**РОЗДІЛ 1**

**Теоретичний аналіз проблеми кар’єрного зростання особистості**

**1.1. Аналіз теоретичних поглядів на кар’єрне зростання**

Необхідність дослідження кар’єрної проблематики актуалізувалася у зв’язку із підвищеними вимогами, які пред’являються до особистості працівника на сучасному етапі у різних професійних сферах діяльності, а також з тим, що відповідальність за успішність кар’єри, її побудову та розвиток несе сама людина: організації, підприємства, компанії вже не гарантують «довічну зайнятість», як це було прийнято раніше.

Найчастіше кар’єра асоціювалася з кар’єризмом як негативним явищем для суспільства з плановою економікою, що означало гонитву за особистим успіхом у службовій та іншій діяльності через честолюбство чи з корисливих мотивів на шкоду суспільним інтересам. У зв’язку з цим передбачалося, що: – вивчення кар’єри та її закономірностей не має наукової цінності та перспектив; – варіанти просування по службі працівнику може запропонувати тільки організація без будь-якої активності з його боку, в іншому випадку це однозначно визначалося як кар’єризм.

На сучасному етапі дослідженню кар’єри у різних видах професійної діяльності присвячено чимало робіт. Зокрема:

– у професійній діяльності менеджерів (Л. Карамушка, К. Мілютіна, Л. Петрова, О. Рахманов, Ю. Твердохвалова, М. Ткалич, О. Філь, В. Хапілова);

– в інженерних професіях (М. Сурякова, І. Штученко);

– у військовій сфері (В. Вінтоняк, В. Коваленко, О. Куций, Т. Мосійчук, А. Поплавська, Є. Татарінов, О. Черненко, О. Фаллер);

– у професійній діяльності психолога (М. Горенко, А. Журавель, С. Хілько, В. Чернявська, Н. Шеленкова);

– у професійній діяльності педагога (О. Бондарчук, Н. Гончарова, О. Жигло, Ю. Котєнєва, В. Лозовецька, Л. Мітіна, В. Пілецький);

– у сфері державної служби (Л. Біла-Тіунова, Б. Візіров, Ж. Вірна, Л. Воронько, І. Глова, Н. Гончарук, Я. Жовнірчик, А. Земба, О. Ілгунова, І. Лотова, Є. Могільовкін, С. Сєрьогін, Т. Смахтіна, В. Толочек);

– у професійній діяльності соціолога (К. Алексенцева-Тімченко, В. Біскуп, В. Кузьмін, В. Подшивалкіна).

Доволі пильна увага дослідників до вивчення проблеми кар’єри у різних науках (соціології, управлінні, менеджменті, політології, педагогіці, психології) привела до виникнення великої кількості тлумачень даного поняття.

Кожне із визначень, яке пропонується, відображає специфічну сторону даного феномену, що дозволяє стверджувати про необхідність його комплексного та багатоаспектного аналізу. Зокрема, поняття кар’єри в науковій психологічній літературі розглядається в нерозривній єдності з такими категоріями як: професійна діяльність, професійно-особистісний розвиток, професійне становлення, професійне зростання, професійний шлях. У цьому контексті, як свідчить досвід, вони використовуються як тотожні поняття і часто підміняють одне одного.

Окрім цього, з появою даного терміна на просторах вітчизняної науки з’явилися семантично пов’язані з ним категорії: кар’єрне зростання, кар’єрний розвиток, кар’єрний шлях, кар’єрна траєкторія, кар’єрна мобільність, кар’єрний напрям та багато ін. З метою визначення змісту поняття кар’єрного зростання, його функціональної ролі у побудові кар’єри особистістю проаналізуємо наявні наукові підходи, на яких базуються психологічні дослідження кар’єри.

Узагальнюючи підходи до поняття кар’єри, можемо виокремити такі ключові позиції:

– кар’єра розглядається як процес, так і результат;

 – кар’єра пов’язана з професійним та індивідуально-особистісним розвитком;

– кар’єра – як послідовність досвіду роботи протягом усього трудового життя особистості, так і отримання досвіду особистістю в межах конкретного напряму професійної діяльності, місця роботи, організації;

– кар’єра – як досягнення посадового, соціально-професійного статусу, статусно-рольової позиції, так і досягнення найвищого рівня саморозвитку, самореалізації, самоздійснення («акме»);

– кар’єра – як досягнення соціального успіху (оцінювання соціумом, колегами, керівництвом тощо), так і досягнення особистісного успіху (власна оцінка);

– кар’єра – як особистісно-керований процес, так і організаційно-управлінський процес.

Визначені ключові позиції дозволяють стверджувати, що в кар’єрі є особистісний аспект, який тісно пов’язаний із оцінкою людини власного місця в системі професійного та соціального розвитку.

Оскільки кар’єра це – суб’єктивно усвідомлені судження працівника про своє професійне майбутнє, очікувані шляхи самовираження та задоволення працею, індивідуально усвідомлені позиція і поведінка, пов’язані з професійним досвідом і діяльністю протягом життя людини.

Організаційний аспект. У цьому аспекті кар’єра є складною комбінацією напрямів діяльності людини з удосконалення власного рівня професійного, особистісного, соціального розвитку, заходів щодо самопрезентації, формування і підтримання необхідних зв’язків, які мають бути помітними й оціненими.

На кар’єру особистості впливають зміни, що відбуваються у зовнішньому середовищі, які і визначають динаміку кар’єрного руху, його спрямування та зміст. Розвиток кар’єри завжди передбачає участь кар’єрного середовища, спрямованого на забезпечення умов, необхідних для зростання та реалізації потенціалу особистості працівника, створення об’єктивної оцінки його діяльності.

Наступний аспект, який має місце у кар’єрі, – соціальний.

Соціальний аспект стосується уявлення про кар’єру з позиції соціуму, соціальних і професійних груп. Мовиться про вироблені у суспільстві шляхи досягнення успіху в тій чи іншій сфері професійної діяльності, сфері суспільного життя.

Окрім цього, вироблені шляхи досягнення успіху передбачають і встановлені певними професійними та соціальними групами уявлення про особливості руху особистості за цими шляхами, які пов’язані із напрямом цього руху, його швидкістю, траєкторією, ступенем злету кар’єри, а також методами, що використовуються.

Зокрема, розгляд кар’єри як процесуальної категорії, і одночасно як результату досягнень у діяльності, передбачає постановку мети. У зв’язку з цим, можна виділити цільовий компонент, який пов’язаний з цілями, проектами, мотивами, потребами, бажаннями, прагненнями, цінностями, установками.

Логічним є виявлення наступного структурного компоненту, пов’язаного з процесом реалізації мети – процесуальний компонент, що включає стратегії, темпи, етапи, періоди, способи, траєкторії, рівні, цикли.

Наступним компонентом є результативний, який пов’язаний з оцінюванням: досягнення, набуття професійного, посадового та соціального статусу, позиції, ролі, досягнення професіоналізму, набуття професійної компетентності, кваліфікації, потенціалу, успіху, ефективності.

Таким чином, кар’єра – це складна, динамічна, структурна категорія, яка пов’язана з аспектами професійного становлення особистості, з її індивідуально-особистісним розвитком у тісному взаємозв’язку з соціальним середовищем і досягненням особистісного та соціального успіху.

У науковій літературі, окрім наявності доволі широкого різноманіття визначень поняття «кар’єра», зустрічається цілий спектр типів кар’єри.

Багатогранність та складність соціально-психологічного феномену кар’єри відображається у різноманітті підходів до її типологізації.

Для класифікації типів кар’єри можна виокремити безліч різних підстав, ознак і критеріїв.

За критерієм «загальна спрямованість» виділено професійну та внутрішньоорганізаційну кар’єру. Саме ці два види кар’єри у багатьох джерелах розглядають як основні. Так, професійну кар’єру визначають як: розвиток знань, умінь, навичок, професійної компетентності; зростання особистості, перехід від одних ступенів професіоналізму до інших; життєвий показник соціальних і професійних досягнень людини в організаційній структурі; процес професіоналізації, що передбачає проходження різних стадій розвитку: навчання, вступ на роботу, професійне зростання, підтримку індивідуальних професійних здібностей, вихід на пенсію [10]; становлення працівника як професіонала, його професійне визнання та розвиток [12].

Професійна кар’єра може бути спеціалізованою (поглиблення в межах однієї спеціальності) і транспрофесіоналізованою/неспеціалізованою (оволодіння іншими галузями, розширення інструментарію та галузей діяльності) [1].

Усі стадії професійної кар’єри конкретний працівник може пройти послідовно як у межах однієї організації (внутрішньоорганізаційної, організаційної кар’єри), так і в різних організаціях (міжорганізаційної кар’єри, інституціональної спеціалізації кар’єри) [7].

Критерії до типології кар’єри стосуються процесуальних характеристик кар’єри: простору, динаміки, напряму переміщень, швидкості, послідовності, способів, можливостей, характеру переміщень, етапів, які, на нашу думку, найчастіше пов’язані з поняттям кар’єрного зростання.

У науковій літературі поняття «кар’єрне зростання» визначається як:

– організаційна ієрархія, що представлена послідовністю робіт, виконаних особистістю впродовж життя, детермінованих установками поведінки і пов’язаних з досвідом роботи;

– здатність працівника скористатися шансами для власного розвитку і просування всередині організації;

– поліпшення позицій працівників, які намагаються здобути необхідні навички та підвищити свою ефективність;

– процес регулярного підвищення статусу людини, що пов’язаний зі збільшенням її наявних матеріальних благ, дає відчуття безпеки, підвищує самооцінку і відчуття задоволення життям;

– специфічний розвиток процесу реалізації своїх можливостей, прагнень, очікувань конкретних людей у конкретній організації;

– процес, у ході якого індивід і організація створюють партнерство, що приводить до оптимізації знань, навичок, компетенцій і установок працівника, необхідних для подальших робочих призначень індивіда, і водночас – успіху організації;

– постійний розвиток, оволодіння навичками і застосування цих навичок;

– безперервний процес запланованих і спрямованих на досягнення життєвих цілей дій, за допомогою якого особистість проходить через серію етапів, кожен з яких характеризується відносно унікальним набором проблемних питань, тем та завдань, і що вимірюється прогресом у кар’єрних цілях, розвитком професійних здібностей, швидкістю просування кар’єрними сходами і зростанням рівня оплати праці.

