищі.

З метою подолання виявлених протиріч виникає необхідність удосконалення системи забезпечення якості підготовки фахівців, яка, на нашу думку, має базуватися на удосконаленні практичної підготовки студентів шляхом вивчення та апробації окремих видів управлінської діяльності під час проходження практики, постійному моніторингу професіографічних процесів і своєчасним їх віддзеркаленням у стандартах вищої освіти. Сьогодні для повного уявлення про вимоги, що висуває професія до людини, її психіки та стану здоров'я, провідними суб'єктами підприємництва та кадровими агентствами розробляється професіограма за кожним видом професійної діяльності.

*Стан вивчення проблеми.* У вітчизняній академічній та професійній літературі професіограму найбільш часто трактують за визначенням А. Маркової (1996) як набір науково обґрунтованих норм і вимог професії до видів професійної діяльності та якостей особистості фахівця, які дають йому змогу ефективно виконувати вимоги професії, отримувати необхідний для суспільства продукт і водночас створюють умови для розвитку особистості самого працівника. Створення професіограм є своєрідним прикладним результатом процесів, що відбуваються усередині професіографії, тобто науково упорядкованого вивчення вимог, що висуваються професійною діяльністю до особистих якостей індивіда як науки. За своїм змістом професіографія включає професіографічне дослідження та його результат – професіограму. Погоджуючись із позицією Ю. Поваренкова (2007), ми дотримуємося думки, що професіографія є своєрідним симбіозом двох наук професіології та психології праці.

При цьому наукова література дає нам ряд трактувань професіограми, у яких відстежуються окремі напрями досліджень, проводяться класифікації, узагальнення тощо. Сьогодні вченими та практиками активно використовується поняття комплексної професіограми, висунутої К. Платоновим та Ю. Котеловою, де враховується широке коло характеристик (соціальних, технологічних, економічних, медичних, гігієнічних) праці в цілому. Вказується мета, предмет, спосіб, критерій оцінки результатів, характеристика потрібної кваліфікації, засоби, умови, організація, кооперація праці, інтенсивність праці, види небезпеки, впливу на працівника, користь для працівника. Комплексна професіограма у працях дослідників переростає в аналітичну, в якій розкриваються «не

окремі характеристики компонентів у професії і професійно-важливі якості людини, а узагальнені нормативні й морфологічні показники структури професії та психологічної структури професійної діяльності» (Іванова, 1989, с. 15).

Нами виявлено, що підходи до розробки й безпосередні процеси формування професіограм для менеджерів різних галузей широко обговорюються в наукових колах, про що свідчить ряд публікацій дослідників. Зокрема, *А. Клепикова* (2012) у своїх дослідженнях аналізує комунікативні особливості менеджера і способу їх віддзеркалення у професіограмі, що, як відомо, багато в чому впливатиме на професійний успіх управлінця. Формуванню професіограм менеджерів і управлінців, з урахуванням специфіки діяльності в освітній галузі, присвятив свої роботи *О. Шквир* (2008). Велика заслуга автора полягає у практичній зорієнтованості його доробок і в буквальній формалізації процесів розбудови професіограми. *В. Рижиков* (2004) аналізує особливості створення професіограм фахівців юридичної сфери, особливо з перевалюванням окремих компетентностей. *Дж. Якоб* (Jacob, 2010) відносить професіограму до одного з найважливіших чинників мотивування персоналу, що, своєю чергою, сприяє досягненню завдань стратегічного менеджменту організації.

Можемо переконано стверджувати, що більшість дослідників дотримуються позицій щодо визначальної ролі добре сформованих професіограм у процесі забезпечення сталого створення необхідних компетенцій фахівців. Про це ми можемо дізнатися з праць *С. Вітвицької* (2010), яка практично вибудовує модель магістра на основі набутих компетентностей. З іншого боку, *А. Макулова* (Makulova, 2015) висуває переконливу думку про те, що врахування виявлених компетентностей, занесених до професіограм, безпосередньо впливає як на правильне формування навчальних програм, так і на професійний успіх фахівців галузі.

