

The practical significance of the study is evident in its potential to inform and manage event organisers, local authorities and stakeholders involved in the organisation of events. By identifying specific challenges and opportunities in the region, the study provides practical and qualitative methodological recommendations.

These recommendations can increase the efficiency and effectiveness of event management in the Rivne region, contributing to better community engagement, tourism development, and overall economic growth.

Key words: Rivne region, socio-cultural management, event management, tourism, cultural heritage, infrastructure development, organization of events, economic development, potential, marketing, state support, festivals, economic factors, challenges, opportunities.

Надійшла до редакції 1.11.2023 р.

УДК 378

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Любарець Владислава Вікторівна – доктор педагогічних наук, професор,
Український державний університет ім. М. Драгоманова, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0001-8238-1289>
DOI: <https://doi.org/10.35619/ucpmk.v47i.740>
v.v.lubarets@ukr.net

Яворська Тетяна Миколаївна – аспірантка,
Український державний університет ім. М. Драгоманова, м. Київ
tati.yavorska@gmail.com

Акцентовано увагу на важливих аспектах професійного самовизначення майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності як основного критерію саморозвитку та самореалізації у професійній діяльності. Констатовано, що професійне самовизначення є ключовим етапом соціального становлення та адаптації менеджера соціокультурної діяльності у професійній практиці. Означено зовнішні та внутрішні чинники професійного самовизначення. Висвітлено типи ідентифікації особистості у професії. Запропоновано етапи побудови індивідуального плану професійного самовизначення з точки зору реалізації професійної кар'єри менеджера соціокультурної діяльності. Розкрито професійну діяльність менеджера соціокультурної діяльності як сфера реалізації з подальшим розвитком його здібностей, здатностей, спроможності, готовності до соціальних контактів із втіленням у поведінкових формах з його цінностями, баченнями, бажаннями, потребами, уявленнями та установками у професійному соціокультурному середовищі.

Ключові слова: майбутній менеджер соціокультурної діяльності, професійне самовизначення, соціокультурне середовище, кар'єра.

У досить мінливій ситуації сьогодення суспільства, молода людина намагається зорієнтуватися у складному соціально-економічному та соціокультурному середовищі й реалізуватися через професійну діяльність. Майбутні менеджери соціокультурної діяльності (далі – СКД) повинні бути готовими до проведення подібних дій, володіти механізмами регулювання, які б сприяли розвитку соціокультурного середовища.

Зі входженням майбутніх менеджерів СКД в освітнє середовище закладу вищої освіти їх уявлення про професію зазнають істотних змін. Саме у процесі професійної підготовки вони усвідомлюють спрямованість майбутньої менеджерської соціокультурної діяльності, їх погляди на професію уточнюються та видозмінюються. Відповідно, все чіткіше формується їх професійне самовизначення, яка згодом виступає основним критерієм саморозвитку та самореалізації у професійній діяльності.

Сучасність соціокультурного середовища вимагає від менеджера СКД не лише відмінного оволодіння професією, сформованості морально-етичних якостей: інтегрованості та цілісності, ерудованості та здатності до орієнтації в соціальній ситуації, готовності до адаптації та переорієнтації, навчання, самостійності, відповідальності за свій вибір тощо [5].

Професійне самовизначення менеджерів СКД передбачає формування здатності особистості до самоорганізації на суб'єктивному рівні; уміння самостійно визначати мету та виконувати завдання відповідно ним, самостійно будувати стратегію саморозвитку у відповідності з внутрішніми особистісними переконаннями та потребами; уможливлення самореалізації в професійній діяльності соціокультурної сфери.

Особистість менеджера СКД має винятково велике значення для управлінської діяльності у соціокультурному середовищі, адже саме його індивідуально-психологічні властивості визначатимуть професіональний успіх.

Професійна діяльність уможливує знаходити менеджеру СКД життєвий сенс та приносить низки соціальних інститутів, здійснює контроль над активністю суб'єкта. Ця закономірність закладена у користь

як суб'єкту професійних відносин, так і суспільству загалом [4]. Суспільство, за допомогою соціуму, вона перетворює хаос індивідуальних потреб, інстинктів, бажань, на стабільний порядок, де кожен член є частиною складної системи взаємозв'язків структурних елементів суспільства.

Професійний самовизначення – ключовий етап соціального становлення менеджера СКД, найважливішим елементом якого є його суспільний розвиток, пов'язаний з адаптацією у професійній діяльності. Вибір професії є соціальною проблемою і аналізує процес формування у свідомості майбутнього менеджера СКД визнання свого місця у суспільстві.