Таким чином, ми можемо стверджувати, що кар’єрне зростання це, в першу чергу, процесуальна характеристика кар’єри.

Кар’єрний процес – рух суб’єкта трудової діяльності у площині ділових, економічних та соціальних відносин, під час якого відбувається зміна його ролей і статусів, а також кар’єрного потенціалу.

Отже, низка дослідників, розглядаючи кар’єрне зростання в межах внутрішньоорганізаційної кар’єри, яка охоплює послідовну зміну стадій розвитку працівника в межах однієї організації, визначають його як процес, рух, набуття певних вигід у професійному, статусному, матеріальному та інших аспектах, який відбувається у ієрархічних системах організацій; це процес послідовної зміни робочого стану людини в результаті зростання її трудового потенціалу та реалізації життєвих цілей для вдосконалення свого способу життєдіяльності й досягнення успіху.

Таким чином, кар’єрне зростання зумовлює професійний та особистісний розвиток особистості. Оскільки кар’єрне зростання є процесом, і, як зазначалося вище, передбачає проходження особистістю певних стадій, етапів, доцільно розглянути підходи до визначення етапів кар’єрного зростання та змістовні характеристики.

На стадії становлення основним завданням працівників є з’ясування таких ключових моментів: у чому полягають їх основні функціональні обов’язки і які якості, здібності вони мають застосовувати; що від них очікує організація; на що вони можуть розраховувати в майбутньому. Здійснюється засвоєння професійних умінь, організаційних норм і правил, підвищення компетентності [16].

На стадії просування працівники намагаються знайти можливість автономізувати свою роботу і знайти способи посісти чільне і престижне місце в організації.

На стадії збереження – основним завданням працівників стає підтримка і збереження досягнутого професійного та особистісного рівня розвитку, оцінювання результату кар’єри як особистісно-значущого новоутворення, детермінованого власною активністю, передача свого досвіду іншим. Для опису цього періоду зарубіжні автори використовують поняття «stewardship» (дбайливе управління, раціональне розпорядження накопиченим потенціалом.

 Тут доцільно зазначити, що деякі автори, окрім представлених трьох стадій, додають «попередній» етап, що вміщує навчання у школі, здобуття середньої та вищої освіти, який триває до 25 років [70].

 Цей етап відповідає стадії «розвідки» у моделі розвиваючої перспективи D. Super, на якій молода людина здійснює пошуки, «випробовує» себе у різних видах діяльності. За цей період вона може змінити безліч видів робіт з метою знаходження тієї діяльності, яка відповідатиме її можливостям та задовольнятиме її потреби. А також етап «завершення», що триває від 60 до 65 років і характеризується активним пошуком достойних «наступників», навчанням претендентів на посаду, яка через деякий час стане вакантною [76].

Таким чином, у процесі кар’єрного зростання працівник проходить три основні етапи, на кожному з них він вирішує певні завдання: на першому етапі відбувається «знайомство» з організацією, своєю професійною роллю, процес адаптації до професійного середовища; на другому – працівник досягає певної автономії, самостійності у своїй професійній діяльності, визначає професійні цілі та цілі, пов’язані, в тому числі, й з посадовим просуванням. Саме на цій стадії працівник для себе вирішує, яка стратегія кар’єрного зростання буде для нього прийнятною: горизонтальна чи вертикальна.

Аналіз зарубіжної літературисвідчить, що основний зміст «протейської» кар’єри визначається психологічним успіхом, який є унікальним для індивіда і значущим лише для нього. Близькою за змістом до «протейської» кар’єри є «безмежна», «поліваріативна», «багатоваріативна» кар’єра, що характеризується частими змінами, переміщеннями, участю у широких зв’язках і комунікаціях за межами організації, в якій на даний момент працює людина [22], та відхиленнями від заздалегідь визначеного та впорядкованого шляху просування за організаційною ієрархією, пов’язаного з більш високим рівнем відповідальності, статусу та оплати [13; 17; 21].

Основними змістовними конструктами «протейської» та «безмежної» кар’єри є: «протейські» кар’єрні установки та «безмежні» кар’єрні установки. «Протейські» кар’єрні установки – вподобання брати на себе відповідальність за власні результати та розвиток кар’єри, приймати рішення на основі власних основних цінностей або ідентичності, а також досягнення задоволення та суб’єктивного успіху в кар’єрі [18; 20].

Компонентами цих установок є:

– самоспрямованість (відчуття незалежності у кар’єрі та відповідальності за управління власним кар’єрним шляхом або напрямом);

 – особистісні ціннісні орієнтації (опора на власні цінності, особистісні бажання приймати кар’єрні рішення та оцінювати свій кар’єрний успіх).

«Безмежні» кар’єрні установки – вподобання слідувати кар’єрному шляху, який характеризується незалежністю від будь-якого окремого роботодавця, щодо успіху в роботі, ресурсів та підвищення кваліфікації, включаючи психологічну мобільність та переваги міжорганізаційної мобільності [21].

До складу цих установок увійшли:

– психологічна мобільність (бажання працювати з людьми або контекстами поза поточною організацією (без офіційної зміни роботодавців або посади), впевненості у своїй кар’єрі, незважаючи на обмеження, відмови від кар’єрних можливостей з особистих причин;

– установка на міжорганізаційну мобільність (бажання часто змінювати свою організацію чи роботу протягом своєї кар’єри, вподобання часто змінювати сферу зайнятості (наприклад для тимчасової роботи) або відразу залишатися в одній організації надовго).

Окремим компонентом «протейської» та «безмежної» кар’єри є кар’єрна самоуправлінська поведінка – поведінка людей, спрямована на покращення своїх майбутніх кар’єрних можливостей та успіху шляхом розширення власних спроможностей, пов’язаних із кар’єрою або доступом до кар’єрних ресурсів [23].

Цей компонент тісно пов’язаний із психологічною мобільністю та самоспрямованістю.

До кар’єрної самоуправлінської поведінки відносяться:

– соціально-активна поведінка (міжособистісна поведінка, спрямована на обмін інформацією та розвиток соціальних контактів з метою подальшої кар’єри);

– планування кар’єри (постановка конкретних цілей з метою розуміння, як потрібно просуватися в кар’єрі, та визначення кроків, необхідних для досягнення цих цілей);

– кар’єрні розвідки (збір інформації про професійні характеристики, можливості кар’єрного зростання, а також про ринок праці);

– саморозвиток (добровільне залучення до можливостей навчання, таких як відвідування тренінгів, отримання зворотного зв’язку та виконання складних завдань);

– самопросування (зробити свої досягнення помітними для інших, пропагуючи власні кар’єрні цілі перед вищим керівництвом (наприклад керівниками відділів);

– отримання організаційної кар’єрної підтримки (можливості організації для підтримки кар’єрного розвитку (наприклад, планування / керівництво кар’єрою, навчання та розвиток, наставництво).

Результатом будь-якої кар’єри є особиста оцінка, психологічний успіх.

У зв’язку з цим окремим конструктом є задоволення кар’єрою, тобто загальні позитивні оцінки індивідуальної кар’єри та прогресу в кар’єрі, або прямий показник «загальної задоволеності», або сума ступенів задоволеності конкретними аспектами своєї кар’єри.

Отже, проаналізувавши різні теоретичні підходи до розкриття змісту поняття кар’єри, її типології, структурних компонентів, процесуальних характеристик, стадій, доходимо висновку, що індивідуальний підхід до побудови кар’єри і кар’єрного зростання є недостатньо вивченим.

**1.2. Особливості кар’єрного зростання: індивідуально-типологічний аспект**

З метою визначення індивідуально-типологічних особливостей кар’єрного зростання фахівців державної служби зайнятості необхідно розглянути специфіку змісту їхньої професійної діяльності. Професійна діяльність фахівців державної служби зайнятості пов’язана, насамперед, з наданням соціальних послуг безробітним громадянам, які шукають роботу; зайнятим громадянам, які планують змінити роботу; молоді, яка перший раз виходить на ринок праці і не має взагалі досвіду роботи; особам, які після тривалої перерви у кар’єрі мають бажання повернутися до роботи, а також з наданням послуг роботодавцям у пошуку підходящих працівників.

Таким чином, професійна діяльність фахівців державної служби зайнятості знаходиться у площині постійних соціальних контактів, взаємовідносин із людьми різного віку, статі, освіти, професій, професійного досвіду, різного соціального і посадового статусу, які до того ж обмежені часовими межами: на проведення первинної зустрічі надається до 20 хвилин, на наступні – до 30 хвилин.

Вміння спілкуватися, контактувати, домагатися взаєморозуміння у процесі виконання професійних функцій є найважливішою умовою високої ефективності діяльності фахівців державної служби зайнятості як представників професій соціономічного виду діяльності.

У зв’язку з цим, як зазначає Я. Дубяга, специфіка професійної діяльності фахівців державної служби зайнятості характеризується: підвищеним рівнем емоційної та психологічної напруженості у взаємодії та спілкуванні; високим рівнем відповідальності за результати власної професійної діяльності, у застосуванні індивідуального підходу до кожного клієнта; необхідністю володіння психологічними навичками взаємодії, спілкування з клієнтами та їхнього супроводу.