*Невирішені питання.* Як свідчить аналіз публікацій, у більшості наявних досліджень мало уваги приділяється сучасному стану використання професіограм у загальних стратегіях кадрового розвитку підприємницьких структур. І, на жаль, практично відсутні розробки у професіографії соціокультурної сфери. По суті, більшість вітчизняних дослідників найчастіше висувають пропозиції щодо реалізації поширених кадрових прийомів, які використовувалися в діяльності суб'єктів господарювання інших галузей.

Трохи поверхово в останніх друкованих працях представлено рішення щодо реалізації закладами культури та мистецтв оригінальних кадрових прийомів. Практика показує, що часто завдяки таким рішенням суб'єкти соціокультурної сфери досягають ринкового успіху, стають відомими й популярними, зміцнюють свої конкурентні позиції.

## **2. Мета і методи дослідження**

### **Purpose and methods of research**

Мета статті – виявлення можливостей для використання професіограм як комплексу норм і вимог професії до видів професійної діяльності та якостей особистості фахівця, які дають йому змогу ефективно виконувати вимоги професії, отримувати необхідний для суспільства продукт і водночас створюють умови для розвитку особистості самого працівника в середовищі суб'єктів соціокультурної сфери й адаптації до навчальних програм.

Методологічною основою дослідження є емпіричний і системний підходи, методи аналізу та синтезу, згідно з якими розробку професіограм, здійснювану сучасними ринковими суб'єктами, проаналізовано у взаємозв'язку їх основних елементів та виокремленні специфічних чинників, що використовуються в соціокультурній сфері.

Методи дослідження. У межах дослідження нами найбільш активно використовувалися методи аналізу, синтезу та системний підхід. Метод аналізу надав нам можливості для виявлення місця професіограм у безпосередній практичній роботі закладів соціокультурної сфери. Завдяки синтезу нам вдалося віднайти взаємозв'язок між використанням професіограм і можливим успіхом формування кадрового персоналу інституцій культури і мистецтв. Використання системного підходу надало нам змогу дійти висновків про те, що професіограми, можливості, які вони надають соціокультурним закладам у грамотному поєднанні із якісними продуктами, вже зараз стали і будуть у майбутньому вирішальними чинниками належного функціонування інституцій соціокультурної сфери.

Інформаційну базу дослідження становлять результати аналізу публікацій з обраної теми, власний досвід і практика роботи в закладах культури й освіти, діалоги з експертами та колегами з різних закладів соціокультурної сфери.

## **3. Результати дослідження**

### **Research results**

У практиці добору персоналу суб'єктами підприємництва чи іншими організаціями використовують різні структури професіограм, однак найбільш повною, на наш погляд, є розгорнута або комплексна професіограма, що складається з восьми розділів.

1. Класифікаційна картка професій.
2. Домінуючі види діяльності.
3. Властивості, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності, – здібності, особистісні якості, інтереси, схильності.

4. Властивості, що перешкоджають ефективності професійної діяльності.

5. Сфери застосування професійних знань.

6. Історія професії.

7. Інші професії, які також підходять людині з даним типом особистості.

8. Навчальні заклади, що навчають цій професії.

Професіограма починається із класифікаційної картки професії, де у короткій формі викладені найбільш важливі, з психологічної точки зору, ознаки професії: найменування професії; домінуючий спосіб мислення; сфера базових знань; професійна сфера; міжособистісна взаємодія; домінуючий інтерес; додатковий інтерес; умови роботи.

Як свідчить практика діяльності у сфері людських ресурсів, під час вибору чи зміни виду діяльності працівнику більш доцільно орієнтуватися на професіограми, побудовані на основі психологічного вивчення професій, ніж на конкретні характеристики предмета та знарядь праці. Саме тому професіограма включає найважливіші психологічні якості фахівця, коротка характеристика яких наводиться нижче.

