

*Glushenkova Anastasia. Development of the innovative potential constituents in the information technology and telecommunication enterprises by the introduction of a crowdsourcing. A definition of the crowdsourcing has been refined from a company innovative activity point of view. The definition of the crowdsourcing features has been given in relation to a development of the innovative potential elements of the information technology companies. The main goals of the development of the innovative potential has been systematized by its constituents. These goals can be achieved through the introduction of the crowdsourcing. The main advantages and the precautions has been defined for the use of the crowdsourcing by the information technology and telecommunication enterprises.*

**Keywords:** crowdsourcing, innovative activity, innovative potential, development of the innovative potential, constituents of the innovative potential

УДК 316.477+316.612

**Горпинич О.В.**, к.філос.н., доцент,  
Державний університет  
телекомунікацій

## **ЕФЕКТИВНІСТЬ КАР'ЄРИ, ЯК ЗАСІБ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ**

*У статті автор визначає місто ефективного кар'єрного зростання як засобу професійної самореалізації особистості в сучасних умовах ринкової економіки.*

**Ключові слова:** кар'єра, ефективність кар'єри, професійна самореалізація особистості, кар'єрні домагання.

**Постановка проблеми.** Уявлення про людину, як суб'єкта праці історично мінливо, і «модель людини–діяча» протягом історії існує далеко не єдина. Така неоднозначність теоретичної парадигми вимагає ретельного дослідження реальних фактів життєдіяльності людини, як суб'єкта праці. Згідно цьому принципу, у поле зору дослідника, попадають проблеми ефективності спільної діяльності суб'єктів, які прямо пов'язані з факторами успішності професійної діяльності, ефективного кар'єрного росту та успішності кар'єри в цілому.

Стабільність професійної діяльності тісно пов'язана з повноцінною самореалізацією людини в професії, з її кар'єрою й ефективним кар'єрним ростом.

Сучасне суспільство породило багато нових можливостей для самореалізації людини, досягнення ефективного кар'єрного росту. При цьому спостерігається парадоксальна ситуація - зростає відсоток людей, не вдоволених своєю роботою, хоча й матеріальний і статусний рівень може бути досить високим. Причина цього, найчастіше криється в розбіжності формальних ознак успішної кар'єри й внутрішніх установок людини, «особистісного змісту», що вона, вкладає в поняття - кар'єри й ефективного кар'єрного росту.

Зовнішня сторона кар'єрного росту – послідовність займаних людиною професійних позицій, представляє класичне його розуміння. Внутрішня сторона кар'єрного росту – значно складніша, адже це те, як людина сприймає свою кар'єру, ефективний кар'єрний ріст, образ професійного життя й власної ролі в ньому. Для того щоб внутрішній світ особистості й кар'єрний шлях утворили гармонічну єдність, необхідно, при побудові кар'єри, використовувати різноманітні соціальні технології, завдяки яким, особистість зможе зберегти гармонійну єдність і досягти ефективного кар'єрного росту.

Ефективний кар'єрний ріст – це суб'єктивно усвідомлені власнісудження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження й задоволення працею.

Поступове просування службовими сходами, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю працівників. Життя людини поза роботою має значний вплив на кар'єру, є частиною кар'єри. Це просування вперед по обраному шляху.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Кар'єру, як індивідуальний трудовий шлях людини, в своїх працях розглядають А. Маркова, А. Турчінов, С. Шершня, О. Філіппов, Г. Михайлова та інші.

У статті робиться спроба розглянути ефективність кар'єри, як засобу професійної самореалізації особистості

**Мета статті.** Дослідити специфіку ефективного кар'єрного росту як засобу професійної самореалізації особистості

У дослідженні застосовуються такі підходи:

1) історико-філософський (кар'єрний ріст вивчаються відповідно до періодів розвитку суспільства);

2) системний (ефективний кар'єрний ріст ми розглядаємо як систему);

3) структурно-функціональний (у його межах визначається сутність і змістовна спрямованість ефективного кар'єрного росту);

4) діяльнісний підхід (поняття «кар'єра», будується на уявленнях про способи й форми просування індивіда в різних сферах його діяльності).

