

впровадження передових методів банківської діяльності. Система менеджменту іноземного банку та наявність новітніх інформаційних технологій може покращити ефективність функціонування і національної банківської системи.

Іноземні банки збільшують обсяг кредитних ресурсів та мають більш стабільні джерела. Ці банки навіть в умовах економічного спаду будуть спроможні здійснювати кредитну діяльність. Крім того, залучення іноземного капіталу в банківську сферу буде сприяти неодмінному запровадженню міжнародного досвіду фінансового оздоровлення, реорганізації та реструктуризації банків. А в умовах збільшення конкуренції автоматично прискорюється процес реформування банківського сектору. Важливим є і факт підвищення кваліфікаційного рівня банківських працівників, оскільки вони будуть вимушені працювати за світовими стандартами надання банківських послуг.

З точки зору вітчизняних банків, іноземні гравці забирають у них найприбутковіших клієнтів, залишаючи натомість найбільш ризикованих. І місцеві банки можуть не витримувати конкуренції та банкрутувати. Тому збільшення частки іноземного банківського капіталу в банківській системі має відбуватися поступово. Паралельно мають створюватися сприятливі внутрішні умови розвитку банківського сектору та підвищуватися конкурентоспроможність національного банківського капіталу. Не можна забувати про зміцнення банків з державним капіталом, які забезпечують структурні та соціальні завдання, таких, як Ощадбанк. Має чітко нормуватися продаж банків з національним капіталом іноземцям. Це допоможе зменшити ризик приходу іноземного капіталу в банківський сектор.

Поступове посилення конкуренції та прихід на український ринок світових банків має розглядатися як позитивний. Підвищення технічних і комунікаційних можливостей вітчизняних банків надасть їм змогу фінансувати міжнародну торгівлю, проводити масштабні операції з валютою та кредитними угодами, організовувати фінансування нових перспективних проєктів і надавати високоспеціалізовані фінансові послуги. Таким чином, підвищиться рівень конкурентоспроможності вітчизняної банківської системи, що сприятиме забезпеченню стабільного розвитку банківського сектору.

Література: 1. Шкирич А. Адаптація банківських систем к процесу глобалізації // Банкауский весник. – 2007. – Сентябрь. – С. 44 – 47. 2. Павлюк К. В. Діяльність іноземних комерційних банків в Україні: тенденції та проблеми / К. В. Павлюк, В. А. Кажан // Фінанси України. – 2006. – №6. – С. 143 – 151. 3. Гриньков Д. Иностранные выходы [Банки с иностранным капиталом] // Бизнес-комплект. – 2008. – №5. – С. 58 – 63. 4. Ершов М. Банковская система и развитие российской экономики // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – №3. – С. 28 – 34. 5. Кириченко М. М. Процеси транснаціоналізації банківської діяльності та перспективи їхнього розвитку в Україні // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №1. – С. 132 – 140. 6. Кузнецов А. Витольд Зелински: "Нас не интересуют сверхприбыли" // Киевский телеграф. – 2000. – №16. – С. 5. 7. Мусасева С. Іноземні банки осідають в Україні // Вечерний Харьков. – 2008. – 6 лютого. – С. 4. 8. Остапчук Я. Роль іноземного капіталу в банківській системі України // Финансовые риски. – 2007. – №1. – С. 41 – 47. 9. Полозенко Д. В. Банківська система України в умовах функціонування іноземних банків // Фінанси України. – 2006. – №5. – С. 91 – 95. 10. Щодо питання відкриття в Україні філій іноземних банків // Финансовая консультация. – 2005. – №10. – С. 47 – 49.

Стаття надійшла до редакції
13.05.2008 р.

УДК 331.108.4

**Бормотова М. В.
Небилиця О. А.**

ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ "КАР'ЄРА"

The definition "career" has been considered in the article. The existing points of view were summarized. This makes it possible to understand the career clearer and define the main marks and special features of the career.

Актуальність теми дослідження обумовлена високою економічною та соціальною значущістю проблеми кар'єрного зростання, через те що кар'єра займає важливе місце в житті людини протягом її свідомого життя. Кар'єра — поняття дуже широке і багатогранне, пронизує будь-які сфери професійної діяльності, в будь-якій професії можна забезпечити кар'єрне просування людини. Особливу значущість вона має для керівників будь-якого рівня.