Даний процес ускладнюється утриманськими настроями клієнтів, які чинять значний психологічний опір щодо участі в заходах, що спонукають їх до активних дій у напрямі власного працевлаштування, сприймаючи державну службу зайнятості як «виплатну касу», як можливість «перепочити», «вирішити особистісні проблеми», що не пов’язані із пошуком роботи.

Окремо необхідно зауважити, що на особливості здійснення професійної діяльності фахівцями державної служби зайнятості впливає й тип організаційного середовища, в якому вона здійснюється.

Кожний «крок» у роботі з клієнтом фіксується в його індивідуальному плані працевлаштування, внесеному у відповідну електронну базу даних (ЄІАС) з метою формування низки показників ефективності діяльності державної служби зайнятості.

Структурування роботи – одна з основних особливостей роботи в державній службі. За дослідженням Л. Малімон, І. Глови, цей показник є незмінним незалежно від стажу роботи, збільшення або зменшення обов’язків, зміни специфіки діяльності, оскільки працівник керується чіткими приписами, законодавчо-нормативними та відомчими актами й сприймає це як невід’ємну складову частину своєї професійної діяльності.

Отже, професійна діяльність фахівців державної служби зайнятості є складною і багатогранною: з одного боку, передбачає застосування клієнторієнтованого підходу – прояву психологічної гнучкості, емоційної стійкості, толерантності, витримки, креативності у взаємовідносинах із клієнтами, а з другого – передбачає дотримання чітких регламентованих повноважень, за межі яких працівник не може вийти, дотримання визначених інструкцій, вказівок, правил, виконання адміністративних завдань, пов’язаних зі збором даних та заповненням великої кількості паперів, визнання твердих ієрархічних стосунків «керівник – підлеглий», повне підпорядкування інтересам організації.

У розрізі дослідження визначено особливості організаційно-управлінської діяльності в державній службі зайнятості.

Як свідчить аналіз літератури, дослідження змісту організаційно-управлінської діяльності в державних структурах найчастіше розглядається у межах функціонального підходу, який торкається лише однієї площини аналізу структурних одиниць управлінської діяльності – функціональної, за якої професійна діяльність здійснюється з точки зору вимог самої діяльності, безвідносно до особливостей особистості суб’єкта, який до неї залучений.

Опанування працівниками функціоналу у державних структурах найчастіше зводиться до виміру відповідності їх поведінки цьому функціоналу, що за своїм змістом є лише атрибутом управлінської посади, а не особистісними і професійними досягненнями. Організаційно-управлінська діяльність в державній службі зайнятості як виконавчому органі у сфері зайнятості є достатньо «забюрократизованою», що означає суворе, неухильне дотримання вимог законодавства, яке «постулюється».

Це дозволяє стверджувати, що професіоналізм вищого управлінського персоналу значною мірою пов’язаний зі здійсненням владних повноважень. Управлінське адміністрування – формалізована розпоряджувальна діяльність. Службовці не є особами, які приймають управлінські рішення, вони акумулюють і надають інформацію про зміст проблеми, але не мають право самостійно розробляти заходи щодо її усунення [65].

Оскільки державна служба зайнятості є ієрархічною структурою, то особливості здійснення управлінських функцій на кожному ієрархічному рівні суттєво різняться.

З огляду на вищеозначене, у структурі змісту організаційно-управлінської діяльності фахівців державної служби зайнятості провідним є блок професійних якостей, який пов’язаний з умінням приймати рішення, оперативно та логічно мислити, з умінням мотивувати, розвивати та спрямовувати підлеглих до роботи, з відкритістю до нового досвіду, неупередженістю та об’єктивністю, високим рівнем відповідальності; блок індивідуально-особистісних якостей розглядається в межах інтелектуальної, емоційно-вольової сфер особистості (до цього блоку також включені комунікативні та організаторські здібності); та блок соціально-психологічних якостей, які представлені соціально-психологічними установками на співпрацю і задоволення потреб клієнтів.

Зміст організаційно-управлінської діяльності працівників середньої ланки базового рівня (заступники начальників та начальники профільних відділів) пов’язаний переважно з виконавчими функціями (комунікаціями як зі своїми підлеглими, так і з клієнтами служби зайнятості), ніж з управлінськими.

Саме на них припадає все навантаження повсякденної роботи зі спеціалістами центру зайнятості. До їхніх обов’язків відносяться: організація роботи відділу, забезпечення умов для виконання ними якісно і своєчасно виробничих завдань; контроль за дотриманням заходів щодо надання соціальних послуг зайнятому та незайнятому населенню з працевлаштування. Їхня робота характеризується різноманіттям дій, частими переключеннями з одного завдання на інше.

Таким чином, професійно важливі якості, комунікативні та організаторські здібності є визначальними для керівників середньої ланки базового рівня. Причому рівень комунікативних та організаторських здібностей має бути доволі високим, адже керівники цього рівня взаємодіють не лише зі своїми підлеглими, яких вони, зазвичай, добре знають, а й з клієнтами служби зайнятості. Окрім цього, у зв’язку із запровадженням європейської моделі обслуговування клієнтів служби зайнятості, яка сприятиме можливості більше приділяти увагу потребам клієнтів [19], зокрема посади кар’єрного радника (своєрідного індивідуального консультанта, що має допомогти клієнтові успішно побудувати кар’єру з урахуванням його індивідуальних потреб, рівня професіоналізму, ступеня трудової мотивації та мобільності з використання системи профілювання), а також консультанта роботодавця, який має застосовувати індивідуалізований підхід і супровід у задоволенні потреб роботодавця (консультантом володіти широким арсеналом так званих м’яких навичок), змінилися й вимоги до управлінського персоналу державної служби зайнятості.

Управлінський персонал державної служби зайнятості повинен володіти психологічними аспектами управління, технологією коучингу як ефективного засобу розвитку особистості працівника та колективу [36].

Узагальнюючи особливості змісту організаційно-управлінської діяльності фахівців державної служби зайнятості, маємо визначити їхню специфіку: базовий управлінський рівень і регіональний рівень значно відрізняються за своїм змістом діяльності (базовий управлінський рівень передбачає широкий спектр комунікацій не лише з підлеглими, а й з безпосередніми споживачами соціальних послуг); керівники регіональних центрів зайнятості (зокрема заступники директорів), базових центрів зайнятості, в тому числі начальники профільних відділів, на сучасному етапі мають володіти психологічними аспектами управління, що передбачає переформатування взаємовідносин з підлеглими у напрямі довіри та підтримки, створення єдиного колективу.

Розкриття специфіки здійснення професійної діяльності фахівців державної служби зайнятості на різних рівнях (виконавському та управлінському) дозволяє визначити особливості їхнього кар’єрного зростання.

За результатами аналізу наукової літератури, феномен кар’єрного зростання фахівців державних структур широко представлений з позицій управлінсько-менеджерського та соціальноекономічного підходів, за яких кар’єрне зростання визначено як посадове (службове) зростання, що здійснюється в межах внутрішньоорганізаційної кар’єри.

Виходячи з вищезазначеного, зміст кар’єрного зростання розглядається лише з позиції об’єктивних критеріїв, які ґрунтуються на кількісних показниках: лінійне просування, вертикальна мобільність, посадове зростання, довготривалість трудової діяльності, передбачена послідовність, впорядкованість, статусність, нагороди, матеріальні вигоди, зайняття керівних посад тощо. Усі ці кількісні показники можна спостерігати ззовні, але вони не розкривають смислове, якісне наповнення процесу кар’єрного зростання, на відміну від суб’єктивних критеріїв.

Отже, кар’єрне зростання фахівців державних структур з позиції психологічних досліджень є процесом особистісно-професійного розвитку, просування організаційними сходами з метою самореалізації, самовдосконалення, реалізації своїх можливостей в межах певної професійної діяльності. Причому, просуваючись кар’єрними щаблями, працівники навчаються новим навичкам, опановують раніше невідомий вид діяльності, розвивають самосвідомість та знаходять нові засоби самовираження. Всередині цього процесу відбувається постійний пошук задоволення роботою, визначення наступних кар’єрних цілей та напрямів життєвих перспектив.

Таким чином, у психологічних роботах зміст кар’єрного зростання в державних структурах розкривається з позиції суб’єктивного, індивідуальноособистісного підходу, за якого просування кар’єрними сходами, переміщення від однієї посадової позиції до іншої, більш відповідальної, зокрема управлінської, є стимулом, засобом для особистісного та професійного розвитку.

З урахуванням розглянутих стадій професійного становлення та стадій кар’єрного зростання, їх змістовних характеристик, в нашому дослідженні доцільно зупинитися на двох основних стадіях кар’єрного зростання фахівців державної служби зайнятості: становлення та просування.

Окрім цього, зауважимо, що успіх кар’єрного зростання, особливості проходження фахівцем визначених нами стадій залежить від того, яку модель кар’єрного зростання він обирає. Якщо фахівець обирає нерефлексивні моделі кар’єрного зростання (пасивно рефлексивну або фіксовану), які меншою мірою відображають прагнення людини до досягнення значних результатів у своєму кар’єрному розвитку і мають звужене поняття успіху власної кар’єри і кар’єрного зростання, зокрема, кар’єрне зростання асоціюється лише з певним соціальним статусом, матеріальним благополуччям, визнанням, то у цьому випадку він стає об’єктом кар’єрного зростання [10].

У цьому контексті може бути і таке, що керівництво організації вирішує за працівника, що саме він буде начальником відділу, оскільки, наприклад, працює тривалий час або лояльний до організації, або з інших причин, хоч працівник і не розраховував на підвищення у посаді.

Як свідчить аналіз досліджень, фахівці державних структур найчастіше схильні обирати нерефлексивний тип моделей кар’єрного зростання. За умов вибору рефлексивних моделей кар’єрного зростання (суб’єктна, розвиваюча, модель реалістичного розвитку, творча модель), фахівцям яких властиві усвідомлене і відповідальне ставлення до проекту кар’єри і кар’єрного зростання; високий рівень домагань, прагнення досягти найкращих результатів у своїй кар’єрі; відповідальність за все, що відбувається зараз і станеться в майбутньому, – працівник стає суб’єктом своєї кар’єри, оскільки самостійно і усвідомлено керує власними кар’єрними процесами [19].

