

РОЗДІЛ І  
МИСТЕЦЬКА ОСВІТА І КАР'ЄРА

УДК 37:7.012

**Фурса О. О.,**

*доктор педагогічних наук, професор,  
ректор Мистецького інституту  
художнього моделювання та дизайну  
імені Сальвадора Далі, м. Київ*

**Орлов В. Ф.,**

*доктор педагогічних наук, професор,  
провідний науковий співробітник  
лабораторії професійної кар'єри  
Інституту професійно-технічної освіти  
НАПН України, м. Київ*

**ПРОБЛЕМИ ПРОЕКТУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ  
КАР'ЄРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ ДИЗАЙНУ**

***Анотація.** Статтю присвячено актуалізації проблеми кар'єрної успішності майбутніх фахівців із дизайну, формування у випускників сучасної професійної школи і дизайнерських коледжів уявлень про професійний успіх і особливості розвитку кар'єри.*

***Ключові слова:** дизайн, дизайнер, кар'єра, професійна кар'єра, кар'єрна успішність.*

***Постановка проблеми, її зв'язок із важливими завданнями.** Соціально-економічні і культурні перетворення в суспільстві закономірно відбиваються на такому феномені як уявлення людини про її соціальний стан, місце і роль у суспільстві, цілі, завдання, що вона ставить перед собою, й успіхи, яких вже досягнула або має досягти у майбутньому. Сукупність таких уявлень у певних соціальних групах, зокрема – студентської молоді, визначає поведінку,*

ставлення до навчання, професійної діяльності, суспільства. З огляду на це, актуальності набувають проблеми вивчення сутнісних характеристик підготовки майбутніх дизайнерів до вибору й реалізації професійної кар'єри, формування уявлень про життєвий і професійний успіх, які пов'язані між собою, виявлення їхнього змісту, суперечностей формування та тенденцій зміни уявлень як у процесі навчання, так і в майбутньому.

Одним із важливих завдань професійної підготовки майбутніх дизайнерів є формування їхнього кар'єрного потенціалу на основі розвитку сукупності компетентностей, які забезпечують кар'єрне зростання. Відповідно до означеного завдання, істотно загострюється увага науковців до вивчення складових професійної компетентності – кар'єрної й особистісної компетентностей, що анонсовано як сплав освіченості, досвіду, здатності якісно виконувати професійні функції й усвідомлювати особистісну відповідальність за окремі дії і поведінку загалом.

***Аналіз досліджень і публікацій із проблеми, виокремлення невирішених частин.*** Дослідження успішності, зокрема кар'єрної, не є принципово новим напрямом дослідницької діяльності для світової психологічної науки. Одним із перших спробу зрозуміти взаємозв'язок досягнення цілей із відчуттям психологічного благополуччя зробив М. Лаутон, який визначив його як оцінюваний людиною рівень своєї компетентності і власного «Я», співвіднесений з її особистою ієрархією цілей»<sup>1</sup>.

У радянські часи поняття «кар'єра» і «кар'єрист» мали негативний смисловий акцент і в науковому

<sup>1</sup> Lawton M. P. Quality of Life and Affect in Later Life / M. P. Lawton // Handbook of emotion, adult development and aging (p. 327248). – San Diego, CA: Academic Press. 1996. – P. 328

дискурсі вживалися нечасто. Із середини 90-х років ХХ сторіччя у вітчизняних наукових виданнях із проблем психології управління, менеджменту в організації було сформульовано численні дефініції щодо сутності кар'єри.

Одні автори тлумачили кар'єру як «послідовність посад, займаних співробітником у певній організації» (С. В. Шекшня, 1996) і, відповідно, «професійну кар'єру» – як своєрідну наступність чи «послідовність посад» у межах професійного життя людини. Інші дослідники визначали кар'єру як «просування людини по щаблях виробничої, соціальної, адміністративної або іншої ієрархії» (Ф. Р. Філіпов, Л. О. Кудринська, 1995).