*Домінуючий спосіб мислення.* Очевидно, що будь-яка діяльність складається з різних проблемних ситуацій, і людині увесь час доводиться вирішувати різні професійні завдання:

– одним людям краще даються рішення в ситуаціях, де потрібно вибрати одне з кількох готових рішень;

– іншим – у ситуаціях, де потрібно запропонувати щось нове;

– третім – краще не міркувати, а діяти.

В одній і тій самій проблемній ситуації одна людина буде перебирати різні способи виходу із ситуації, інша – шукати причини й аналізувати можливі наслідки. Отже, звичні для людини способи мислення, найбільш характерні стратегії виходу з таких складних ситуацій, виявляються й у звичайних життєвих, і в професійних обставинах. Якщо професія постійно вимагає від працівника застосовувати непритаманний йому спосіб мислення, він буде відчувати емоційний дискомфорт і не зможе досягти успіху в цій діяльності.

Домінуючий спосіб мислення є стійкою характеристикою особистості. Щоб довідатися, який саме спосіб мислення в людини переважає, використовують аналіз рішення завдань, які даються їй найкраще, які життєві ситуації для неї найбільш привабливі, чим захоплюється.

Усі способи рішення професійних завдань умовно поділяють на такі класи:

1) прикладання – застосування наявних знань, коли процедура рішення досить чітко визначена й заздалегідь вивчена;

2) адаптація – пристосування наявних загальних знань до умов, контексту мінливої ситуації;

3) виробництво – безпосереднє виконання дій, що здебільшого пов'язується з ручною працею.

Наведена класифікація зберігає назви, прийняті в сучасних закордонних дослідженнях.

За переважним способом мислення всіх людей поділяють на кілька типів, причому кожен із них є характерним для людей різних професій. Тому, визначивши свій тип, претенденту на посаду можна перевірити, чи відповідає він обраній професії. У цьому контексті традиційно розрізняють вісім типів особистостей.

1. Із переважним способом мислення «прикладання-процедура». Такі люди найкраще почувають себе, коли потрібно точно та пунктуально виконати відомі їм заздалегідь процедури рішення поставленого завдання. Професії, що їм підходять, вимагають швидкого й точного виконання відомих процедур рішення.

2. Із переважним способом мислення «прикладання-діагностика». Такі люди найкраще помічають помилки, відхилення від нормального плину процесу, здатні знайти причини цих помилок. Професії, що їм підходять, пов'язані з виявленням причин помилок, аварій, неправильного функціонування техніки з метою профілактики, контролю справності й усунення несправностей.

3. Із переважним способом мислення «прикладання-регуляція». Такі люди люблять розглядати різні аспекти цілісної системи з огляду на те, щоб забезпечити її правильне й точне функціонування. Вони здатні добре регулювати відносини між частинами цілого, досягати рівноваги, уникати напруги. Професії, що підходять людям цього типу, пов'язані з узгодженням дій і можуть мати відношення як до технічних, так і до організаційних систем.

4. Із переважним способом мислення «адаптація-аналіз». Такі люди схильні аналізувати ситуації, виділяти суттєве, пропонувати нові рішення. Професії, у яких застосовується цей спосіб мислення, вимагають зробити аналіз різноманітних даних, їхнє порівняння, зіставлення, інтерпретацію з метою подальшого узагальнення і планування.

5. Із переважним способом мислення «адаптація-координація». Такі люди можуть погоджувати цілі та рішення багатьох завдань одночасно, прагнуть до розвитку й інновацій. Професії, що підходять людям із цим способом мислення, вимагають оцінки та рішення кількох завдань одночасно, узгодження суперечливих цілей.

6. Із переважним способом мислення «адаптація-формалізація». Такі люди добре інтерпретують різні ситуації, уміло пристосовуються

до обставин й інших людей, вони можуть легко додати нову форму різним думкам та ідеям. Професії, що їм підходять, вимагають такого: уміння слухати і переводити на зрозумілу іншим мову різні складні проблеми; комунікативності; уміння рахуватися із ситуацією й іншими людьми.