**Виклад основного матеріалу.** Проблема професійної самореалізації особистості належить до фундаментальних проблем соціології кар'єри, оскільки саме завдяки процесові індивідуальної самореалізації відбувається включення одиної людини до суспільних відносин. Однозначного розуміння феномена професійної самореалізації поки що не існує. Аналіз наукової літератури свідчить, що ця проблема методологічно пов'язана з розумінням особистості, як творця свого життєвого шляху. При вивченні професійної складової життєвого шляху особистості, пріоритет віддається початковій цієї важливо в житті людини лінії розвитку — вибору професії. При чому акцент, як правило, ставиться на важливості «правильного» вибору на протигагу «неправильному». Проте, питання подальшої побудови перспективи професійного шляху, ефективного кар'єрного росту, та психологічних механізмів професійного зростання й успішності в професії, лишаються поза увагою дослідників. Це зумовлює необхідність, по-перше, визначити поняття професійної самореалізації особистості та, по-друге, дослідити суб'єктивні механізми цього процесу [5].

Аналіз соціально – психологічних досліджень дає можливість визначити професійну самореалізацію особистості, як процес найбільш можливого втілення людиною свого внутрішнього буттєвого потенціалу в зовнішнє суспільне середовище, завдяки залученню до професійних відносин, який характеризується розвитком професійних здібностей та навичок і результатом якого є відчуття задоволення від зробленого внеску в суспільні справи. Прагнення до реалізації своїх можливостей, закладено в кожній людині.

Дослідження проблем життєвого шляху особистості вказують на те, що найважливішою умовою розвитку і самореалізації особистості, є її життєва перспектива, як образ бажаного та усвідомлюваного, можливого майбутнього життя, та ефективного кар'єрного росту [3]. На думку, зокрема, К. Абульханової–Славської, така перспектива, дає людині можливість організувати власну кар'єру, життя, планувати та реалізувати його [1].

Б. Ананьєв вважав, що саме в суб'єктивній картині життєвого шляху, віддзеркалюються етапи соціального та індивідуального розвитку особистості [3]. Як відзначає О. Кроник, специфічною рисою детермінації людського життя є те, що разом з обумовленістю наступних подій минулими (тобто, детермінація минулим) існує також і детермінація майбутнім, тобто цілями і передбачуваними результатами життєдіяльності [7, с. 71]. Тому закономірно

припустити, що й професійна реалізація потенціалу можлива лише за умови уявлення особистості про себе такою, якою вона хотіла б бути.

Професійне майбутнє, яке людина уявляє як потенційно можливе, виконує функції суб'єктивної регуляції і, будучи метою професійного шляху, впливає на вибір професії, вчинки та діяльність людини, на вектор професійного розвитку і реалізацію професійного потенціалу. Це дозволяє охарактеризувати суб'єктивну перспективу професійного шляху людини, як необхідну передумову професійної самореалізації особистості.

Проаналізуємо таку змістовну складову кар'єрного зростання, як кар'єрні домагання (від російського - притязания), які висуває перед собою людина в процесі реалізації професійної перспективи. Саме в професійних домаганнях втілюється той рівень кар'єрних досягнень та перебування в соціумі, якого людина прагне досягти в майбутньому. Як визначає К. Абульханова-Славська, домагання особистості спонукають її до здійснення саме тієї діяльності, яка відповідає цим домаганням [1]. Однак, всупереч такому базовому характеру, поняття життєвих домагань, та їх роль в процесі самореалізації, в тому числі й професійної, лишаються недослідженими.

В науковій літературі рівень домагань традиційно визначають, як:

- 1) рівень складності, досягнення якого, є загальною метою серії майбутніх дій;
- 2) вибір суб'єктом мети наступної дії, котра формується в результаті переживання успіху, або невдачі низки попередніх дій;
- 3) бажаний рівень самооцінки особистості (рівень Я) [10, с. 417].