Професійна діяльність менеджера СКД є стандартизованою формою взаємодії особистості з соціокультурним середовищем. Ступінь свободи менеджерів СКД визначає специфіка їх діяльності, її технологічна та процесуальна складність, варіативність форм діяльності, безпечність для суспільства тощо. Долучаючись до системи професійних відносин, розвиваючи здібності та здатності, оволодіваючи професійною компетентністю та накопичуючи індивідуальний досвід професіонала, менеджер СКД формує уявлення про себе як про людину, що має минуле (професійні надбання), теперішнє (усталений образ «себе») та майбутнє (перспективу професійного розвитку) [2; 32].

Професія менеджера СКД належить до типу професій «людина–людина». Засоби професійної діяльності, як і в більшості професій типу «людина–людина», мають переважно внутрішній, функціональний характер. Іншими словами, засобом є сама людина, її психічні або особистісні властивості та здібності [1; 4].

Досліджуючи професійне самовизначення, Р. Мортук вказує на вплив зовнішніх та внутрішніх чинників. Зовнішніми є об'єктивні умови вибору професії: соціально-політична ситуація в суспільстві, умови праці, стан ринку праці, матеріальні можливості батьків тощо. Внутрішніми чинниками професійного самовизначення є суб'єктивні умови вибору професії: здібності схильності, здатності, інтереси, покликання, досягнення, адекватна самооцінка своїх здібностей, визначені життєві позиції, моральність, певні ціннісні орієнтації тощо [6; 11–12].

Професійний розвиток менеджера СКД формується у процесі освоєння діяльності під постійним контролем соціокультурного середовища. На початкових етапах професійного розвитку менеджер СКД, щоб відповідати очікуванням соціокультурного середовища, наслідує інших, у подальшому, коли його результати стають рівнозначними результатам професіоналів, на яких він орієнтувався, він сам перетворюється на еталон, тому у своїй роботі починає орієнтуватися на себе. Майбутній менеджер СКД буде відчувати комфорт, задоволення та ефективність у професійній діяльності, коли виробить свій імідж – індивідуальний стиль роботи.

Професійне самовизначення майбутніх менеджерів СКД пов'язано з цілісним процесом у світогляді, особистісного та соціального. Погоджуємося з дослідниками (Н. Швець, Т. Третякова) [7], які стверджують, що самовизначення є складним процесом розвитку особистості і включає в себе такі елементи, як особистісне, соціальне та професійне.

Професійне самовизначення майбутніх менеджерів СКД ситуативно і змістовно пов'язано з соціальним: вибір ним соціального середовища; входження у професію, як до певної сфери соціальної активності; актуалізація до розширення соціальної взаємодії. Водночас професійне самовизначення майбутніх менеджерів СКД розглядаємо як самовизначення особистості у сферах світогляду, її моральну позицію, що обумовлює її життєдіяльність (характер, мета, здібність, здатність, готовність, потреба, бажання, спрямування діяльності тощо). Ціннісні уявлення про освіту і професійну діяльність, «стереотипи свідомості» служать орієнтирами у соціально-професійному самовизначенні майбутніх менеджерів СКД.

Головні критерії розвитку їх життєвої перспективи – тривалість, оптимістичність, реалізм, високий рівень диференційованості і узгодженості мети, цінностей і планів. Важливим показником професійної перспективи є ціннісні орієнтації та мета з професійними планами, поєднання життєвих та професійних бажань. Професійна орієнтація поєднує суб'єктивні та особистісні фактори, а саме, життєві орієнтації та мету менеджера СКД, його уява майбутнього, психічний розвиток, емоційну стабільність, вигорання, самооцінка відповідних схильностей, здібностей до вимог професійної діяльності менеджера СКД.

Важливим у включенні менеджера СКД у професію є спосіб його самовизначення та характер самовираження у професійній діяльності. Ці показники окреслюють певний тип «ідентифікації особистості у професії» [3; 52].

Таких типів професійної ідентифікації п'ять. Перший тип передбачає вибір особистістю такої діяльності, яка найбільше відповідає певним характеристикам особистості і передбачає постійні повторювання і відтворення трудових операцій і типових ситуацій. Другий тип ідентифікації зумовлений пошуком особистістю можливостей просування у професії до вищих ступенів майстерності, якісних змін у трудовій позиції, що пов'язані з розвитком самої професії. У третьому типі ідентифікації особистість спрямована на пошук можливостей для власного розвитку у

професійній діяльності, оскільки посування у професії відбувається на основі розгортання, розвитку і удосконалення якостей і здібностей самої особистості.