Ступінь розробки проблеми характеризується наявністю значної кількості друкованих та електронних робіт, присвячених різним областям управління персоналом, у тому числі й кар'єрі, і вкрай низькою опрацьованістю проблеми впливу кар'єри на діяльність організації в цілому.

Теоретичні питання щодо управління кар'єрою розглядаються у роботах як вітчизняних авторів, так і зарубіжних. Роботи таких вчених, як Едгар Шейн, Я. Щепанського, П. Санісало, Є. Г. Молл, Г. М. Парсоданова, Н. Н. Руткевича, А. Б. Борисова присвячені різним аспектам розвитку кар'єри стосовно конкретних ситуацій або сфер діяльності.

Проведений аналіз літератури показує, що в працях вітчизняних і зарубіжних дослідників створюється серйозна наукова основа для вдосконалення процесу управління кар'єрою. Разом з тим у своїй цілісності і в аспектих відносинах ця проблема містить ряд невирішених питань, особливо якщо розглядати таку важливу її частину, як розвиток кар'єри. На сьогоднішній день теоретична розробка вибраної проблеми значно відстає від сучасної практики. Дослідження теоретичних основ розвитку кар'єри — багато в чому ще не освоєне поле наукової діяльності. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває дослідження теоретичних засад розвитку кар'єри, а саме сутності поняття кар'єри.

Метою даної статті є теоретичне дослідження існуючих точок зору щодо тлумачення поняття "кар'єра" та обґрунтування іншого визначення, яке дозволяє розглянути кар'єру у більш широкому розумінні та включитиме основні ознаки й особливості кар'єри.

Для досягнення поставленої мети у статті вирішені наступні завдання: проаналізовані й узагальнені існуючі точки зору щодо сутності поняття "кар'єра"; запропоновано більш повне та сутнісне визначення цього поняття.

Звернення великої кількості дослідників різних сфер діяльності до проблематики кар'єри породило багато визначень поняття "кар'єра". Тлумачення кар'єри, які пропонуються вченими, наведені в таблиці.

Таблиця

Визначення кар'єри, які пропонують різні вчені

№ з/п	Визначення	Основна ідея	Джерело
1	2	3	4
1	Кар'єра від італ. <i>carriera</i> — дія, життєвий шлях, поприще; від лат. <i>carus</i> — віз, візок — швидке й успішне просування по службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності, досягнення популярності, вигоди;	Професійний або життєвий шлях	О. С. Мельничук [1]

Закінчення таблиці

1	2	3	4
	рід діяльності; від франц. <i>carriere</i> — це професійний шлях до успіху по службових східцях, до престижного соціального статусу і становища у суспільстві		
2	Кар'єра — це процес повільного розвитку професійної самоконцепції і самовизначення в термінах власних здібностей, талантів, мотивів, потреб та цінностей	Процес повільного розвитку	Едгар Шейн [2]
3	Кар'єра — суттєвий "здви́г" у свідомості людини, успішне просування у якій-небудь сфері діяльності	Суттєвий "здви́г" у свідомості	А. Б. Борисов [3]
4	Кар'єра — це погоня за успіхом, викликана прагненням до особистого благополуччя	Погоня за успіхом	С. І. Ожегов [4]
5	Кар'єра — це негативне соціальне явище, яке виявляється у підпорядкуванні особи її професійної діяльності вузькогоспичним, прагматичним цілям	Негативне соціальне явище	В. Л. Василенко, В. Б. Авер'янов, Ф. Г. Бурчак [5]
6	Кар'єра — це загальна схема життя, яка складена з ряду епізодів і подій, що включає не тільки просування, а й усі значні зміни життєвого шляху взагалі	Загальна схема життя	Г. В. Осіпов [6]
7	Кар'єра — це сукупність займаних людиною місць, визначених за ранговою шкалою	Сукупність займаних людиною місць	Ю. П. Воронов [7]
8	Кар'єра — це проходження індивідом ієрархічних ступенів "престижу", "доходу", "влади"	Проходження індивідом ієрархічних ступенів	Я. Щепанський [8]
9	Кар'єра — це просування працівника в результаті зростання його освітнього рівня, кваліфікації, накопичення ним досвіду до складнішої праці	Просування працівника	Н. Н. Руткевич [9]
10	Кар'єра — це етапність індивідуального розвитку	Етапність розвитку	П. Санісало [10]
11	Кар'єра — це дії, направлені на підвищення конкурентоспроможності працівника для досягнення мети організації й особистих цілей у роботі працівника	Дії, направлені на підвищення конкурентоспроможності	Є. Г. Молл [11]
12	Кар'єра — це загальний стаж роботи, що включає як оплачувану, так і неоплачувану роботу, а також суспільну, добродійну і сімейну діяльність	Загальний стаж роботи	дослідники з Університету Альберти (Канада) [12]
13	Кар'єра — це гнучке поєднання професійних навичок, які можуть бути розставлені й перерозподілені різними болісними способами	Гнучке поєднання професійних навичок	Річард Болзо [13]
14	Кар'єра — це суб'єктивно усвідомлені власні поведінка та позиція, які пов'язані з трудовим досвідом і діяльністю впродовж робочого життя людини	Поведінка та позиція людини	Г. М. Парсоданов [14]