Така традиція вузькоопераціонального розгляду домагань, походить від первинного терміна, «рівень домагань», запровадженого після серії досліджень успіху/невдачі школою К. Левіна (К. Левін, Т. Дембо, Ф. Хоппе). В експериментах Ф. Хоппе простежується динаміка домагань залежно від результатів попередніх дій суб'єкта і рівень домагань визначається як, «сукупність очікувань, цілей та домагань стосовно майбутніх власних досягнень» [2, с. 58]. Корисним, на нашу думку, є використання запропонованого Ф. Хоппе поділу понять, «рівень домагань» і, «рівень завдання» та їх співвідношення. Ф. Хоппе розглядає рівень завдання, як суто зовнішнє явище, вимогу прийняти певну висоту мети, і у своїх дослідженнях доводить, що рівень завдання може зміщувати рівень домагань, впливаючи цим на рівень досягнень. Експериментально було доведено, що рівень домагань має складну структуру детермінації. Відтак, К. Левін спробував класифікувати детермінанти рівня домагань на ситуаційні (тимчасові) та стабільніші, до яких увійшли соціально-психологічні та особистісні. До стабільних детермінант, К. Левін зараховує культурні фактори, групові норми та минулий досвід особистості [12]. Таке визначення, обумовило появу в зарубіжній психологічній науці численних досліджень, спрямованих на визначення впливу соціально-психологічних чинників на формування та реалізацію життєвих домагань. Характерно, що життєвими в цих дослідженнях, завжди вважаються саме кар'єрні домагання.

У на пострадянському просторі, дослідження рівня домагань та його функціонування в широкому соціально-психологічному контексті розпочалися набагато пізніше, ніж на заході. Цю проблему вивчали, зокрема, Б. Ананьєв, В. Мясіщев, В. Мерлін, С. Серебрякова, Н. Коломінський. Вони приділяють увагу різним аспектам феномена, тому сам термін набув багатозначності. Так, за В. Мясіщевим, рівень домагань – це результативні показники, яким має задовольняти, з точки зору суб'єкта, його діяльність. В. Мерлін, наголошує на соціальних детермінантах домагань і висуває ідею, що в одній і тій же діяльності існують різні соціальні норми досягнень для різних соціальних категорій залежно від посади, спеціальності, кваліфікації індивіда. На нашу думку, подвійний стандарт досягнень залежить і від такої соціальної ознаки, як гендер. Цінною є думка В. Мерліна, що рівень домагань відображає той ступінь оцінки, якої потребує людина, аби відчувати задоволення. Це, ще раз підкреслює, залежність рівня домагань від норм та соціальних очікувань групи.

Подальші дослідження рівня домагань вийшли за межі лабораторних експериментів і проводилися в руслі вивчення мотивації досягнення, перш за все – у навчальній (Р. Вайсман, В. Гербачевський, Ю. Орлов, Т. Юферова, А. Ліпкіна, В. Бутовська, Г. Красневська) та

в груповій діяльності (Р. Немов, Ю. Синягін). Деякі результати цих розвідок виявилися плідними і для вивчення ролі домагань у професійній самореалізації молоді. Так, Ю. Орлов, експериментально довів, що в мотивації навчальної діяльності студентів пізнавальна потреба є другорядною, після потреби в досягненні, що дає підстави передбачати визначальну роль саме потреби в досягненні, при побудові кар'єри. Результати досліджень Р. Немова і Ю. Синягіна, дозволяють зробити припущення, про зв'язок рівня домагань з психологічним благополуччям, оскільки вони доводять, що збільшення середньо-групових значень рівня домагань в розвиненому колективі, підвищує ефективність його праці в цілому, та сприяє створенню доброзичливої ділової атмосфери [9].

В 1990-ті роки, вітчизняні соціологи та психологи поширюють сферу цієї проблематики на професійне життя людини і розпочинають дослідження мотивів прагнення до соціального успіху.

Отже, зарубіжні та вітчизняні вчені доводять, що початковим моментом активності особистості на шляху досягнень і самореалізації, є домагання, що обґрунтовує актуальність їх вивчення в контексті життєвого шляху та стратегій життєздійснення.

В ґрунтовних, соціально-психологічних дослідженнях цього спрямування К. Абульханової-Славської і Т. Титаренко, життєві домагання розглядаються, як комплекс вимог, очікувань, бажань, надій особистості щодо свого життя, свого майбутнього. Це – очікування в майбутньому такої самореалізації, яка задовольняла б, як плани особистості, так і потреби суспільства, забезпечувала б стійку самоповагу та визнання значущого оточення [11]. Таке визначення, на нашу думку, цілком можна застосувати і до кар'єрних домагань особистості, як різновиду життєвих домагань. Проаналізуємо основні положення цього напрямку в контексті професійної самореалізації особистості.