Основою для четвертого типу професійної ідентифікації є здатність особистості до творчої активності у сфері професійної діяльності. П'ятий тип виступає як додатковий мотив. Його зміст – орієнтація особистості на підвищення свого матеріального добробуту. Тип ідентифікації особистості у професії залежатиме від того, який сенс має для неї професійна діяльність. Професійна діяльність може сприйматися як цікаве життєве заняття, або як засіб професійного просування, ще як спосіб розвитку власних здібностей, та найважливіше – це як форма творчої самореалізації. Переважний тип професійної ідентифікації відбиває головні характеристики життєвої перспективи особистості. Професійне самовизначення особистості підпорядковане глибинним психологічним процесам та опосередковане індивідуальними рисами особистості.

Професійне самовизначення – це складний процес, спрямований на розвиток особистості в контексті психологічних основ вибору професії. Особистісні передумови вибору професії поділяються на дві групи: особливості, що забезпечують можливість успішного вибору, хоча безпосередньо не беруть участі в його активізації (аналітичні здібності, розвинене абстрактне мислення, адекватна самооцінка), та компоненти спрямування особистості, які динамізують процес професійного самовизначення і зумовлюють вибірковість реагування. Головні динамізуючі вибір особистісні фактори – це потреба особистості у професійному самовизначенні (предметом якої є конкретна ділянка об'єктивної реальності) і потреба визначення сенсу життя (предмет якої – власна особистість, як суб'єкт діяльності).

Сутність процесу професійного самовизначення менеджера СКД може бути представлена з точки зору його внутрішніх механізмів, а також із точки зору процесуальних аспектів. Професійне самовизначення охоплює різні періоди життя особистості.

Д. Сьюпер [8] розробив схему професійного розвитку, в якій запропоновані загальні напрями і етапи професійного шляху та яка включає наступні стадії:

- 1) «стадія росту» – розвиток інтересів, здібностей тощо (10–14 років);
- 2) «стадія розвідки» – професійний вибір (15–24 роки);
- 3) «стадія утвердження» – пошук «своєї» діяльності, зміцнення позицій у професії (25–44 роки);
- 4) «стадія збереження» – прагнення зберегти своє положення (45–64 роки);
- 5) «стадія спаду» – спад у роботі або її припинення (понад 65 років).

Потреба визначення сенсу життя – це потреба знайти внутрішні психологічні засади для вибору, зрозуміти своє покликання, усвідомити свої властивості і можливості. Головним змістом процесу професійного самовизначення є формування професійного спрямування, рівень розвитку якого він пов'язує вже не стільки з потребами сенсу життя, скільки із ступенем сформованості професійних інтересів [5].

Поняття професійного спрямування пов'язується у деяких дослідженнях із поняттям покликання. В концепції самоактуалізації А. Маслоу наявність покликання визначається як характерна риса особистості, яка самоактуалізується. Серед способів поведінки особистості, що ведуть до її самоактуалізації, важливе місце належить процесу реалізації своїх можливостей, розвитку здібностей. Одним із найважливіших завдань гуманістичної освіти А. Маслоу вважає відкриття покликання особистості [4].

Професійне самовизначення формує орієнтацію на майбутню успішну професійну кар'єру. Сучасні вимоги до рівня якості професійної підготовки майбутніх менеджерів СКД, що пов'язані зі змінами у світовій економіці, зумовлюють вивчення проблеми самореалізації особистості, зокрема аспектів успішної реалізації професійної кар'єри. «У професійній кар'єрі відбувається становлення фахівця як професіонала, що проявляється у професійному розвитку, оволодінні професійною діяльністю, реалізації у професії та досягненні вершин професіоналізму. Готовність до реалізації професійної кар'єри характеризується наявністю продуктивного творчого мислення, здатністю до розв'язання професійних завдань і до самовдосконалення» [5].

Найбільш продуктивними, з точки зору реалізації професійної кар'єри, на наш погляд, є побудова індивідуального плану професійного самовизначення менеджера СКД алгоритму майбутнього професійного шляху. Такий особистий професійний план складається з ланцюга дій, а також з уявлень про способи і засоби досягнення мети, про зовнішні умови і можливі перешкоди, а також про внутрішні психологічні умови індивідуальної ситуації вибору. Виділяють наступні етапи планування професійної діяльності менеджера СКД:

- визначення особистих цілей та професійних завдань;
- складання переліку робіт, що сприятимуть саморозвитку;
- встановити часові проміжки на самореалізації;
- визначення резерву часу для непередбачених подій;
- розрахунок бюджету самоудосконалення;

- складання перспективного плану саморозвитку;
- упорядкування плану-графіка, внесення коректив.