7. Із переважним способом мислення «виробництво-сила». Такі люди віддають перевагу рішенням конкретних технічних завдань із застосуванням фізичної сили. До професій, що вимагають цього способу мислення, відносяться в основному професії ручної праці.

8. Із переважним способом мислення «виробництво-спритність». Такі люди віддають перевагу вирішенню конкретних технічних завдань із використанням навичок ручної праці. До професій цього типу здебільшого відносяться професії, що вимагають спритності та вправності.

У класифікаційній картці відзначається і спосіб мислення, що є найбільш характерним для представників певної професії.

*Сфера базових знань.* Для кожної професії необхідним чинником є визначена сукупність знань і умінь. Необхідний рівень знань може бути: високим – теоретичне знання; середнім – практичне використання знань; низьким – знання отримане шляхом набутого досвіду, навички.

У класифікаційній картці відзначають дві сфери базових знань: сфера базових знань № 1 та їх необхідний рівень – знання загально-освітніх і базових за професією дисциплін; сфера базових знань № 2 та їх рівень – знання спеціальних дисциплін.

Завдяки даному розділу кожна людина може порівняти наявні у неї знання з тими, котрі вимагаються для певної професії.

*Професійна сфера.* Будь-яка професійна діяльність відноситься до певної більш широкої професійної сфери. У класифікаційній картці зазначається сфера, до якої відноситься дана професія. При виборі професії претендент на посаду отримує можливість подумати, чи є у нього бажання працювати саме в цій професійній сфері.

*Міжособистісна взаємодія.* У професійній діяльності люди вступають у взаємодію між собою, причому в різних професіях тип взаємодії різний. При цьому людей розрізняють за чинниками бажання щодо певних частот взаємодії, вирішування завдань разом чи поодиноці.

На цій підставі виділяють такі типи.

1. Нечаста взаємодія означає, що людина не прагне діяти разом з іншими, віддає перевагу незалежності. Такі люди добре переносять самотність під час діяльності, самі організують рішення своїх професійних завдань і не вважають, що робота повинна здійснюватися у групі.

2. Часта взаємодія за типом «навпроти» означає, що людина прагне працювати з іншими людьми, для неї кращою є робота, що перед-

бачає часті взаємини з іншими. Такі люди віддають перевагу професійним ситуаціям продажу, переговорів, організації прийомів; цінують можливість обговорювати, домовлятися, давати довідки іншим.

3. Часта взаємодія за типом «поруч» означає, що людина прагне перебувати поруч з іншими людьми під час рішення професійних завдань. Тут перевага віддається таким професійним ситуаціям, де люди обмінюються різноманітною інформацією, але роботу виконують окремо. Така людина зберігає певну автономію в роботі, незважаючи на те, що працює не наодинці.

4. Часта взаємодія за типом «разом» означає, що людина прагне діяти разом з іншими людьми, для неї кращою є така робота, що здійснюється при постійних взаєминах з іншими. Тут перевага віддається виконанню загальної роботи «командою». Така людина погоджується на певну залежність від інших у роботі й не любить працювати наодинці.

Знання претендента на посаду щодо свого переважного типу взаємодії допомагає підібрати роботу, де він почуватиметься найбільш комфортно. Треба, однак, взяти до уваги й те, що для деяких людей тип взаємодії не має значення, вони готові до будь-яких професійних ситуацій.

Кожен індивід може визначити свій тип взаємодії шляхом аналізу своєї поведінки у спілкуванні з іншими людьми.

У класифікаційній картці для кожної професії також вказується характерний тип взаємодії.

*Домінуючий інтерес.* Інтереси людей різноманітні, і за ступенем виразності інтересів усіх людей поділяють на різні типи особистості.

Кожен тип особистості служить для опису групи людей, які володіють визначеними особистісними та професійними особливостями. Люди різних типів віддають перевагу одній і відкидають інші види діловитості – роботу, відпочинок, хобі. Кожен тип особистості найкращим чином може виразити себе у певному професійному середовищі. Необхідним чинником – відповідність типу особистості обраній професії.