Серед критеріїв, що дозволяють визначити характер кар'єри, автори, окрім власне *психічних* (особисті здібності людини, її цілеспрямованість, воля), вирізняють *макроекономічні та соціальні* фактори (тип суспільно-економічних відносин; соціальні можливості для реалізації кар'єри) [5; 6; 7].

Наприкінці 90-х років ХХ сторіччя у підручниках і навчальних посібниках із управління було диференційовано аспект «суб'єктивного усвідомлення» професійного шляху. Відтак кар'єру стали розглядати як «індивідуально усвідомлену позицію і поведінку, що пов'язані з трудовим досвідом і діяльністю упродовж життя людини» (Я. А. Кібанов, 1997), і «не означають іншого успіху або невдачі, окрім як у власному судженні індивіда» (Дж. М. Іванцевич, А. А. Лобанов, 1998).

Поступово акцент у визначенні успішної кар'єри зміщувався із об'єктивних зовнішніх критеріїв (соціальних, економічних) на внутрішні (психологічні, психічні, індивідуально-особистісні).

Результатом наукових розвідок про сутність кар'єри в різних галузях професійної діяльності людини наразі

маємо численні дефініції поняття «кар'єра», кожне з яких відображає специфічні аспекти феномена. Різноманіття дефініцій підкреслює багатогранність кар'єри, масштабність площин і вимірів її розгляду.

У сучасних вітчизняних і зарубіжних наукових дослідженнях підходи до вирішення проблем формування уявлення про професійний успіх і розвиток професійної кар'єри істотно різняться, що пов'язуємо з відмінностями методологічних засад у трактуванні семантики поняття «кар'єра», характеристиці його сутності.

Дослідження кар'єрних орієнтацій, започатковане ще в 70-80-роки ХХ століття представниками американської школи організаційної психології, а саме: Е. Шейном, Д. Сьюпером, Д. Холлом проводились як у теоретичному, так і в практичному напрямках. На переконання вчених, кар'єра – це не лише просування вгору від однієї посади до іншої, а, перш за все, успіхи в роботі, що тісно пов'язані з етапами особистісного розвитку, включаючи всі сфери життя. У такому контексті важливими є міркування Д. Сьюпера щодо типів кар'єри, залежно від якостей особистості, способу її життя, взаємин із оточенням. Домінувальним критерієм представленої класифікації дослідник обрав стабільність/нестабільність кар'єри [1].

На думку М. В. Кларіна, кар'єра – більш широке поняття, ніж «просування по службі» у процесі роботи в одній установі [3]. У соціальній психології та психології професійної діяльності поняття «кар'єра» розглядають як соціальну динаміку розвитку особистості і її поведінкових проявів, що пов'язані з досвідом та активністю у сфері праці упродовж людського життя [2].

**Мета статті** максимально наблизити теоретичні напрацювання про особливості уявлень про кар'єру і

професійний успіх майбутніх дизайнерів до сучасної практики їхньої професійної підготовки у вітчизняних навчальних закладах.

***Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих результатів.*** Дизайнер – це не лише професія, а спосіб життя. Діяльність дизайнера досить різноманітна і має класифікаційні різновиди (дизайн ландшафту, поліграфії, Інтернету, одягу, інтер'єру тощо).

Галузь реалізації творчих ідей для дизайнера – необмежена. Обов'язки дизайнера варіюються залежно від сфери діяльності, в якій він працює. Дизайнер може виготовляти і реставрувати художньо-промислові вироби, створювати художні ескізи або художньо-промислові проекти, він перевіряє відповідність оригінал-макетів вимогам замовника, налагоджує контакти зі співробітниками рекламних служб для реалізації спільних ідей тощо.

Дизайнери є представниками професій творчої й інтелектуальної праці. Значну роль у їхній роботі відіграє цілісність діяльності сенсорних систем, уваги, пам'яті, мислення та емоційної сфери. Дизайнерів вирізняють такі якості, як ерудованість, допитливість, раціональність, аналітичний склад мислення. Якщо дизайнер – майстер своєї справи, то йому без істотних зусиль вдасться реалізувати професійні навички в будь-якій сфері діяльності. Зважаючи на це, доцільно стверджувати про значні кар'єрні можливості професії дизайнера.