Особистий професійний план менеджера СКД включає наступні фактори самосвідомості, аналітичні процеси оцінки ситуації та можливі шляхи її розвитку:

- усвідомлення особистістю ціннісно-моральних засад професійного самовизначення;
- необхідності професійної підготовки для найбільш повної професійної самореалізації;
- загальне орієнтування у соціально-економічній ситуації;
- визначення далеких і близьких цілей;
- знання про можливі зовнішні і внутрішні перешкоди та уявлення про способи їх подолання, наявність резервних варіантів;
- початок практичної реалізації планів.

Тож змістом професійного самовизначення менеджера СКД є формування особистого професійного плану, як очевидний поступовий прояв, спрямований на конкретизацію майбутньої професійної перспективи та свідомого розуміння вибору професії.

Отже, професійне самовизначення виступає, з одного боку, важливим аспектом, частиною життєвого, соціального, особистісного самовизначення, а з другого – сферою їх реалізації та конкретизації різних аспектів. Майбутнє професійне середовище і професійна діяльність менеджера СКД виступають сферою реалізації та подальшого розвитку його здібностей, здатностей, спроможності, готовності до соціальних контактів з втіленням у поведінкових формах з його цінностями, баченнями, бажаннями, потребами, уявленнями та установками. У процесі професійного самовизначення менеджера СКД усвідомлюються та реалізуються його основні життєві цінності, спрямування та життєві погляди. Таким чином самовизначення менеджера СКД стає головною рушійною силою його подальшого саморозвитку та самореалізацією у майбутньому.

Список використаної літератури

1. Аверіна К.С. Розвиток про соціальні спрямованості майбутніх соціальних педагогів як умова професійної компетентності. *Соціально-професійна мобільність в умовах сучасної освіти*: матеріали між нар. конф., Київ, 5 груд., 2016 р. / за заг. ред. проф. А.О. Ярошенко. Київ : НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2016. С. 3-5.
2. Кириченко В.В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : Навч. пос. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 110 с.
3. Клібанівська Т.М. Професійна ідентичність: теоретичний аспект. *Теорія і практика сучасної психології*, 2020. № 1. Т. 2. С. 52–56.
4. Любарець В.В. Теорія і практика професійної підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності в умовах інформаційно-освітнього середовища : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. Київ, 2019. 515 с.
5. Любарець В.В. Формування готовності учнів ПТНЗ до професійного самовизначення. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: матеріали Звіт. наук.-практ. конф. за 2014 р. (м. Київ, 26 берез., 2015 р.) / Ін-т професійно-технічної освіти НАПН України; за заг. ред. В.О. Радкевич. Київ : ІПТО НАПН України, 2015. Т. 2. С. 24–27.
6. Мотрук Р.В. Етнокультурні чинники професійного самовизначення особистості: дис... канд. психол. наук: спец. 19.00.07. Педагогічна та вікова психологія. Івано-Франківськ, 2013. 232 с.
7. Теорія і практика професійної орієнтації: навч. посіб. / Укл.: Н.Г. Швець, Т.Д. Третьякова. Київ, 2010. 272 с.
8. Super D.E. Vocational development. N. Y., 1957. 391 p.

References

1. Averina K.S. Rozvytok pro sotsialnoi spriamovanosti maibutnykh sotsialnykh pedahohiv yak umova profesiinoi kompetentnosti. *Sotsialno-profesiina mobilnist v umovakh suchasnoi osvity*: materialy mizhnarodnoi konferentsii, Kyiv, 5 hrudnia 2016 r. / za zah. red. prof. A.O. Yaroshenko. Kyiv : NPU imeni M.P. Drahomanova, 2016. S. 3-5.
2. Kyrychenko V.V. Psykholohichni osnovy profesiinoi adaptatsii ta vyboru profesii : *Navchalnyi posibnyk*. Zhytomyr : Vyd-vo ZhDUim. I. Franka, 2015. 110 s.
3. Klybanivska T.M. Profesiina identychnist: teoretychnyi aspekt. *Teoria i praktyka suchasnoi psykholohii*, 2020. № 1. T. 2. S. 52–56.
4. Liubarets V.V. Teoriia i praktyka profesiinoi pidhotovky maibutnykh menedzheriv sotsiokulturnoi diialnosti v umovakh hinformatsiino-osvitnoho seredovyshcha : dys. ... d-raped. nauk : 13.00.04 / Natsionalnyi pedahohichniy universytete imeni M.P. Drahomanova. Kyiv, 2019. 515 s.
5. Liubarets V.V. Formuvannia hotovnostiuchniv PTNZ do profesiinoho samovyznachennia. *Naukovo-metodychne zabezpechennia profesiinoi osvity i navchannia*: materialy Zvitnoin角度.-prakt. konf. za 2014 rik (m. Kyiv, 26 bereznia 2015 r.) / Instytutprofesiino-tekhnichnoiosvity NAPN Ukrainy; zazah. red. V.O. Radkevych. Kyiv: IPTO NAPN Ukrainy, 2015. T. 2. S. 24–27.