Як свідчить аналіз літератури, потенціал особистості має тісний зв’язок з її діяльністю і є системною характеристикою індивідуально-психологічних особливостей особистості, основу якої складають активність, гнучкість і відповідальність людини як носія та виразника власного особистісного потенціалу.

Потенціал особистості є динамічним інтегративним утворенням, що забезпечує успішність процесів індивідуалізації, соціалізації та професіоналізації особистості. Це означає, що особистість може накопичувати і розвивати свій потенціал.

У вітчизняних роботах потенціал особистості має певні структурні компоненти: мотиваційний блок – особистісні властивості, що визначають і спрямовують реалізацію та розкриття потенціалу (інтереси, цінності, потреби, цілі); стильовий блок – особистісні властивості, що забезпечують регуляцію зусиль і поведінки у процесі розкриття та реалізації потенціалу (особливості структури діяльності, вольові якості, стиль саморегуляції, локус контролю тощо); інструментальний блок – особистісні властивості, що визначають потенційні ресурси особистості (задатки, досвід: неактуальні набуті знання, уміння, навички; знання, уміння, навички недостатнього рівня розвитку) [13].

У низці робіт, присвячених вивченню і діагностиці кар’єрного потенціалу фахівців державних структур, зміст поняття «кар’єрний потенціал» базується на трьох складових: професійно-кваліфікаційній, мотиваційно-поведінковій та акмеологічній.

Отже, кар’єрний потенціал сприяє успішному досягненню індивідуальних кар’єрних цілей, задоволеності результатами кар’єрного зростання. Кар’єрний потенціал накопичується і розвивається. Кар’єрний потенціал пов’язаний із внутрішніми ресурсами особистості. До кар’єрного потенціалу входять лише ті внутрішні ресурси, які мають попит у межах певного виду професійної діяльності. Кар’єрний потенціал має свої складові компоненти: психофізіологічний, мотиваційно-ціннісний, індивідуально-особистісний, акмеологічний, професійнокваліфікаційний.

Таким чином, кар’єрний потенціал фахівця державної служби зайнятості – це внутрішні психологічні ресурси особистості, зокрема, мотиваційно-ціннісні, індивідуально-особистісні, міжособистісні якості та професійно-кваліфікаційні характеристики, які сприяють успішній реалізації кар’єрного зростання.

Узагальнюючи особливості кар’єрного зростання фахівців державної служби зайнятості, зазначимо такі ключові моменти:

1) кар’єрне зростання детерміновано специфікою професійної діяльності фахівців державної служби зайнятості;

2) кар’єрне зростання взаємопов’язане із професійним та організаційним середовищем;

3) кар’єрне зростання відбувається у тісному взаємозв’язку з особистісним розвитком та професійним становленням;

4) кар’єрне зростання передбачає проходження фахівцем державної служби зайнятості двох основних стадій: становлення та просування. Зокрема, стадія просування є визначальною для зайняття керівної посади;

5) особливості проходження кар’єрних стадій залежать від типу моделі, яку використовує фахівець (рефлексивної або нерефлексивної);

 6) успіх кар’єрного зростання пов’язаний із кар’єрним потенціалом.

**1.3. Соціально-психологічні чинники кар’єрного зростання особистості**

Як свідчить аналіз літератури, найбільш поширеним підходом до класифікації груп чинників кар’єрного зростання є такий, в основі якого використовується середовище походження, тобто розглядаються групи чинників, пов’язані з суб’єктом кар’єри, а також групи чинників кар’єрного середовища.

У зв’язку з цим групи чинників поділяють на зовнішні та внутрішні.

Зовнішні чинники пов’язані із впливом соціуму, соціального та професійного оточення, організації тощо.

 Внутрішні – це чинники, що безпосередньо пов’язані з конкретною особистістю працівника, його індивідуальними, психологічними особливостями.

Групи зовнішніх чинників – соціальні: пов’язані із впливом родини, особливостями внутрішньосімейної культури, визначених сімейних цінностей, виховання в родині, середовища, в якому зростала та виховувалася особистість, з рівнем освіти батьків, соціальним статусом; ситуаційні, пов’язані із життєвими обставинами, ситуаціями, які є непідвласними волі людини [18].

Організаційні, середовищні, ситуативно-організовані зовнішні чинники пов’язані із впливом соціально-професійного оточення, типом корпоративної культури організації, організаційно-управлінськими процесами, які впливають на кар’єрне зростання працівника на конкретному підприємстві.

Це прийняті організаційні кар’єрні норми, організаційні кар’єрні цінності, існуюча система стимулювання внутрішньоорганізаційної кар’єри працівника, ефективність управлінської команди, модель керівництва, організаційна влада, організаційні цикли та стадії розвитку, вплив групи та рольова ідентифікація, особливості комунікації в організаційному середовищі, особливості відбору персоналу, а також обставини, ситуації, події, які сталися у професійному та особистому житті працівника, за яких він отримав можливості для кар’єрного зростання [64].

Інституалізовані, об’єктивні зовнішні чинники пов’язані з найбільш широким масштабом впливу: економічні умови, соціально-політична та соціально-економічна ситуація в державі, технологічні нововведення, конкуренція, державна підтримка різноманітних галузей та виробництв, стан ринку праці, духовні цінності, приналежність до національної субкультури, ціннісно-ідеологічні умови в державі, історичні, етнічні умови тощоє

Визначені внутрішні чинники – особистісні, індивідуальні, соціальнопсихологічні, міжособистісні, суб’єктивні – це ті, що безпосередньо пов’язані з індивідуально-особистісними якостями людини: з її мотивацією, самооцінкою, рівнем домагань, когнітивною, емоційно-вольовою, інтелектуальною сферою, комунікативними якостями, станом здоров’я, з вибудовуванням індивідуальної моделі кар’єрного зростання тощо [18].

Але представлена класифікація груп чинників, на нашу думку, є достатньо узагальненою, широкою і розмитою, що ускладнює визначення найбільш важливих чинників кар’єрного зростання конкретної професійної групи, зокрема фахівців державної служби зайнятості.

У межах нашого дослідження доцільно звернутися до класифікації груп чинників за рівнями, розробленою Л. Карамушкою. Авторка пропонує розглядати чинники на трьох рівнях: чинники мікрорівня, чинники мезорівня та чинники макрорівня.

Перший рівень – чинники мікрорівня пов’язані з індивідуальними та особистісними якостями працівника (особистісний рівень); другий рівень – чинники мезорівня – з конкретними вимогами працівника, впливом організаційного середовища, колег, керівництва, корпоративної культури організації (організаційний рівень); третій рівень – чинники макрорівня – із зовнішніми впливами різних інституцій (рівень суспільства).

Отже, в результаті вивчення літературних джерел нами було виявлено і узагальнено чинники кар’єрного зростання фахівців державної служби зайнятості, які стосуються мікрорівня.

Кар’єрне зростання обумовлено особливостями мотиваційно-ціннісної сфери особистості як рушійної сили активності людини, яка скеровує процес кар’єрного зростання, мобілізує психофізіологічні, особистісні ресурси людини, допомагає долати перешкоди задля досягнення своїх цілей, спонукає людину рухатися у певному напрямі для задоволення своїх потреб.

У зв’язку з цим мотиваційно-ціннісні чинники визначені нами як основний предиктор кар’єрного зростання фахівців державної служби зайнятості.

Серед мотиваційно-ціннісних чинників кар’єрного зростання чільне місце посідають кар’єрні орієнтації особистості – її уявлення про власні здібності, ціннісні орієнтації, мотиви, смисли та потреби, що безпосередньо стосуються просування у професійній діяльності [15].

Кар’єрні орієнтації є відносно стабільними за часом новоутвореннями, але, за результатами дослідження А. Жданович, на різних етапах кар’єри можуть виникати так звані кар’єрні плато, пов’язані безпосередньо з кар’єрними орієнтаціями. Особистість безумовно володіє сукупністю кар’єрних орієнтацій, які здатні лише незначною мірою змінюватися з часом, оскільки є доволі стійкими конструктами, сформованими на основі домінуючих тих чи інших орієнтацій.

У цьому контексті кар’єрне плато визначається як період у професійному житті фахівця, впродовж якого відбувається поступове падіння і призупинення зовнішньої і внутрішньої динаміки професійного розвитку. Йдеться про те, що працівник, досягнувши певної управлінської посади в організації, як рівня межі компетентності, зберігає її і в подальшому, але просування кар’єрними щаблями організації припиняється, – стати керівником вищої управлінської ланки він не може. D. Feldrnan і D. Weitz виділили шість типів кар’єрного плато, взаємопов’язаних з кар’єрними орієнтаціями: невідповідність навичок і здібностей, низьке прагнення до кар’єрного зростання, зниження трудової мотивації, «емоційне вигорання», повільний розвиток компанії, нестача зовнішньої винагороди.

Наступним важливим мотиваційно-ціннісним чинником є мотивація до кар’єри, яка, за D. Bachhuber, M. London, R. Noe, A. Noe, має такі основні характеристики: ідентифікацію з кар’єрою (career identity); кар’єрну інтуїцію (career insight); кар’єрну стійкість (career resilience), серед яких центральним аспектом мотивації до кар’єри автори вважають ідентифікацію з кар’єрою, що співвідноситься зі ступенем ідентифікації з роботою, яка виконується.

Ідентифікація з кар’єрою є спрямовуючим компонентом мотивації до кар’єри і визначається як міра, в якій людина готова жертвувати своїм позаробочим часом і активністю заради досягнення цілей організації, де вона працює.