«Якщо людина вважає, що саме кар'єра повинна принести багато грошей і владу, то немає гарантій, що ви досягнете рівня Олександра Македонського», – пише С. Кові. Дослідник пропонує кардинально відмінне розуміння змісту поняття «кар'єра», що поширене в економічно розвинених країнах із сталим

демократичним складом: «Кар'єра – це розв'язання найважливіших проблем, готовність прийняти будь-який виклик, прагнення зробити найбільший вклад. Велика кар'єра може бути у кожного» [4, с. 13-14].

Міркування вченого підтверджує доцільність нашої дослідницької пропозиції – додати до чотирьох типів кар'єри ще один – творча кар'єра. Для, дійсно, творчих осіб уявлення про кар'єру посадовця, чиновника, який «просувається сходами від посади до посади», є безглуздим. Візьмімо для прикладу видатних українських митців, які були чи є чиновниками і народними депутатами. За власними зізнаннями митців – вони почували себе на цих посадах досить незручно.

Дизайнер має абсолютно інакші цінності. Дизайнер – це творча людина. Його кар'єра – служіння мистецтву і людям. У цьому служінні

–

загальнолюдське визнання, слава і матеріальний достаток. Це, зокрема, постаті Ів Сен Лорана, Коко Шанель, Джорджіо Армани, Жанні Версаче, Валентино Джаравані, Кристіана Діора та ін.

Найвідоміші дизайнери інтер'єру: Микеле де Луккі, Річард Роджерс, Стефан Галерно, Алессандро Баддереші й ін. Серед відомих і знаменитих – плеяда українських дизайнерів: Лілія Пустовіт, Олександр Гапчук, Вікторія Гресь, Діана Дорожкіна, Андре Тан, Олена Ворожбит, Тетяна Земскова та ін. Самовіддана праця принесла зазначеним особистостям славу і гроші, допомогла досягнути вершину особливої професійної кар'єри – творчої, яку розуміємо як дійсну кар'єру дизайнера за усіма ознаками акмеології.

З цієї методологічно виваженої позиції можна стверджувати, що успішна кар'єра дизайнера залежить від значущості внеску митця у цивілізаційний прогрес, у життя оточуючих людей. Бажано, щоб праця

дизайнера і її результати викликали у людей почуття спільності і довіри, захопленості його майстерністю і талантом, розвиненим почуттям краси і фантазії, творчою активністю і працелюбством.

«Ми, – пише Максим Ільїн у передмові до книги Стівена Кові і Дженніфер Колоссімо «Правила видатної кар'єри», – страждаємо недугою з назвою «нездійсненні мрії», що проявляється у двох формах: «пасивний мрійник» (як правило, в ранньому віці) і «жертва обставин». Саме означена недуга заважає мріям стати дійсністю, незважаючи на нашу духовність, високий інтелект, широкий світогляд і винахідливість. Щоб подолати таку недугу, нам, як нікому іншому народові на Землі, необхідно розвивати в собі найголовнішу з семи навичок – навичку № 1 «Будьте проактивні» [4].

Майбутньому дизайнеру – учню професійної школи або студенту мистецького коледжу – складно уявити перспективи кар'єрного зростання у контексті вирішення численних типових проблем: Що робити, якщо ніхто не пропонує цікавої роботи? Якщо ваші роботодавці не готові побачити в вас дизайнера, здатного допомогти розв'язати проблеми з рекламою? Як діяти, якщо перепони на шляху до вашого успіху видаються нездоланними?

«Працюйте у своєму колі впливу, а не в колі турбот – радить С. Кові. – Уявіть собі коло меншого розміру, яке знаходиться всередині кола турбот. У ньому – усі люди, знання, інструменти і капітал, з якими вам доводиться працювати. Це – ваше коло впливу. Наразі воно може бути дуже малим. Проте, якщо спрямувати енергію на збільшення вашого кола впливу, замість того, щоб витратити її на занепокоєння щодо кола турбот, то здатність створити кар'єру вашої мрії зростатиме» [4].