Як зазначає К. Абульханова-Славська, домагання – більш узагальнений механізм особистості, ніж її мотиви, і різниця між мотивацією та домаганнями полягає в тому, що коли змістом мотивації є те, на що спрямовані потреби (тобто їх предметна спрямованість), то домагання виражають ціннісну характеристику і самого суб'єкта, і його життя, відповідають його сенсові [1]. Так, кар'єрні домагання, спонукають до виконання саме тієї діяльності, та до досягнення саме тих її результатів, які є ціннісними для людини і які відповідають саме її домаганням.

На думку В. Магуна і М. Єнговатова, які проводили соціологічне дослідження життєвих домагань різних соціальних груп молоді (Росія), «домагання молоді – це внутрішні орієнтири, які задають довготривалу спрямованість її життєдіяльності, зумовлюють її життєвий вибір і з позиції яких, люди оцінюють самих себе, та соціальні обставини, що впливають на них» [8]. І це, є точкою перетину кар'єрних домагань і професійного образу «Я» – у своїх домаганнях, особистість висуває вимоги не лише до очікуваного успіху, відповідальної роботи та високої посади, але й до самої себе – рівня, якості, способу своєї професійної активності під час виконання діяльності. Тому кар'єрні домагання виражають особистісну гармонійність або суперечливість перспективи професійної самореалізації.

Дослідження свідчать, що домагання особистості безпосередньо пов'язані з її самооцінкою. Підвищена самооцінка, може передбачати підвищені кар'єрні домагання, тоді як низька самооцінка відображається в невисокому рівні домагань, що, у свою чергу, обмежуватиме простір майбутньої професійної активності.

Ще однією суттєвою рисою домагань, на яку вказує К. Абульханова-Славська, є те, що вони співвідносяться не тільки з очікуваним результатом, але й зі способом його досягнення. Спосіб досягнення певного професійного рівня, вимагатиме від молоді людини, по-перше, планування майбутньої діяльності, а, по-друге, організацію тих професійних якостей, які вимагатимуться для досягнення передбачуваного рівня кар'єрних домагань. Ми визначаємо такий спосіб досягнення як стратегію реалізації кар'єрних домагань. У зв'язку з цим постає потреба окреслити параметри, за якими можна досліджувати та оцінювати ці стратегії:

- тривалість, характеризує хронологічний простір прогнозування особистістю свого майбутнього, тобто дає можливість з'ясувати, як бачить професійний шлях людина не тільки після закінчення вищого навчального закладу, але й на кілька років уперед;
- реалістичність, це здатність людини висувати реальні кар'єрні домагання, та спрямовувати свої зусилля на те, що може бути реально досягнуто в ефективному кар'єрному зростанні;
- оптимістичність, визначається співвідношенням емоційно позитивних і негативних прогнозів у стратегії реалізації кар'єрних домагань;
- диференційованість, визначає ступінь відокремлення та усвідомлення близько і віддаленої професійної перспективи;
- узгодженість, характеризує відповідність кар'єрних домагань, теперішньому досвіду та стратегіям їх реалізації [6].

До цього комплексу параметрів необхідно, на нашу думку, додати ще один, на який вказує К. Абульханова–Славська :

- активність / пасивність в організації майбутньої професійної діяльності, на шляху досягнення власних кар'єрних домагань [1]. Така риса стратегії реалізації кар'єрних домагань, є результатом одного з двох її типів — перспективних, які реально окреслюють майбутні успіхи і можливі перешкоди, труднощі, котрі необхідно буде подолати на шляху до їх досягнення, та констатуючих, які проголошують тільки цілі людини без відповідного врахування реального середовища та своїх можливостей і майбутніх дій.

Кар'єрні домагання, пов'язані не тільки з очікуваними суб'єктивними досягненнями, але й відіграють роль індикаторів значущості групи, оскільки їм завжди притаманна спрямованість, як на оточуючих (показати іншим свою перевагу, здобути їхнє схвалення), так і на себе (досягнути того, що гідне мене, на що я здатен) [1]. У цьому випадку, на кар'єрні домагання, впливають механізми соціального порівняння та соціально–психологічної ідентифікації. Як відзначає Т. Титаренко, «у нас виникають певні професійні домагання лише тоді, коли життєва ситуація вже сприяє, або може почати сприяти активації саме цих очікувань, бажань. Домагання наодинці із собою не виникають, потребуючи відповідного середовища, певних зовнішніх стимулів, очікувань з боку значимих близьких» [11].