 Особи, які мають високий рівень кар’єрної ідентичності, прагнуть досягти своїх кар’єрних цілей, які можуть включати визнання, підвищення заробітної плати, пропагандистські можливості або керівні ролі. У контексті кар’єрної ідентифікації цікавим є дослідження Ю. Охотницької, яка стверджувала, що саме відданість організації є одним із надважливих психологічних чинників, який сприяє підвищенню ефективності діяльності кадрів державної служби зайнятості, розкриттю їх особистісного та професійного потенціалу.

В якості спонукального компонента мотивації до кар’єри автори визначають кар’єрну інтуїцію (інсайт) як ступінь розуміння працівниками своїх сильних і слабких сторін, організаційних ситуацій, наявність чітких кар’єрних цілей.

Працівники з високим рівнем кар’єрного інсайту володіють реалістичним рівнем кар’єрних очікувань, обізнані в особистісних можливостях відносно професійного та особистісного просування, вміють активно діяти у напрямі досягнення поставлених цілей; схильні до самонавчання, швидко долучаються до процесу самотренування, заощадливо й ефективно витрачають час.

Кар’єрна стійкість відображає, наскільки швидко працівник здатний адаптуватися до мінливих обставин і вирішувати негативні робочі ситуації. Кар’єрна стійкість включає також здатність проявити ініціативу, вміння структурувати професійні проблеми і бажання зберегти високу якість виконання роботи в ситуаціях тиску фактора часу, браку матеріально-технічних ресурсів, відсутності інформації від колег, вищого керівництва та підлеглих. Працівники з високим рівнем кар’єрної стійкості охоче засвоюють нові методи і технології роботи.

Отже, у мотивації до кар’єри ідентичність спрямовує до досягнення цілей кар’єри, інсайт забезпечує енергію, що стимулює кар’єрне зростання, а стійкість відображає наполегливість у кар’єрній поведінці [21]. Зокрема, чим вищий рівень управління, тим більш виражене у працівника усвідомлення власних сильних та слабких особистісних, професійних, управлінських якостей відносно кар’єрного просування, і, відповідно, – вищі можливості у використанні своїх сильних й подоланні слабких сторін у кар’єрному зростанні [16].

Наступним важливим мотиваційно-ціннісним чинником кар’єрного зростання є мотивація досягнення, високий рівень якої забезпечується персональною відповідальністю за будь-яку справу, наявністю зворотного зв’язку за результатами завдання, яке виконується, і наявністю складної, але досяжної мети.

Саме висока потреба у досягненнях і потреба у владі припускають прагнення працівника до кар’єрного зростання, до просування службовими сходами [19].

 У розрізі мотиваційно-ціннісних чинників кар’єрного зростання значущість соціально-психологічних установок є визначальним. Саме установка, як внутрішня афективна орієнтація, що залежить від минулого досвіду, як цілісний динамічний стан готовності до певної активності, який обумовлюється двома факторами: потребою суб’єкта та існуючою об’єктивною ситуацією, відображає значущі мотиви кар’єрного зростання. Орієнтація на певну установку стає основною рушійною силою у кар’єрному зростанні.

Серед соціально-психологічних установок, що спонукають до кар’єрного зростання, є спрямування на владу, досягнення соціального статусу, матеріальне заохочення [33].

Важливими чинниками кар’єрного зростання є індивідуально-особистісні. Зазначені чинники пов’язані із широким спектром індивідуальних та особистісних характеристик фахівців, які є визначальними для успішного кар’єрного зростання.

Серед чинників успішної управлінської кар’єри виокремлюють організаторські здібності (вміння пізнавати самого себе, пізнавати людей за неповними даними, встановлювати і підтримувати психологічний контакт з оточуючими людьми, вивчати людей в їх повсякденній діяльності, спрямовувати на людей керуючий вплив, користуватися владними повноваженнями та ін.).

В основі організаторських здібностей лежать такі риси характеру як активність, самостійність, ініціативність, рішучість, певні вольові якості, здатність передбачати результати своєї цілеспрямованої діяльності [60]. Локус контролю – це узагальнене очікування того, якою мірою люди контролюють підкріплення в своєму житті [25].

У розрізі індивідуально-особистісних чинників визначено такий як задоволеність працею. Задоволеність працею як інтегральний конструкт, який включає: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність стосунками зі співробітниками, задоволеність стосунками з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, перевага виконуваній роботі над високим заробітком, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, є важливим чинником успішного здійснення професійної діяльності, а отже, і реалізації власної професійної кар’єри.

Саме завдяки сформованій соціально-комунікативної компетентності, яка розглядається як система знань про соціальну дійсність і себе, система складних соціальних умінь і навичок взаємодії, сценаріїв поведінки в типових соціальних ситуаціях, працівник здатний ефективно вибудовувати комунікативні впливи в певній ситуації, швидко адаптуватися і приймати рішення зі знанням справи з огляду на сформовану кон’юнктуру [16].

Стаж трудової діяльності (загальний, внутрішньоорганізаційний, внутрішньопосадовий) є показником практичного досвіду працівника, поряд з рівнем професійної компетентності. При інших рівних показниках перевагу має працівник з тривалішим стажем трудової діяльності. Окрім цього, як доводять автори, стаж роботи тісно пов’язаний із прагненням до влади, впливовістю, статусністю, визнанням, які в державних структурах визначено як критерії успіху кар’єрного зростання [11].

Таким чином, у нашому дослідженні ми будемо визначати кар’єрне зростання фахівців державної служби зайнятості як динамічний процес, пов’язаний з розвитком кар’єрного потенціалу працівника, який детермінований мотиваційно-ціннісними, індивідуально-особистісними, міжособистісними та соціально-демографічними чинниками з метою досягнення відповідного управлінського рівня в ієрархічній організаційній структурі.

Готовність реалізувати набутий кар’єрний потенціал на певному управлінському рівні залежить, передусім, від мотивації до кар’єрного зростання, набутого стажу професійної діяльності в державній службі зайнятості та стажу роботи на посаді, займаної посади, віку, статі, наявного рівня розвитку відповідних індивідуально-особистісних якостей, зокрема, сформованих організаторських здібностей.

Таким чином, найбільш значущими чинниками на даній стадії є: мотиваційно-ціннісні, індивідуально-особистісні та соціально-демографічні.

**РОЗДІЛ 2**

**Емпіричне дослідження соціальних та організаційних детермінант у побудові процесу кар’єрного зростання особистості**

**2.1. Обґрунтування методів і методик дослідження**

Логіка вирішення завдань дослідження передбачала такі основні процедури:

1. Аналіз вибірки досліджуваних працівників та її розподіл на групу керівників та підгрупи спеціалістів з різним стажем роботи в державній службі зайнятості.

2. Виявлення найбільш виражених показників психологічних чинників кар’єрного зростання у групі керівників.

3. Порівняння найбільш виражених показників психологічних чинників кар’єрного зростання групи керівників з рівнем вираженості їх у підгрупах спеціалістів з різним стажем роботи.

4. Виявлення та характеристика групи фахівців з високим та середнім рівнями розвитку кар’єрного потенціалу для проведення формувального етапу дослідження.

Проаналізуємо психодіагностичні методики дослідження.

Для виявлення найбільш виражених кар’єрних орієнтацій у кар’єрному зростанні було використано опитувальник «Якорі кар’єри» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурової).

Опитувальник дозволяє визначити такі кар’єрні орієнтації: професійну компетентність, менеджмент, автономію, стабільність роботи, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграцію стилів життєдіяльності, підприємництво.

Кожний «якір кар’єри» складається з трьох елементів:

1) сприйняття власних здібностей та можливостей;

2) сприйняття особистих потреб і мотивів;

3) сприйняття своїх цінностей та установок.

Два перших елементи тісно пов’язані з життєвим досвідом індивіда, в той час як третій вимір відображає реакцію людини на норми і цінності, включені в різні соціальні та виробничі ситуації.

1. Кар’єрні орієнтації, засновані на цінностях особистості: автономія (autonomy / independence) – прагнення до самостійності і незалежності в професійній діяльності, небажання підкорятися формальним правилам, законам і обмеженням організації; виклик (pure challenge) – професійна орієнтація на конкуренцію, перемогу над іншими, розгляд ситуації з точки зору «виграшупрограшу»; служіння (service / dedication to a cause) – основна цінність такої орієнтації – «робота з людьми», «удосконалення світу», орієнтація на моральні цінності у здійсненні професійної діяльності.

2. Кар’єрні орієнтації, що базуються на психологічних потребах особистості: стабільність місця роботи (organizational security) – потреба в надійній стабільній організації з гарною репутацією, що забезпечує певний термін служби і стійкість положення; стабільність місця проживання (geographical stability) – бажання мати постійне місце проживання, географічної та побутової стійкості; інтеграція стилів життєдіяльності (lifestyle) – бажання мати баланс у всіх сферах життя – сім’ї, роботі, саморозвитку.

3. Кар’єрні орієнтації, засновані на самооцінці особистістю своїх здібностей та можливостей: професійна компетентність (technical functional competence) – спрямованість на майстерність, професіоналізм, основа прийняття компетентних рішень в організації; менеджмент (general management competence) – прагнення до взаємодії з іншими людьми, організаційна єдність, прийняття на себе відповідальності за дії інших людей; підприємництво (entrepreneurial creativity) – бажання створити власну справу, «марку», здатність ризикувати для цього; прагнення до особистого багатства.

Більшість професій дають можливість задовольняти кілька з перелічених вище «якорів кар’єри» і, відповідно, люди також мають, зазвичай, не єдину провідну кар’єрну орієнтацію [32].

Згідно з опитувальником мотивація до кар’єри у працівників містить три ключові компоненти – кар’єрну інтуїцію, кар’єрну причетність, кар’єрну стійкість.