У наукових дослідженнях і нормативних документах багато сказано про підготовку конкурентоздатного фахівця і лише у нашій країні дуже мало згадують про здатність до працевлаштування. Зауважимо, що отримання бажаної роботи вимагає істотних попередніх зусиль. Молодому дизайнеру, перш, ніж написати заяву про прийняття на роботу і резюме, треба добре поміркувати над внеском, який він може зробити для фірми, вивчити проблеми, які він міг би допомогти розв'язати на новій посаді, й лише тоді складати інформацію про себе, свої послуги для успішного функціонування установи, а не стандартне резюме, яке менеджер може просто відкласти в сторону.

У «коло впливу» майбутнього дизайнера мають потрапити:

1) *Люди*, які можуть допомогти отримати більше інформації і знань щодо вирішення проблеми. З цією метою активні «кар'єристи» вступають в інтернет-співтовариство молодих дизайнерів, обмінюються думками щодо шляхів вирішення проблем, складають списки людей, які мають безпосереднє відношення до даної організації, і знаходять способи спілкування з ними.

2) *Джерела знань*:

- з Інтернету, спеціальної літератури та підручників - ідеї щодо дизайнерських проектів, які сприяють просуванню товарів і послуг;

- можливі замовлення, які може виконати роботодавець і його організація (установа);

- вимоги споживача щодо замовлених товарів і послуг.

3) *Технологи / інструменти*: програмне забезпечення і технологічні системи. Оволодіння тими



сучасними технологіями дизайну, які на даний час є найпривабливішими.

4) *Бюджет*. Підготувати для роботодавця художнє й економічне обґрунтування, в якому навести усі докази доцільності впровадження власного проекту, чому треба закупити матеріали і програмне забезпечення й виділити певний час на виконання робіт. Важливо показати, як окупляться ці інвестиції компанії.

«Чим скрутнішими є часи, тим складніші проблеми постають перед роботодавцями; чим глибше ви орієнтуєтесь у вирішенні проблем, тим значущішим ви стаєте» - пише С. Кові.

Наведене міркування є вельми актуальним і слушним. Якщо ви - як дизайнер, здатні допомогти роботодавцю перемогти у конкуренції з іншими, то, відповідно, зростуть і ваші шанси як молодого дизайнера на виграш.

Уявімо протилежне. Ви зосереджуєтесь на колі турбот, а не на колі впливу. Що ви напишете у своє коло турбот?:

- мене, як фахівця без досвіду, не беруть на роботу;

- ставлення роботодавця до мене залежить від зовнішніх обставин, а не від мене;

- у мене немає навичок роботи з клієнтами тощо.

Таким чином, «пасивний мрійник» як жертва, відступає і звинувачує у своїх бідах усі ті обставини, над якими він не має влади.

Мета дизайнера-початківця - збільшити коло впливу. Бажано звернути увагу на те, що він може змінити. Для досягнення цієї мети пропонуємо практичні поради майбутнім дизайнерам:

- постійно накопичувати портфоліо з часу навчання у ВНЗ;

- навчатися звертати увагу і працювати з клієнтами;
- вивчати досвід роботи відомих дизайнерів і не лише у творчому проектуванні, але й у побудові кар'єри.

Для досягнення успіху майбутньому дизайнеру бажано зробити такі дії:

- запишіть у коло своїх турбот найважливіші труднощі, які можуть завадити вам у розвитку кар'єри, пронумеруйте їх.
- впишіть до кола впливу номери тих пунктів, на які ви можете впливати:
  - Хто зможе допомогти вам?
  - Які ваші основні джерела знань - книги, періодика, Інтернет-ресурси тощо?
  - Які технологи та інструменти здатні допомогти вам вирішити проблему?
  - Як ви можете отримати можливість презентувати свої проекти роботодавцю?
  - Складіть план дій за пунктами, які ви внесли у своє коло впливу, і спостерігайте за тим, як воно буде збільшуватися.

**Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок з напрямку.** Для кожного дизайнера важливим є початок його творчого шляху до професійного успіху. Зважаючи на це, у Мистецькому інституті художнього моделювання та дизайну імені Сальвадора Далі значну увагу приділяють співпраці з соціальними партнерами - роботодавцями, що і визначає подальші перспективні напрями проведення дослідження - визначити стратегічні шляхи співпраці Інституту з установами-роботодавцями та схарактеризувати їх результативність.