Рівень кар'єрних домагань завжди співвідноситься з іншими людьми та з тими висотами професійного розвитку, які визнаються досягненнями саме в цій соціальній групі, оскільки досягнення однієї людини, завжди передбачають певну конкуренцію, змагання з досягненнями інших. Як зауважує К. Абульханова–Славська, важливо, щоб свідомість не функціонувала стереотипно і не зневажала своїх власних бажань і здібностей [1].

Внауковій літературі, виокремлюють складові домагань, наявність яких, є показником зрілих домагань, та запорукою успішної самореалізації та досягнення ефективного кар'єрного росту:

- когнітивну — свідоме планування бажаного майбутнього;
- емоційну — переживання, почуття задоволення від очікування, уявлення бажаного майбутнього;
- конативну — поштовх до реалізації очікуваного та бажаного [11].

Так, тільки маючи усвідомлювані професійні домагання, людина може окреслити, спланувати, а при необхідності й відкоригувати свої дії, на шляху професійного просування, завдяки ефективному кар'єрному росту. У свою чергу, чітко визначені домагання, дають людині відчуття передбачуваного задоволення від очікуваного успіху та схвалення соціального оточення. Без нього неможливий поштовх до активності особистості в напрямку реалізації кар'єрних домагань. Нарешті, саме рушійна сила домагань, є пусковим механізмом професійної самореалізації особистості.

Ґрунтуючись на такій структурі кар'єрних домагань, розглянемо їх функції, використовуючи теоретичні засади, які пропонує Т. Титаренко [4]. Найважливішою, на нашу думку, є функція стимулююча, оскільки саме кар'єрні домагання як очікування бажаних

досягнень мотивують та активізують особистість до дій, необхідних для задоволення й домагань – від оволодіння необхідними знаннями і вміннями, до постійного підвищення професійної майстерності. Але така активізація професійного потенціалу, неможлива без породжувальної (або футуристичної) функції кар'єрних домагань, яка полягає в просторово – часовій організації та впорядкуванні майбутніх дій. Саме наявність кар'єрних домагань запускає і, по суті, детермінує механізм побудови перспективи професійної самореалізації, адже майбутні професійні вчинки обиратимуться саме відповідно до кар'єрних домагань особистості.

Цей вибір можливий, завдяки оцінній функції кар'єрних домагань, оскільки, моделюючи своє професійне майбутнє, людина завжди співвідносить, зважає всі «за» і «проти», оцінює, як свої теперішні здібності і статус, так і професійні можливості та кар'єрні пропозиції з точки зору майбутніх досягнень. Оцінюючи свої професійні вибори та дії, особистість, тим самим, контролює їх правильність і коректує сама себе на шляху до реалізації своїх кар'єрних домагань – і в цьому полягає їх функція самоконтролю. І, нарешті, наявність кар'єрних домагань та відповідно побудованої перспективи професійної самореалізації, сприяє самоусвідомленню людиною її професійного призначення, місця в суспільстві – як теперішнього, так і майбутнього. Як зауважує Т. Титаренко, «життєві домагання, в тому числі й кар'єрні – передбачають усвідомлення свого життя, себе всередині життя, переживання своїх можливостей впливати на хід життя, його спрямування, якість» [12, с. 103].

**Висновки.** Кар'єрний ріст, як засіб професійної самореалізації особистості відображається в кар'єрних домаганнях. Аналіз ролі кар'єрних домагань у професійній самореалізації особистості, дозволяє нам зробити такі висновки: по-перше, кар'єрні домагання уособлюють той ступінь професійних досягнень і перебування в соціумі, якого людина прагне досягти в майбутньому; по-друге, рівень домагань, є складнодетермінованим феноменом, який залежить як від особистісних, так і від соціально-психологічних факторів; по-третє, кар'єрні домагання людини, безпосередньо пов'язані зі стратегією їх реалізації, яка характеризується параметрами активності, тривалості, реалістичності, оптимістичності, диференційованості і узгодженості; по-четверте, завдяки своїм стимулюючій, породжувальній, оцінній функціям, та функціям самоконтролю і самоусвідомлення, кар'єрні домагання, є рушійним механізмом професійної самореалізації особистості, та побудови блискучої кар'єри. Успішно побудована «кар'єра» дозволяє людині домогтися визнання своєї неповторності, значимості для інших людей, для суспільства в цілому. У кожній людині є особистісна концепція, таланти, спонукання, мотиви і цінності, якими він не може поступитися, здійснюючи вибір кар'єри. Життєвий досвід формує вибір людини, певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних настанов стосовно кар'єри зокрема і до роботи взагалі. Поняття ефективного кар'єрного зростання зв'язується, на самперед, з успішним професійним самовизначенням. Ефективне кар'єрне зростання – це один з показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу і відповідно йому рівня і якості життя, а також досягнення певних категорій і рангів.