Даний опитувальник призначений для визначення рівня (низький, середній, високий) кар’єрної мотивації у спеціалістів, керівників середнього управлінського рівня та високого управлінського рівня за всіма трьома складовими.

Кар’єрна інтуїція розглядається як адекватність самооцінки співробітником своїх професійних здібностей у контексті фактичної ситуації; кар’єрна причетність (лояльність), вірність своєму підприємству – як готовність працівника працювати на втілення цілей організації; кар’єрна стійкість – здатність справлятися з труднощами, адаптуватися до змін ситуації.

Отримані результати дозволяють судити про те, наскільки даний працівник може бути мотивований кар’єрними перспективами і наскільки використання перспектив службового зростання саме для нього є доцільним.

Для визначення рівня мотивації досягнення було використано тестопитувальник Ю. Орлова «Потреба у досягненні цілі. Шкала оцінки потреби у досягненні успіху».

 Особистості, які володіють високим рівнем мотивації досягнень, характеризуються тим, що завжди шукають ситуації досягнення (проявляють незадоволеність досягнутим або легким успіхом чи простим завданням), є впевненими в успішному результаті своєї будь-якої діяльності, готові прийняти на себе відповідальність, є рішучими у невизначених ситуаціях, наполегливими у досягненні своїх цілей; отримують задоволення від вирішення цікавих завдань, демонструють наполегливість у доланні перешкод, мають потребу винаходити нові прийоми роботи при виконанні звичних справ.

Опитувальник довів свою ефективність у роботі з: підбором кадрів, оцінкою мотивації праці, резервом кадрів, супроводом резерву кадрів на висунення, а також з діагностикою якостей, необхідних керівнику тощо.

На основі використання методики «Методика діагностики соціальнопсихологічних установок особистості у мотиваційно-потребнісній сфері» О. Потьомкіної було виявлено вираженість соціальнопсихологічних установок фахівців державної служби зайнятості у кар’єрному зростанні, яка оцінюється за такими соціально-психологічними установками: установка на альтруїзм, установка на егоїзм, установка на процес, установка на результат, установка на свободу, установка на владу, установка на працю, установка на гроші.

 У галузі підбору та розвитку персоналу на підставі отриманих результатів визначається вираженість соціально-психологічних установок як підлеглого персоналу, так і претендентів на заміщення вакантних посад.

Для виявлення типу локалізації локусу контролю фахівців було використано методику «Рівень суб’єктивного контролю» Дж. Роттера (адаптація Е. Бажина, К. Голинкіної, О. Еткінда).

Методика є модифікованим варіантом опитувальника американського психолога Дж. Роттера. Люди різняться за тим, як вони пояснюють причини значущих для себе подій і де локалізують контроль над ними. Можливі два полярних типи такої локалізації: екстернальний (зовнішній локус) та інтернальний (внутрішній локус).

Перший тип проявляється у випадку, коли особистість вважає, що все, що з нею відбувається, не залежить від неї, а є результатом дії зовнішніх причин (наприклад, випадковості або втручання, впливу інших людей).

У другому випадку людина інтерпретує значущі події як результат своїх власних зусиль.

Опитувальник містить 7 шкал: загальної інтернальності (Із), інтернальності у сфері досягнень (Ід), інтернальності у сфері невдач (Ін), інтернальності в сімейних стосунках (Іс), інтернальності у сфері виробничих відносин (Ів), інтернальності у сфері міжособистісних відносин (Ім), інтернальності стосовно здоров’я і хвороби (Ізх).

На основі методики «Інтегральна задоволеність працею» А. Батаршева було визначено загальний рівень задоволеності професійною діяльністю, а також рівні задоволеності за такими шкалами: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність стосунками зі співробітниками, задоволеність стосунками з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, перевага виконуваній роботи над високим заробітком, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність.

Застосування методики «Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості» (Л. Уманський, А. Лутошкін, О. Чернишов, М. Фетіскін) дозволило визначити інтегральні характеристики організаторських здібностей: психологічну вибірковість як здатність особистості найбільш докладно та глибоко відображати психологічні особливості інших людей; практично-психологічний розум як уміння застосовувати психологічні знання на практиці (мотивувати людей, зацікавлювати справою, розподіляти обов’язки у колективі, враховувати психологічний стан та життєві обставини кожного члена колективу при розподілі обов’язків, розумітися на побудові успішних взаємовідносин в колективі тощо); психологічний такт як здатність гнучко використовувати різні підходи до людей для успішного встановлення контакту та підтримки взаємовідносин з ними; соціальна впливовість як здатність до «зараження» енергією та її підтримки в інших людей, здатність до навіювання; вимогливість до інших людей, яка проявляється: у здатності швидко приймати рішення щодо наданої вимоги, у постійності пред’явлених вимог, у їх самостійності, у їх гнучкості та наполегливості, а також у здатності використовувати найкращу форму пред’явлення вимоги з урахуванням індивідуальних особливостей кожної людини; критичність як здатність аналізувати відхилення від прийнятих організатором норм у діяльності та поведінці інших людей; схильність до організаторської діяльності, яка оцінюється за такими критеріями: потребою у організаторських здібностях, самостійністю, сміливістю і готовністю брати на себе функцію організатора, задоволеністю, легкістю у виконанні організаторських функцій, невтомністю, зниженням настрою у разі неможливості виконувати функцію організатора.

Узагальнений аналіз результатів за всіма шкалами (складовими) дає психологічну характеристику організаторських здібностей конкретної особистості, а також дозволяє виявити найбільш значущі для неї індивідуальні відмінності у цих здібностях і тенденції їх розвитку.

Визначена психологічна характеристика організаторських здібностей особистості показує, наскільки здатна конкретна людина бути успішним організатором.

Для аналізу показників сформованості або несформованості соціальнокомунікативної компетентності фахівців було використано тест-опитувальник «Соціально-комунікативна компетентність» Є. Рогова.

Одним із показників, за Є. Роговим, є група диспозиційно-обумовлених інтраперсональних «обмежень». Вони пов’язані із глибинними особистісними структурами і виступають як своєрідна форма узагальнення психологічного досвіду суб’єкта в масштабі пройденого ним життєвого шляху.

Даний опитувальник діагностує інтраперсональні обмеження як перешкоди в розвитку і застосуванні соціально-комунікативної компетентності.

Критерій індивідуально-особистісного розвитку соціально-комунікативної компетентності оцінюється за такими показниками як: соціально-комунікативна незграбність, нетерпимість до невизначеності, надмірний потяг до конформності, підвищене прагнення до статусного росту, орієнтація на уникнення невдач, фрустраційна нетолерантність.

Низькі значення за кожним із компонентів свідчать про сформованість соціально-комунікативної компетентності особистості, високий рівень її розвитку, високі значення, своєю чергою, демонструють несформованість соціально-комунікативної компетентності, низький рівень її розвитку.

Тест-опитувальник використовується при відборі на керівні посади. Для здійснення аналізу отриманих даних, реалізації мети дослідження, об’єктивізації наших суджень про результати дослідження та забезпечення доказами правочинності сформованих висновків ми скористалися методами математико-статистичної обробки.

Математико-статистичну обробку даних зроблено за допомогою статистичного програмного пакету IBM SPSS Statistics v.22.

Таким чином, аналіз даних за результатами психодіагностичного обстеження у групі керівників здійснюватиметься без розподілу їх на підгрупи за віком та стажем роботи.

Принагідно зауважимо, що група керівників у дослідженні виступає як показова, оскільки, по-перше, вони досягли певного управлінського рівня; подруге, всі починали своє кар’єрне зростання із посади спеціаліста.

 За стажем роботи в державній службі зайнятості група спеціалістів розподілилася таким чином (відсотки показано від загальної вибірки спеціалістів): зі стажем роботи до 3 років – 21,10%; зі стажем роботи від 4 до 8 років – 20,31%; зі стажем роботи від 9 до 13 років – 19,53%; зі стажем роботи від 14 і більше років – 39,06%.

За віком група спеціалістів розподілилася таким чином (відсотки показано від загальної вибірки спеціалістів): віком до 26 років – 13,29%; віком від 27 до 33 років – 16,40%; віком від 34 до 40 років – 21,10%; віком від 41 року і старші – 49,21%.

Отже, майже половина опитаних спеціалістів (49,21%) підпадають під віковий діапазон від 41 року і старші і майже 40% мають досвід роботи в державній службі зайнятості від 14 і більше років.

Надалі групу спеціалістів було поділено на чотири підгрупи відповідно до їх стажу роботи в державній службі зайнятості. Це дозволило:

– визначити рівень прояву показників психологічних чинників кар’єрного зростання у спеціалістів залежно від стажу роботи в державній службі зайнятості;

– здійснити порівняльний аналіз показників чинників у групах з різним стажем роботи в державній службі зайнятості;

– виявити групу спеціалістів з найбільш високим рівнем вираженості психологічних чинників кар’єрного зростання.

 Отже, в подальшому описовий та математико-статистичний, а також порівняльний аналізи здійснювалися за двома основними групами: керівників (N1) та спеціалістів (N2), а також між групою керівників (N1) та чотирма підгрупами спеціалістів: N2.1 – спеціалісти зі стажем від 1 місяця до 3 років, N.2.2 – спеціалісти зі стажем від 4 до 8 років, N.2.3 – спеціалісти зі стажем від 9 до 13 років, N.2.4 – спеціалісти зі стажем від 14 і більше років.

 **2.2. Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального етапу дослідження**

Аналіз результатів дослідження мотиваційно-ціннісних чинників кар’єрного зростання передбачає:

1. Виявлення достовірних відмінностей у розподілі показників між групою керівників (N1) та групою спеціалістів (N2).

2. Виявлення провідних кар’єрних орієнтацій (опитувальник «Якорі кар’єри») у групі керівників (N1) і порівняння їх з показниками у підгрупах спеціалістів (N2.1, N2.2, N2.3, N2.4).