## **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Super D. E. A life-span space approach to career development // D. Brown, L. Brooks and Associates (Eds.). Career choice and development. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1990. – P. 197-261.
2. Белецкий М. Менеджмент. Деловая карьера / М. Белецкий. – Мн. : Вища школа, 2001. – 302 с.
3. Кларин М. В. Современная карьера / М. В. Кларин // Управление персоналом. – 1998. – № 2. – С. 34-47.
4. Кови С. Правила выдающейся карьеры / Стивен Кови, Дженнифер Колосимо : пер. с англ. М. Мацковской. – М.: Манн, Иванов и Фербер ; Эксимо, 2013. – 224 с.
5. Кудринская Л. А. Профессиональная карьера выпускника технического вуза: автореф. дис... канд. психол. наук : Новосибирск, 1995. – 20 с.
6. Филиппов Ф. Р. Карьера / Ф. Р. Филиппов // Энциклопедический социологический словарь / под ред. Г. В. Осипова. – М. : ИСПИ, 1995. – 940 с.
7. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации Станислав Владимирович Шекшня. – Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – Электронный ресурс – Режим доступа до ресурса: [http://royallib.com/book/shekshnya\\_stanislav/upravlenie\\_personalom\\_sovremennoy\\_organizatsii.html](http://royallib.com/book/shekshnya_stanislav/upravlenie_personalom_sovremennoy_organizatsii.html) - (Заголовок с экрана).

## **REFERENCES**

1. Super D. E. A life-span space approach to career development // D. Brown, L. Brooks and Associates (Eds.). Career choice and development. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1990. – P. 197-261.

2. Beleckij M. Menedzhment. Delovaya kar'era / M. Beleckij. – Mn. : Vishcha shkola, 2001. – 302 s.
3. Klarin M. V. Sovremennaya kar'era / M. V. Klarin// Upravlenie personalom. – 1998. – № 2. – S. 34-47.
4. Kovi S. Pravila vydayushchejsya kar'ery / Stiven Kovi, Dzhennifer Kolosimo : per. s angl. M.Mackovskoj. – M.: Mann, Ivanov i Ferber ; Ehksimo, 2013. – 224 s.
5. Kudrinskaya L. A. Professional'naya kar'era vypusknika tekhnicheskogo vuza: avtoref. dis... kand. psih. nauk : Novosibirsk, 1995. – 20 s.
6. Filippov F. R. Kar'era // Ehnciklopedicheskij sociologicheskij slovar' / pod red. G. V. Osipova. – M.: ISPI, 1995. – 940 s.
7. Shekshnya S. V. Upravlenie personalom sovremennoj organizacii Stanislav Vladimirovich SHekshnya. – Biznes-shkola «Intel-Sintez», 2002. – Ehlektronnyj resurs – Rezhim dostupado resursa: [http://royallib.com/book/shekshnya\\_stanislav/upravlenie\\_personalom\\_sovremennoj\\_organizatsii.html](http://royallib.com/book/shekshnya_stanislav/upravlenie_personalom_sovremennoj_organizatsii.html) - Zagolovok s ehkrana.

**Фурса О. А., Орлов В. Ф. Проблемы проектирования будущей профессиональной карьеры специалистов-дизайнеров.**

*Аннот ация.* Статья посвящена актуализации проблем развития карьерных компетенций у будущих специалистов в области дизайна, формированию у выпускников современных профессиональных школ и колледжей дизайна представлений о профессиональном успехе и особенностях развития карьеры.

*Ключевые слова:* дизайн, дизайнер, карьера, профессиональная карьера, карьерная компетентность.

**Fursa O. O., Orlov V. F. The problems of designing future professional career design specialists.**

**Annotation.** *The article is devoted to the actualization of problems of development of career competence of future specialists in design, developing graduates modern professional schools and design colleges ideas about professional success.*

**Keywords:** *design, designer, career, professional career, career competence.*