6. Motruk R.V. Etnokulturni chynnyky profesiinoho samovyznachennia osobystosti: dysertatsiia na zdobuttia naukovooho stupenia kandydata psykholohichnykh nauk za spetsialnistiu 19.00.07. – pedahohichna ta vikova psykholohiia. Ivano-Frankivsk, 2013. 232 s.

7. Teoriia i praktyka profesiinoi orientatsii: navchalnyi posibnyk / Ukladachi : N.H. Shvets, T.D. Tretiakova. Kyiv, 2010. 272 s.

8. Super D.E. Vocational development. N. Y., 1957. 391 p.

UDC 378

PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION OF FUTURE MANAGERS OF SOCIOCULTURAL ACTIVITIES

Liubarets Vladyslava – Doctor of Pedagogical Sciences, professor,
Dragomanov Ukrainian State University, Kyiv, Ukraine

Yavorska Tatiana – Postgraduate student
Dragomanov Ukrainian State University, Kyiv, Ukraine

Attention is focused on important aspects of professional self-determination of future managers of sociocultural activities as the main criterion of self-development and self-realization in professional activity. It was established that professional self-determination is a key stage of social formation and adaptation of a manager of socio-cultural activities in professional activity. External and internal factors of professional self-determination are identified. Types of personality identification in the profession are highlighted. The stages of building an individual plan of professional self-determination from the point of view of realizing the professional career of a manager of sociocultural activities are proposed. The professional activity of the manager of socio-cultural activities is disclosed as a sphere of implementation with further development of his abilities, capabilities, capacity, readiness for social contacts with embodiment in behavioral forms with his values, visions, desires, needs, ideas, and attitudes in a professional sociocultural environment.

Key words: future manager of sociocultural activities, professional self-determination, sociocultural environment, career.

Надійшла до редакції 25.11.2023 р.

УДК 005.8:304

ПРОЄКТНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ТА ГРАНТОВА ДІЯЛЬНІСТЬ У ЗАКЛАДАХ КУЛЬТУРИ КЛУБНОГО ТИПУ

Свирид Іванна Євгенівна – завідувач відділення культурно-мистецької освіти,
викладач-методист Фахового коледжу культури і мистецтв (м. Калуш)

<https://orcid.org/0000-0003-2838-9188>

DOI: <https://doi.org/10.35619/ucpmk.v47i.741>

ivannabrusak@gmail.com

Розглянуто особливості проєктного менеджменту у закладах культури клубного типу, зокрема, в період пандемії (COVID-19) та в часі повномасштабної війни росії проти України, аналізується грантова діяльність у сфері культури на прикладі Калуської територіальної громади. Доведено, що дослідження проєктного менеджменту у діяльності закладів культури України на сучасному етапі, його аналіз проблеми розвитку та визначення перспективи проєктного менеджменту у роботі закладів культури є пріоритетним.

Ключові слова: проєктний менеджмент, грант у галузі культури, менеджер закладу культури, соціокультурна діяльність.

Постановка проблеми. Однією з важливих складових частин загального культурного процесу в діяльності закладів культури України став проєктний менеджмент – явище нове порівняно з попередніми роками. Комплексний підхід до розв'язання цього завдання дозволяє фахівцям сфери культури сформулювати нагальні проблеми, розкрити поставлені питання, запропонувати інноваційні сучасні рішення в процесі проєктного менеджменту. Для втілення на практиці цих питань необхідний аналіз кращих прикладів проєктів, що професійно розв'язують питання проєктного менеджменту в діяльності закладів культури.

Останні дослідження та публікації. Науковці сьогодні аналізують проєктний менеджмент у контексті різноаспектних розробок. Теоретичні засади проєктування визначено доктором культурології, проф. І. Петровою [5; 154–155]. Дослідники у проєкті «Центр культурних послуг у територіальній громаді» аналізують наявну мережу багатофункціональних закладів культури, її можливості щодо надання якісних, актуальних, доступних культурних послуг населенню [8; 21–23]. Гіп Гагоорт узагальнює проєктний підхід, розглядаючи мистецький проєкт у діяльності сектору культури між лінійно-штабним та проєктним менеджментом [1], О. Тадля розкриває організаційно-