Залежно від домінуючого інтересу виділяють такі типи.

1. Реалістичний – практичний тип – віддає перевагу конкретним речам та їхньому використанню. Він орієнтований на практичну працю та швидкий результат діяльності. Віддає перевагу діяльності, що вимагає ручних умінь, спритності. Займається конкретними об'єктами – матеріальними речами, тваринами, машинами та їхнім практичним використанням. Добре розвинуте практичне мислення. Охоче вибирає професії водія, ветеринара, фермера, лісничого, радіомонтажника, міліціонера, картографа.

2. Дослідницький – інтелектуальний тип – кмітливий і спостережливий, незалежний і оригінальний, має нестандартне мислення і творчий

підхід до справи. Розвинуті розумові здібності. З'ясовує безліч деталей, перш ніж дійти висновку. Віддає перевагу науковим професіям: еколога, футуролога, філософа, хіміка, біолога.

3. Соціальний тип – активний, товариський, емоційний, чуттєвий. Володіє розвиненими словесними здібностями. Уміє встановлювати та підтримувати стосунки з людьми. Головним аспектом праці є взаємодія з людьми. Віддає перевагу таким видам діяльності: навчання, інформування, обслуговування. Професії цього типу: вчитель, вихователь, психолог, священнослужитель, соціальний працівник.

4. Конвенціональний – стандартний тип – посидючий, виконавчий, дисциплінований, акуратний. Віддає перевагу чітко сформульованим зрозумілим розпорядженням. Любить вирішувати типові завдання. Віддає перевагу професіям, що мають відношення до канцелярських і розрахункових робіт, – бухгалтер, економіст, секретар-референт, нотаріус, архіваріус, касир.

5. Підприємницький тип – спритний, рухливий, практичний, енергійний, ініціативний, азартний. Любить ризик. Прагне до лідерства, любить бути на очах у оточуючих. Не любить робіт, що вимагають посидючості, тривалої концентрації уваги. Добре справляється з роботою, що вимагає швидкого ухвалення рішення. Переважають словесні здібності. Контакти з людьми – численні. Вибирає професії комерсанта, підприємця, політика, страхового агента, менеджера.

6. Артистичний тип – висока емоційна чутливість, творча уява, образне мислення, багата фантазія. Пластичний, гнучкий, проникливий. У стосунках із людьми спирається на свої відчуття, інтуїцію – розуміння без логічного обґрунтування. Розвинуте сприйняття, ручні уміння та словесні здібності. Віддає перевагу заняттям, що пов'язані з образотворчою, музичною, літературно-художньою й акторсько-сценічною діяльністю. Переважаючі професії – дизайнер, художник, музикант, актор.

У класифікаційній картці професії відзначають, який домінуючий інтерес характерний для кожної з них.

*Додатковий інтерес.* Інтереси людини найчастіше неможливо описати за допомогою лише якогось одного домінуючого інтересу. Крім основного, при аналізі професій необхідно врахувати й додатковий інтерес. Тому в класифікаційній картці для кожної професії відзначені як домінуючий, так і додатковий інтереси. Наприклад, для професії менеджера домінуючим інтересом є підприємницький, а додатковим інтересом – соціальний.

*Умови роботи.* Професійна діяльність завжди здійснюється у певних умовах. У класифікаційній картці відзначаються два види умов: робота у приміщенні чи поза приміщенням; мобільно-рухлива чи сидяча.

При виборі професії претендент на посаду може вибрати ті умови, що влаштовують його найбільше.

За кваліфікаційною карткою професії розміщується сама професіограма.

У розділі «Домінуючі види діяльності» перераховують основні професійні завдання та дії, що здійснює фахівець.

У розділі «Властивості, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності» зазначають властивості особистості, без яких неможливо досягти успіху в обраній професії: здібності; особливості особистості; інтереси; схильності.