Таким чином, аналіз наведених визначень дозволяє зробити висновок, що термін кар'єра вживається як у широкому, так і у вузькому розумінні. Деякі автори (Г. В. Осіпов, С. І. Ожегов) дають широке тлумачення кар'єри. Так, наприклад, Г. В. Осіпов розглядає термін кар'єри як загальну схему життя, складену з ряду епізодів та подій, що включає у себе не тільки просування, а й усі значні зміни життєвого шляху взагалі [4]. Разом з цим ряд авторів (Едгар Шейн, Ю. П. Воронов, Н. Н. Руткевич, Є. Г. Молл) використовують і вузьке тлумачення: наприклад, Ю. П. Воронов дає тлумачення кар'єри як сукупності займаних людиною місць, визначених за ранговою шкалою [7].

У деяких визначеннях кар'єри представлена у вигляді моделі, схеми переміщення індивідів з нижчих суспільних позицій на вищі. Польський соціолог Я. Щепанський вважає, що, досліджуючи проблему кар'єри, "перш за все ми стикаємося з мобільністю індивідів, що полягає у проходженні встановлених ступенів у будь-якій ієрархічній системі, яке ми називаємо особистою кар'єрою" [8]. У розуміння кар'єри він включає проходження індивідом ієрархічних ступенів "престижу", "доходу", "влади".

Не можна не відмітити випадків зайвого "звуження" розуміння кар'єри. Так, наприклад, Н. Н. Руткевич трактує поняття кар'єри лише як просування працівника в результаті зростання його освітнього рівня, кваліфікації, накопичення ним досвіду до складнішої праці [9].

Аналізуючи підходи різних вчених до визначення досліджуваного поняття, можна виділити такі основні напрямки: кар'єра — це:

життєвий шлях, погоня за успіхом (О. С. Мельничук, С. І. Ожегов);

суттєвий "здви́г" у свідомості (А. Б. Борисов); процес, дії, просування (Едгар Шейн, Н. Н. Руткевич, Є. Г. Молл);

етапність, проходження індивідом ієрархічних ступенів, сукупність займаних людиною місць (Я. Щепанський, П. Санісало, Ю. П. Воронов);

соціальне явище (В. Л. Василенко, В. Б. Авер'янов, Ф. Г. Бурчак);

загальна схема життя (Г. В. Осіпов);

загальний стаж роботи (дослідники з Університету Альберти);

гнучке поєднання професійних навичок (Річард Болзо).

Отже, доходимо висновку, що основними складовими поняття кар'єра є індивідуальні зміни поведінки та свідомості людини, просування працівників по службових сходах, рух уперед.