3. Виявлення рівня кар’єрної мотивації (опитувальник «Мотивація до кар’єри») у групі керівників і порівняння їх з рівнями у підгрупах спеціалістів (N2.1, N2.2, N2.3, N2.4).

4. Виявлення найбільш виражених соціально-психологічних установок («Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості у мотиваційно-потребнісній сфері») у групі керівників (N1) і порівняння його з показниками у підгрупах спеціалістів (N2.1, N2.2, N2.3, N2.4).

Визначимо наявність достовірних відмінностей між показниками мотиваційно-ціннісних чинників у групах керівників (N1) та спеціалістів (N2) з різним стажем роботи. Отже, припустили, що між показниками мотиваційно-ціннісних чинників групи керівників та групи спеціалістів є достовірні відмінності.

 Далі було сформовано дві гіпотези. Гіпотеза H0. Достовірних відмінностей між показниками мотиваційноціннісних чинників у групах керівників і спеціалістів не існує. Гіпотеза H1. Існують достовірні відмінності між показниками мотиваційноціннісних чинників у групах керівників та спеціалістів.

За результатами аналізу не було виявлено достовірних відмінностей між групами керівників та спеціалістів за такими показниками мотиваційно-ціннісних чинників: стабільність роботи, стабільність місця проживання, підприємництво (опитувальник «Якорі кар’єри»), мотивація досягнення (тест-опитувальник «Потреба у досягненні цілі. Шкала оцінки потреби у досягненні успіху»), кар’єрна інтуїція (опитувальник «Мотивація до кар’єри»), установка на процес, установка на альтруїзм («Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості у мотиваційно-потребнісній сфері»).

В подальшому ці показники не підлягали математико-статистичному аналізу. Для зазначених показників підтверджується гіпотеза H0. Для решти показників підтверджується гіпотеза H1. З метою визначення провідних кар’єрних орієнтацій у групі N1 і підгрупах N2.1, N2.2, N2.3, N2.4 за допомогою опитувальника «Якорі кар’єри» було здійснено:

– аналіз достовірних відмінностей за показниками кар’єрних орієнтацій між групою керівників та групою спеціалістів у цілому;

– розрахунок середнього значення (М) та похибки середнього (m);

– виявлення достовірних відмінностей між показниками та підрахунок ступеня вираженості показника (Н-критерій Краскала-Уолліса для k вибірок) у групі N1 та N2.1, N2.2, N2.3, N.2.4;

– аналіз наявності достовірного зв’язку, сили зв’язку між кар’єрними установками та посадою і стажем роботи в державній службі зайнятості (розрахунок емпіричного значення χ2, коефіцієнта V Крамера.

Зауважимо, що за кар’єрними орієнтаціями стабільність роботи і стабільність місця проживання, які стосуються потреби у безпеці, орієнтують людину на вибір стабільної та надійної роботи, що надає зайнятість, постійний дохід і стійке майбутнє, не було виявлено достовірних відмінностей між групою керівників та групою спеціалістів.

Це означає, що стабільність однаково є вираженою як для керівників, так і для спеціалістів.

Проаналізуємо середньогрупові значення кар’єрних орієнтацій, визначимо достовірність зв’язку і напрям відмінностей вираженості показників у групі N1 та підгрупах N2.1, N2.2, N2.3, N2.4

Найбільші значення за кар’єрними орієнтаціями у групі керівників (N1) виявлено за показниками: служіння (середньогрупове значення 8,50 ± 0,08) та інтеграція стилів життєдіяльності (середньогрупове значення 8,31 ± 0,12). У порівнянні з іншими підгрупами спеціалістів (N2.1, N2.2, N2.3, N2.4), за кар’єрною орієнтацією служіння показник є найвищим і найвираженішим саме у групі N1 (середній ранг 114,70, χ2=32,8080, p < 0,001). Так само, за інтеграцією стилів життєдіяльності показник є найвищим у групі N1 (середній ранг 129,41, χ2=47,3258, p < 0,001).

Зауважимо, в усіх підгрупах спеціалістів кар’єрні орієнтації служіння та інтеграція стилів життєдіяльності мають також більш високі значення ніж за іншими кар’єрними орієнтаціями. До того ж, між показником кар’єрної орієнтації «служіння», посадою і стажем роботи виявлено помірний достовірний зв’язок (χ2=82,508, V=0,349, р < 0,001). Так само і за кар’єрною орієнтацією інтеграція стилів життєдіяльності (χ2=89,366, V=0,343, р < 0,001).

 Лише підгрупа N2.1 демонструє однакові середньогрупові значення за кар’єрними орієнтаціями служіння (6,67 ± 0,33) і автономія (6,67 ± 0,20), причому кар’єрна орієнтація служіння саме в цій підгрупі, порівняно з підгрупами N2.2, N2.3, N2.4 та групою N1, має найменше середнє значення. Привертає увагу те, що у підгрупі N2.1 кар’єрна орієнтація автономія має найвище середньогрупове значення, порівняно з підгрупами N2.2, N2.3, N2.4 та групою N1, і є найбільш вираженою (середній ранг 122,30, χ2=21,3552, p < 0,001).

Серед підгруп спеціалістів кар’єрна орієнтація інтеграція стилів життєдіяльності є найбільш вираженою у підгрупі N2.3 (середній ранг 99,42, χ2=47,3258, p < 0,001) за середнього значення (7,60 ± 0,22). А кар’єрна орієнтація служіння є найбільш вираженою у підгрупі N2.4, порівняно з іншими підгрупами спеціалістів (середній ранг 103,35, χ2=32,8080, p < 0,001) за середнього значення (8,30 ± 0,16).

Кар’єрна орієнтація професійна компетентність у групі N1 має нижче середньогрупове значення (6,45 ± 0,14), порівняно із середньогруповими значеннями за кар’єрними орієнтаціями служіння та інтеграція стилів життєдіяльності, але є більш вираженою серед усіх підгруп N2.1, N2.2, N2.3, N2.4 (середній ранг 120,21, χ2=27,2168, p < 0,001).

Тобто кар’єрна орієнтація, яка пов’язана із бажанням реалізуватися як професіонал, компетентний фахівець у своїй галузі, має нижчий показник, ніж служіння людям і підтримання балансу в усіх сферах життєдіяльності.

Спеціалісти даної підгрупи, на нашу думку, перебувають ще на стадії становлення, адаптації до організаційного та професійного середовища, і тому проявляють певну активність, бажання освоїти свою професійну діяльність. Отже, найбільш вираженою у групі керівників і в підгрупах спеціалістів є кар’єрна орієнтація служіння, яка базується на цінностях особистості.

Цінність служіння полягає в тому, що особистості найбільше орієнтовані на роботу з людьми, на удосконалення світу, на моральні цінності в здійсненні професійної діяльності.

Кар’єрна орієнтація інтеграція стилів життєдіяльності, яка базується на психологічних потребах особистості, є також найбільш вираженою для групи керівників і спеціалістів, що свідчить про їхнє прагнення мати баланс у всіх сферах життєдіяльності. Особистості із вираженою кар’єрною орієнтацією інтеграції стилів життєдіяльності більше цінують своє життя в цілому – де вони живуть, як удосконалюються, ніж конкретну роботу, кар’єру чи організацію.

На нашу думку, саме специфіка управлінської діяльності в державній службі зайнятості, особливо базового рівня, дозволяє керівникам підтримувати баланс у всіх сферах життєдіяльності, оскільки, маючи обмеження у самостійності, автономності, вони не витрачають час на прийняття стратегічних рішень, на удосконалення, покращання результатів своєї діяльності.

 За результатами використання U-критерію Манна-Уітні, не було виявлено достовірних відмінностей між групою керівників та групою спеціалістів за показником кар’єрної інтуїції. Це свідчить, що як у керівників, так і у спеціалістів, здебільшого, однакове розуміння своїх сильних та слабких сторін, організаційних ситуацій, а також оцінювання можливостей відносно кар’єрного зростання. Тобто наявність кар’єрних цілей і активність у їх досягненні є однаково вираженими як у спеціалістів, так і в групі керівників.

Стосовно керівників, можемо припустити, що, досягнувши певного управлінського рівня, вони вже реалізували певний кар’єрний потенціал, і, можливо, за відсутності перспектив не проявляють активності у подальшому кар’єрному зростанні.

Таким чином, аналіз результатів рівня кар’єрної мотивації було здійснено за такими показниками як: кар’єрна причетність та кар’єрна стійкість.

В питаннях сприймання цілей організації керівники займають, швидше, позицію найманого професіонала – сумлінно реалізують цілі, отримуючи за це матеріальне стимулювання, але не схильні сприймати їх як власні і вкладати в їх досягнення надмірні зусилля. Проте, більше ніж третина керівників (33,9%) демонструє високій рівень кар’єрної причетності, ототожнюючи цілі організації з власними і виявляючи готовність поступатися особистими інтересами задля їх реалізації.

Кар’єрна стійкість у 71,0% керівників проявляється на середньому рівні. На високому рівні цей показник виявлено лише у 26,8% керівників, на низькому – у 3,2% респондентів групи N1.

Це може трактуватися таким чином: розуміючи малоймовірність подальшого кар’єрного просування й докладаючи зусилля, необхідні лише для утримання поточного статусу, керівники не зазнають проблем, пов’язаних із подальшим кар’єрним просуванням і майже не потрапляють у ситуації, що мобілізують їх здатності долати труднощі, викликані зміною ситуації. У підгрупі N2.1 лише 3,7% спеціалістів продемонстрували високий рівень прояву кар’єрної причетності. Більшість спеціалістів даної підгрупи (85,20%) показують середній рівень прояву кар’єрної причетності. На низькому рівні виявилося 11,1% спеціалістів.