У розділі «Властивості, що перешкоджають ефективності професійної діяльності» описують властивості особистості, що можуть перешкодити успіху в обраній діяльності.

У розділі «Сфери застосування професійних знань» зазначають види установ, організацій, підприємств, де може працювати фахівець, який опанував дану професію.

У розділі «Історія професії» наводяться дані про виникнення, зміни, розвиток даної професії.

У розділі «Деякі професії, що можуть підійти людині з даним типом особистості» перераховані інші професії, в яких може успішно працювати людина, яка має такі інтереси.

У розділі «Навчальні заклади, що навчають цій професії» зазначені деякі навчальні заклади, де можна здобути цю спеціальність.

Використовуючи вказаний вище підхід, стає можливим сформулювати базову професіограму менеджера закладів соціокультурної сфери у вигляді класифікаційної картки (табл. 1).

Домінуючі види діяльності (напрямки прикладання професійної компетентності):

- підготовка проектів із розробки, розподілу, просування й ціноутворення на творчі продукти;

- проведення опитувань щодо пропонованого продукту (анкетування, спостереження, експеримент, імітація);

- збір інформації про продукти споріднених груп, схожі ситуації на ринку, динаміку розвитку споживчих уподобань;

- збір інформації про наявні й нові бренди, діяльність конкурентів;

- аналітична обробка отриманих даних, їх інтерпретація та представлення відповідних звітів;

- проведення рекламних кампаній, акцій стимулювання продажів і презентацій продуктів;

- формування визначеного іміджу продукту й суб'єкта соціокультурної сфери на ринку.

Табл. 1. Класифікаційна картка менеджера соціокультурної сфери  
 Tab 1. Social culture sphere manager's classification map

Основні елементи	Характеристики
Назва професії	Менеджер соціокультурної сфери
Домінуючий спосіб мислення	Адаптація – координація
Галузь базових знань № 1 і їхній рівень	Економіка, соціологія, маркетинг, продюсування, психологія, рівень 3, високий (теоретичний)
Галузь базових знань № 2 і їхній рівень	Математика, статистика, режисура, іноземна мова, рівень 2, середній (практичне використання знань)
Професійна сфера	Послуги
Міжособистісна взаємодія	Часто за типом «поруч»
Домінуючий інтерес	Підприємницький
Додатковий інтерес	Соціальний
Умови роботи	У приміщенні/поза приміщенням, мобільний

Джерело: власна розробка  
 Source: own development

Якості, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності (професійні компетенції):

- добре розвинуті аналітичні здібності;
- вміння одержувати й обробляти потрібну інформацію, оцінювати, порівнювати та засвоювати її;
- високий рівень понятійного мислення;
- вміння приймати рішення у невизначених ситуаціях;
- здатність керувати собою;
- розвинуті організаторські здібності (цілеспрямованість, рішучість, творчий підхід тощо);
- розвинуті комунікативні здібності (вміння входити в контакт, налагоджувати взаємовідносини тощо).

Особистісні якості, інтереси та схильності (елементи, що доповнюють професійну компетентність):

- креативність;
- критичність;
- вимогливість;
- відповідальність (здатність брати на себе відповідальність за результати діяльності);
- гнучкість (вміння гнучко реагувати на різні ситуаційні зміни);
- здатність до планування, втілення й контролю організаторської діяльності;

- прагнення до порядку, технологічності та нормативності;
  - розвинута інтуїція;
  - ерудованість, енергійність;
  - впевненість у собі й у прийнятих рішеннях;
  - цілеспрямованість, дієвість;
  - прагнення до постійного особистісного зростання та саморозвитку.
- Якості, що перешкоджають ефективності професійної діяльності:
- нездатність зіставляти й аналізувати інформацію;
  - нерішучість, невпевненість у собі;
  - відсутність інтересу до виконуваної роботи;
  - низький рівень розвитку чи відсутність організаторських і комунікативних здібностей;
  - неорганізованість, недисциплінованість, безініціативність;
  - схильність перекладати відповідальність на інших;
  - вузькість кругозору;
  - не вміння керувати собою (запальність, імпульсивність);
  - не вміння протистояти зовнішнім факторам.