Але треба відзначити, що в науковому розумінні кар'єри також присутня ознака успіху: "успішне просування", "шлях до успіхів", а також результат досягнення успіху. Проте при розгляді даного блоку визначень виникають цілком суттєві сумніви про коректність трактування кар'єри лише як "успішного просування". Сфера діяльності людини завжди неоднорідна, її структура та властивості постійно змінюються і, як наслідок, змінюється відношення до самої сфери діяльності. Цілком допустимо: те, що вважається сьогодні успішним, завтра стане цілком буденним, а післязавтра — посереднім, банальним або невдалим. Таким чином, якщо керуватися даними визначеннями, може виникнути випадок, коли все те "успішне просування" в якій-небудь сфері діяльності, що раніше вважалося за кар'єру, водночас перестав нею бути. Важливо пам'ятати, що від невдач не застрахований ніхто і негативний досвід теж є безцінним досвідом, і він обов'язково повинен знаходити своє відображення в тому, що називають "кар'єрою".

Інша група авторів визначає кар'єру як процес, дії, просування працівників по ступенях ієрархії (Едгар Шейн, Ю. П. Воронов, Н. Н. Руткевич, Є. Г. Молл, Я. Щепанський, П. Санісало), як загальну схему життя (Г. В. Осіпов).

Тут кар'єра розуміється як процес (рух, просування), проте обмежений формальними рамками (службові сходи, місце, визначене за ранговою шкалою). Іншими словами, ті види діяльності, де людина не є часткою якої-небудь організації (прива-

тне підприємництво, мистецтво), але якими вона може займатися тривалий час, знову не включаються в кар'єру, що, безумовно, є значним недоліком даних визначень.

Ще одна група визначень, яку можна виділити, розкриває суб'єктивну сутність кар'єри. Кар'єра в цьому випадку розглядається як "суб'єктивно усвідомлені власні поведінка та позиція, які пов'язані з трудовим досвідом і діяльністю впродовж робочого життя людини" [14], "суттєвий "здви́г" у свідомості людини, успішне просування в якій-небудь сфері діяльності" [3].

Цінність цих визначень полягає в тому, що в них виражена суб'єктивна складова кар'єри. Проте те, що в них виражена виключно суб'єктивна складова, є і головним їх недоліком: кар'єра є більш універсальним поняттям, ніж індивідуально усвідомлена послідовність змін поведінки або його результат.

В іншу групу можна виділити визначення дослідників з Університету Альберти (Канада), які вважають, що кар'єра – це загальний стаж роботи, який включає як оплачувану, так і не оплачувану роботу, а також суспільну, добродійну й сімейну діяльність [12]. Річард Болзо каже, що це гнучке поєднання професійних навичок, які можуть бути розставлені й перерозподілені різними болісними способами [13].

Таким чином, головна думка зарубіжних дослідників і практиків полягає в тому, що кар'єра — це вся робоча діяльність людини впродовж життя, загальний стаж її роботи. Дані визначення, на думку авторів, взагалі не можуть характеризувати термін "кар'єра", тому що вони відображають просто процес трудової діяльності людини.

Отже, після більш глибокого аналізу поняття "кар'єра" можна зробити висновок, що майже всі перелічені трактування не враховують дуже важливу ознаку кар'єри – процес переходу працівника від нижчих ступенів до вищих. Якщо не враховувати таку особливість, то, на думку авторів, не можна казати взагалі про кар'єру людини. У зв'язку з цим є можливість сформулювати нове визначення, яке буде більш повно розкривати сутність поняття кар'єри та враховуватиме основні ознаки й особливості цього процесу.

Але треба спочатку відмітити, що ще однією цікавою особливістю є зв'язок поняття кар'єри з терміном "кар'єр" у значенні "найшвидший галоп", тобто стрибкоподібний асиметричний вид руху коня [4]. Мабуть стрибкоподібність і асиметричність описують вельми важливі сторони сучасної кар'єри.

І, нарешті, виділимо невідповідну подачу терміна "кар'єра" в одному ряді з терміном "кар'єризм", що трактується як погоня за посадовим просуванням по службі, за успіхом у професійній діяльності з метою досягнення особистого й сімейного благополуччя [4]. Негативний відтінок на весь ряд споріднених термінів посилюється в роз'ясненні терміна "кар'єрист" — людина, яка пройнята кар'єризмом, що "ставити турботу про свою кар'єру і особисті успіхи вище за інтереси суспільної справи" [4].