### Список використаної літератури

1. Абульханова–Славская К. Стратегия жизни. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rubinstein-society.ru/cntnt/nauchnie-raboti/raboti-k-a-abulh/strategiya.html>
2. Алдер Г. Практика эффективного использования времени. [Текст] / Г. Алдер ; пер. О. Чумичева; гл. ред. В. Усманов. – СПб. и др. : Питер, 2001. – 246 с.
3. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды: в 2-х т. – М.: Педагогика, 1980. – Т. 1. – 232 с.; Т. 2. – 288 с.
4. Бабаева Л.В., Чирикова А.Е. Женщины в бизнесе // Социологические исследования. – 2016. - №3. – С. 8 – 18.

5. Воронкова В.Г. Філософія управління персоналом: Монографія. – Запоріжжя: Видавництво Запорізької державної інженерної академії, 2005. – 472 с.
6. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодёжи. – К.: Вища шк., 2008. – 143 с.
7. Кривик А.А. Субъективная картина жизненного пути как предмет психологического исследования, диагностики и коррекции: Дис. в виде научн. докл д-ра психол. наук: 19.00.01 / РАН, Ин-т психологии. – М.: Изд-во Ин-та психологии, 2004. – 71 с.
8. Магун В.С., Энговатов М.В. Жизненные притязания различных социальных групп молодёжи. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://2001.isras.ru/Publikacations/Magun/Samara\\_Youth/](http://2001.isras.ru/Publikacations/Magun/Samara_Youth/)
9. Немов Р.С., Синягин Ю.В. Мотивация достижения, уровень притязаний и эффективность групповой деятельности — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.otlichnici.ru/index.php?id=2440&doc=empiricheskoe\\_issledovanie\\_vzaimosvazi\\_motivatsii\\_dostizheniia\\_s\\_tsennostnymi\\_orientatsiiami\\_menedzherov](http://www.otlichnici.ru/index.php?id=2440&doc=empiricheskoe_issledovanie_vzaimosvazi_motivatsii_dostizheniia_s_tsennostnymi_orientatsiiami_menedzherov)
10. Семенов Н. Карьера специалиста начинается в ВУЗЕ // Юридическое образование и наука. – 2015. - №3. – С. 38 – 41.
11. Титаренко Т.М. Життєві домагання і професійне становлення особистості практичного психолога // Практична психологія та соціальна робота. – К.: Либідь, 2013. – 376 с.
12. Титаренко Т.М. Життєві домагання особистості у гендерному контексті // Проблеми загальної та педагогічної психології. Зб. наук. праць ін - ту психології ім. Г. С. Костюка. Т. 5. Ч. 6. – К.: Либідь, 2014. – С. 102-109.

**Горпинич Ольга Валерьевна. Эффективность карьеры, как средство профессиональной самореализации личности.** В статье автор определяет место эффективного карьерного роста как средства профессиональной самореализации личности в современных условиях рыночной экономики.

**Ключевые слова:** карьера, эффективность карьеры, профессиональная самореализация личности, карьерные притязания.

**Gorpynych Olga. The effectiveness of a career as a means of professional self-realization of the individual.** In the article author defines the place of effective of career development as a means of professional self-realization of personality in the modern economic.

**Keywords:** career, effective of career, professional self-realization of personality, career claims.

УДК 658.(07)

**Аташкаде Р.В.,** к.філос.н.,  
Державний університет  
телекомунікацій

## КРЕАТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СКЛАДОВА ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Розкрито зміст, мету, завдання та основні принципи креативного менеджменту, розглянуто роль креативного менеджменту в процесі здійснення інноваційної діяльності та обґрунтовано принципи формування системи креативного менеджменту.

**Ключові слова:** креативний менеджмент, інноваційний менеджмент, інноваційна діяльність, креативна економіка, креативна освіта.

© Аташкаде Р.В., 2017