Галузі застосування професійних знань (де працівник компетентно зможе діяти): промисловість; торгівля; будівництво та сільське господарство; транспорт і зв'язок; готельний, туристичний і ресторанний бізнес; діяльність некомерційних організацій; державне підприємництво й політика; культура, мистецтво та спорт; соціальна сфера.

### *Історія професії*

Менеджмент соціокультурної сфери – вид діяльності, що передбачає планування, координування та контроль процесів, здійснюваних суб'єктом соціокультурної діяльності. Основна мета вказаної діяльності – виявити наявні та/або потенційні можливості творчої організації й реалізувати їх на відповідному рівні з прибутком (успіхом) для суб'єкта соціокультурної діяльності.

Професія менеджера соціокультурної сфери має великий історичний шлях розвитку, хоча менеджмент як наукова концепція управління підприємницькою діяльністю зародився нещодавно. Уже з часів діяльності перших творчих колективів постало питання урегулювання організаційних питань. Поступово починалися перші кроки до вивчення ринку, виявлення потреб наявних і потенційних споживачів, планування і координацію творчої, технічної й адміністративної діяльності. Цей факт можна вважати передумовою до виникнення цієї професії.

Згодом технічний прогрес породжував зростання пропозиції продуктів, укрупнення ринків і витонченість методів конкуренції. Саме в

цей час професія менеджера соціокультурної сфери оформилася як самостійна діяльність.

Деякі професії, що можуть підійти людині з таким типом особистості (підприємницький і соціальний): помічник адміністратора; юрист; перекладач; керуючий рекламним агентством; керуючий у торгівлі.

Диплом менеджера соціокультурної сфери можна одержати у вищих навчальних закладах:

–Київський національний університет культури і мистецтв;

–Національна академія керівних кадрів культури і мистецтв та багатьох інших, залежно від обраної спеціалізації.

Отже, описана вище базова професіограма дає змогу практично уявити вимоги й умови праці менеджера соціокультурної діяльності, який володіє базовими знаннями з різних напрямків управлінської діяльності, зорієнтувати його в особливостях професії, зосередитися на компетенціях, що супроводжують професійну діяльність, і наявних протипоказаннях.

#### **4. Висновки та обговорення результатів**

#### **Conclusions and discussion of results**

Результати проведених нами досліджень, а також застосування системного підходу до підведення підсумків здійсненої роботи дають нам змогу дійти таких висновків:

1. Сучасний ринок робочої сили демонструє активне зростання вартості професійного капіталу фахівця за умов відповідності його професійної компетентності й таких особистісних якостей, що максимально повно забезпечують його адаптивність до виконуваної ним роботи. Досягненню вказаного рівня сприяє правильно сформована професіограма фахівця. У професіограмі мають чітко враховуватися якості, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності; особисті інтереси та схильності; якості, що перешкоджають професійній діяльності.

2. Важливо враховувати показання та протипоказання здоров'я щодо здійснення професійної діяльності саме в соціокультурній сфері.

3. У майбутньому розглядатимуться питання використання універсальних програмних засобів аналізу можливостей професійної реалізації фахівця в конкретному виді діяльності та на відповідному ієрархічному рівні. Паралельно кожен претендент на вакантну посаду зможе перевірити відповідність своїх професійних якостей до певної посади.

Наукова новизна результатів у тому, що вперше висунуто структуру професіограми менеджера соціокультурної сфери; одержали подаль-

ший розвиток рішення щодо застосування професіограм як у безпосередній кадровій роботі, так і у використанні їх в процесі підготовки фахівців вищими навчальними закладами.

Практичне значення полягає в можливостях застосування висунутих нами пропозицій у безпосередній практичній діяльності суб'єктів соціокультурної діяльності щодо універсалізації вимог до фахівців, а також адаптації навчального процесу ВНЗ до вимог сучасного ринку праці в Україні.