Таким чином, у зв'язку з тим, що не має однозначної думки щодо сутності поняття "кар'єра", а автори існуючих визначень підходять лише односторонньо до тлумачення кар'єри, не розкриваючи повно це поняття, можна запропонувати інше визначення кар'єри.

Отже, кар'єра — це процес послідовної зміни робочого стану людини в результаті зростання її освітньо-кваліфікаційного рівня та набуття якісно нових навичок для вдосконалення свого способу життєдіяльності. Під способами життєдіяльності автори розуміють стиль життя людини, її устрій, рівень життя та всі сфери життя людини взагалі. На думку авторів, поняття "кар'єра" є комплексним, і при визначенні його необхідно як враховувати суб'єктивну складову, так і використовувати процесний підхід, а не розглядати це явище з одного або іншого боку.

Таким чином, запропоноване авторами тлумачення є більш сутнісним, комплексним, дає змогу розглянути кар'єру у більш широкому розумінні та включає основні ознаки й особливості кар'єри. Тлумачення поняття "кар'єра" отримало подальший розвиток.

Отримані результати дослідження передбачається використати в процесі подальшого аналізу факторів, які впливають на розвиток кар'єри людини.

Література: 1. Мельничук О. С. Словник іншомовних слів / За ред. член. кор. АН УРСР. — К.: Голов. ред. УРЕ, 1979 — 776 с. 2. Едгар Шейн. Организационная культура и лидерство. — СПб.: Питер, 2007. — 336 с. 3. Большой словарь-справочник кадровика / А. Б. Борисов, А. Б. Барихин. — М.: Изд. "Книжный мир", 2007. — 784 с. 4. Ожегов С. И. Словарь русского языка. — 13 изд., стереотип. — М.: Русский язык, 1992. — С. 247. 5. Соціальне управління: Досвід / В. Л. Василенко, В. Б. Авер'янов, Ф. Г. Бурчак. — К.: Політвидав. України, 2006. — С. 347. 6. Русская социологическая энциклопедия / Под общ. ред. академика РАН Г. В. Осипова. — М.: Изд. гр. "НОРМА — ИНФРА", 1998. — 672 с. 7. Измерение и моделирование в социологии / Под ред. Ю. П. Воронова. — Новосибирск: Наука, 2000. — 120 с. 8. Щепанский Я. Элементарные понятия социологии. — М.: Прогресс, 2000. — 208 с. 9. Руткевич Н. И. Социальные перемещения / Н. И. Руткевич, Ф. Р. Филиппов. — М.: Мысль, 1999. — 208 с. 10. Санисало П. Особенности трудовой карьеры в жизненных ориентациях молодежи // Психология личности и способ жизни / Под ред. Е. В. Шорохова. — М.: Мысль, 1987. — С. 174. 11. Мол С. Г. Планування своєї кар'єри керівника // Питання психології. — 2006. — №3. 12. <http://www.nauka-shop.com/mod/shop/productID/35595/> 13. <http://www.nauka-shop.com/mod/shop/productID/35596/> 14. Парсоданов Г. М. Планирование карьеры руководителя или специалиста // Научно-методический сборник. — 1999. — Вып. 5. — 160 с.

Стаття надійшла до редакції
11.04.2008 р.

УДК 658.149.3

**Золотарёв С. К.
Пономаренко Е. Э.**

ВОЗМОЖНОСТИ ТРАНСФЕРА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ

The questions devoted to the issue of the day of small and middle business of Ukraine are considered in this work. The special attention is paid to the problems of businessman's disability to organize correctly the process of production, management and motivation at an enterprise. Basic directions of possible co-operation of businesses and educational establishments, and also its necessity, are reflected in work. On the basis of these actions the conclusions are done.

В условиях становления и развития рыночной экономики в Украине ежегодно тысячи людей начинают новый бизнес — становятся предпринимателями. Предприниматели играют ключевую роль в развитии экономики страны. В большинстве случаев силы предпринимательства направлены на создание и развитие среднего и малого бизнеса. Следует отметить и тот факт, что ежегодно тысячи средних и малых предприятий закрываются. Причиной неэффективности или прекращения