Перспективи подальших наукових розвідок полягають у розгляді питань щодо використання універсальних програмних засобів аналізу можливостей професійної реалізації фахівця в конкретному виді діяльності та на відповідному ієрархічному рівні.

## Література

- Вітвицька С. С. Професіограма як модель магістра освіти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2010. № 8. С. 211–224.
- Иванова Е. М. Аналитическая профессиограмма как средство обеспечения профессиональной диагностики кадров. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*. 1989. № 3. С. 13–19.
- Клепикова А. В. Коммуникативная профессиограмма менеджера. *Культура народов Причерноморья*. 2012. № 232. С. 242–244.
- Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 187 с.
- Поваренков Ю. П. Системогенетическая концепция профессионального становления человека. *Психологические основы профессиональной деятельности*. Москва : Логос, 2007. С. 334–335.
- Рижиков В. С. Професіограма сучасного юриста на прикладі фрагмента «Економічна культура юриста». *Військова освіта*. 2004. № 2 (14). С. 60–67.
- Шквир О. Л. Професіограма менеджера освіти. *Педагогічний дискурс*. 2008. Вип. 3. С. 204–208.
- Iacob G. A. Factors that determine job performance. *Studies and Scientific Researches Economic Edition*. 2010. Vol. 15. URL: <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/bac/pdf/2010/20101558.pdf> (дата звернення : 26.07.2018).
- Makulova A. T. Theory and Practice of Competency-Based Approach in Education. *International Education Studies*. Vol. 8. 2015. URL: <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v8n8p183> (дата звернення : 21.07.2018).

Стаття надійшла до редакції 03.08.2018

## References

- Iacob, G. A. (2010). Factors that determine job performance. *Studies and Scientific Researches Economic Edition*, 15. Retrieved from <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/bac/pdf/2010/20101558.pdf>.
- Ivanova, E. M. (1989). Analiticheskaya professiogramma kak sredstvo obespecheniya professional'noy diagnostiki kadrov [Analytic professionogram as a means of providing professional staff diagnostics]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14 Psikhologiya*. [Herald of Moscow University. Series 14. Psychology], 3, 13-19 (in Russ).
- Klepikova, A. V. (2012). Kommunikativnaya professiogramma menedzhera [Communicative professionogram of manager]. *Kul'tura narodov Prichernomor'ya* [Culture of the peoples of the Black Sea region], 232, 242-244 (in Russ).
- Makulova, A. T. (2015). Theory and Practice of Competency-Based Approach in Education. *International Education Studies*, 8. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v8n8p183>.
- Markova, A. K. (1996). *Psikhologiya professionalizma* [Psychology of Professionalism]. Moscow: Mezhdunarodnyy gumanitarnyy fond «Znaniye» (in Russ).
- Povarenkov, Yu. P. (2007). Sistemogeneticheskaya kontseptsiya professional'nogo stanovleniya cheloveka [Systemogenetic concept of professional formation of a person]. *Psikhologicheskiye osnovy professional'noy deyatel'nosti* [Psychological foundations of professional activity]. Moscow: Logos, 334-335 (in Russ).
- Ryzhykov, V. S. (2004). Profesiograma suchasnoho yurysta na prykladi frahmentu «Ekonomichna kultura yurysta» [The professional lawyer of a modern lawyer on the example of the fragment "Economic culture of a lawyer"]. *Viyskova osvita* [Military education], 2 (14), 60-67 (in Ukr.).
- Shkvyr, O. L. (2008). Profesiograma menedzhera osvity [Profesiogram of the education manager]. *Pedahohichnyy dyskurs* [Pedagogical discourse], 3, 204-208 (in Ukr.).
- Vitvyts'ka, S. S. (2010). Profesiograma iak model' mahistra osvity [Profesiogram as a model of the Master of Education]. *Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, iformatsiyni tekhnolohii* [Pedagogical sciences: theory, history, innovative technologies], 8, 211-224 (in Ukr.).

Received 03.08.2018