Кар’єрну стійкість у більшості виявлено на середньому рівні (63,0%), на високому виявлено у 14,8% респондентів групи N2.1, на низькому – у 22,2%. У підгрупі N2.2 половина спеціалістів демонструють середній рівень кар’єрної причетності і майже стільки ж (46,2%) середній рівень кар’єрної стійкості. Але при цьому привертає увагу, що серед усіх підгруп спеціалістів у підгрупі N2.2 майже кожний третій (26,9%) має високий рівень кар’єрної причетності. На високому рівні кар’єрну стійкість проявляє 34,6% респондентів.

Низький рівень кар’єрної причетності у підгрупі N2.2 виявлено майже у кожного четвертого спеціаліста (23,1%), і майже в кожного п’ятого – низький рівень кар’єрної стійкості (19,2%). У підгрупі N2.3 найбільше спеціалістів демонструють середній рівень кар’єрної причетності (72,0%), 16,0% респондентів – високий рівень і 12,0% респондентів – низький рівень.

Привертає увагу розподіл спеціалістів даної підгрупи за рівнями показника кар’єрної стійкості. Порівну по 44,0% спеціалістів підгрупи N2.3 демонструють середній і високий рівні кар’єрної стійкості. Низький рівень кар’єрної стійкості виявлено у 12,0% респондентів. У підгрупі N2.4 більшість спеціалістів показують середній рівень кар’єрної причетності (60,0%). Причому по 20,0% спеціалістів проявляють кар’єрну причетність на високому і на низькому рівнях.

Середній рівень кар’єрної стійкості було виявлено у 64,0% спеціалістів групи N2.4 і високий рівень – у кожного третього (30,0%). Низький рівень кар’єрної стійкості продемонстрували лише 6,0% респондентів.

Таким чином, можемо стверджувати, що як група керівників, так і підгрупи спеціалістів мають певний інтерес до цілей організації, але зусилля для втілення даних цілей докладають помірно і відповідальність за їхню реалізацію беруть частково, не забуваючи про реалізацію власних цілей.

Це підтверджується тим, що серед виражених кар’єрних орієнтацій, як зазначено вище, є саме «інтеграція стилів життєдіяльності», яка дозволяє керівникам і спеціалістам утримувати баланс у всіх сферах життєдіяльності.

Тобто докладати зусилля для втілення цілей організації за рахунок свого особистого часу і без додаткової оплати не є прийнятною для більшості фахівців державної служби зайнятості. Більшість фахівців державної служби зайнятості проявляють кар’єрну стійкість на середньому рівні. Водночас, найнижчий відсоток керівників, порівняно з підгрупами спеціалістів, мають низький рівень кар’єрної стійкості.

Також привертає увагу, що лише 6,0% спеціалістів підгрупи N2.4, порівняно з іншими підгрупами спеціалістів, знаходяться на низькому рівні за показником кар’єрної стійкості. А у підгрупі N2.3 взагалі порівну респондентів, які проявляють високий і середній рівень кар’єрної стійкості. Окрім того, було встановлено помірний достовірний зв’язок кар’єрної причетності та кар’єрної стійкості з посадою і стажем роботи (χ2=164,491, V=0,465, р < 0,001 і відповідно χ2=147,631, V=0,441, р < 0,001).

Подальший аналіз результатів дослідження мотиваційно-ціннісних чинників передбачав визначення найбільш виражених соціально-психологічних установок у кар’єрному зростанні у групі керівників і підгрупах спеціалістів.

Працівники з установкою на процес зазвичай проявляють зацікавленість процесом виконання власної професійної діяльності, ними більше рухає інтерес до справи, а для досягнення результату потрібно виконувати рутинну роботу, негативне ставлення до якої вони не зможуть подолати.

Працівники служби зайнятості усвідомлено прагнуть до визначеності, готовності підкорятися організаційним вимогам. Серед підгруп N2.1, N2.2, N2.3, N2.4 установка на владу є найбільш вираженою у підгрупі N2.3 (середній ранг 121,74, з середньогруповим значенням 7,04 ± 0,23, p < 0,001).

Окрім цього, у підгрупі N2.3 найбільше серед усіх підгруп проявляється установка на результат (середній ранг 99,84, середньогрупове значення 6,76 ± 0,20). Це свідчить, на нашу думку, про прагнення до досягнення більш високого професійно-посадового статусу, при цьому з проявом готовності долати певні труднощі задля доведення будь-якої справи до кінця.

Стосовно прояву установки на результат можна припустити таке: оцінювання ефективності професійної діяльності фахівців державної служби зайнятості відбувається за низкою стандартизованих показників, за якими здійснюється фінансова винагорода. До того ж, було встановлено слабкий достовірний зв’язок установки на результат з посадою та стажем роботи в державній службі зайнятості (χ2=44,591, V=0,242, р=0,016).

Помітно виділяється показник установки на гроші у підгрупах спеціалістів з різним стажем роботи, який свідчить, що для спеціалістів стимулом є фінансове заохочення у професійній діяльності, аніж зацікавленість самим змістом діяльності. Найбільше середньогрупове значення у групі N2.2 (зі стажем роботи від 4 до 8 років) (8,04 ± 0,19) і є вираженим серед усіх підгруп спеціалістів і групи керівників (середній ранг 134,25, χ2=53,3674, p < 0,001). До речі, у групі керівників установка на гроші має найнижче середньогрупове значення (5,69 ± 0,24) і є найменш вираженою (середній ранг 59,41) серед підгруп спеціалістів. Це пояснюється тим, що фактор матеріального заохочення є невід’ємною частиною керівного статусу. Водночас, з огляду на те, що цінність впливу у групі керівників є більш вираженою, установка на гроші може нівелюватися. Окрім того, було з’ясовано, що існує помірний статистично достовірний зв’язок між установками та посадою і стажем роботи в державній службі зайнятості на рівні p < 0,001.

Отже, для керівного персоналу найбільш вираженими є: установка на владу та установка на результат. Менше керівників цікавить матеріальне заохочення. У групі спеціалістів найбільше проявляється установка на гроші. Лише у групі спеціалістів зі стажем роботи від 9 до 13 років є менш вираженою установка на гроші, і найбільш вираженою серед усіх підгруп спеціалістів установка на владу.

Таким чином, за результатами аналізу показників мотиваційно-ціннісних чинників кар’єрного зростання, було з’ясовано, що між групою керівників та підгрупами спеціалістів не було виявлено достовірних відмінностей за такими показниками: стабільність роботи, стабільність місця проживання, підприємництво, мотивація досягнення, кар’єрна інтуїція, установка на процес, установка на альтруїзм.

Найбільш вираженими кар’єрними орієнтаціями як у групі керівників, так і у групі спеціалістів є служіння та інтеграція стилів життєдіяльності. У підгрупі з найменшим стажем роботи в державній службі зайнятості найбільш вираженими серед усіх підгруп спеціалістів та групи керівників є автономія та виклик.

Нижчі значення у групі керівників було виявлено за кар’єрними установками професійна компетентність та менеджмент. Подібну ситуацію було виявлено у підгрупах спеціалістів. У мотивації до кар’єри не було виявлено достовірних відмінностей за показником кар’єрної інтуїції. Кар’єрна причетність та кар’єрна стійкість проявляється, переважно, на середньому рівні в обох групах респондентів.

Серед соціально-психологічних установок найбільш вираженими у групі керівників є установка на владу і установка на результат, у підгрупі спеціалістів найбільш вираженою є установка на гроші і менш вираженою установка на результат. Установка на свободу та установка на працю у двох групах респондентів не є значно вираженою.

 Наступним кроком емпіричного дослідження було визначено та охарактеризовано групи фахівців з різним рівнем розвитку кар’єрного потенціалу, а також виявлено групи спеціалістів з високим та середнім рівнем розвитку кар’єрного потенціалу, які спроможні його реалізувати на керівній посаді.

У дослідженні до кар’єрного потенціалу віднесено найбільш виражені мотиваційно-ціннісні, індивідуально-особистісні, міжособистісні характеристики групи керівників, оскільки в нашій роботі вони виступають як показова група, – тобто тих, хто досягнув певного управлінського рівня.

До кар’єрного потенціалу було включено також певні соціально-демографічні характеристики: стаж роботи в державній службі зайнятості, вік і посада.

З метою виявлення групи спеціалістів з високим, середнім та низьким рівнем кар’єрного потенціалу було застосовано метод ієрархічної кластеризації. За допомогою такого методу є можливість більш точно виокремити типологічні групи і використовувати їх як психологічні предиктори кар’єрного зростання.

До першого кластера потрапили більшість керівників, які працюють в державній службі зайнятості від 14 років та більше і за віком старші 41 року.

Серед спеціалістів: майже половина спеціалістів зі стажем роботи від 9 до 13 років, а також кожний п’ятий спеціаліст з найбільшим стажем роботи в державній службі зайнятості.

Найменшу частку склали спеціалісти, які працюють в державній службі зайнятості від 4 до 8 років, з середнім віком від 27 років і старші.

Найбільш вираженими показниками мотиваційно-ціннісних чинників у даній групі фахівців є: кар’єрні орієнтації, що базуються, передусім, на їхніх психологічних потребах і тісно пов’язані з життєвим досвідом, – служіння (8,47), як бажання працювати з людьми, відчувати потребу у власній значущості, важливості своєї справи для суспільства, виконанні відповідної «місії» з метою покращання й удосконалення світу та інтеграція стилів життєдіяльності (7,91), як бажання зберігати баланс у всіх сферах життєдіяльності.

Окрім того, певною мірою є вираженою кар’єрна орієнтація, що відображає їхню реакцію на норми і цінності, включені в різні соціальні та виробничі ситуації, зокрема орієнтація професійна компетентність (6,37), як бажання бути професіоналом у своїй сфері.

У своєму кар’єрному зростанні означена група фахівців є певною мірою лояльними до своєї організації (28,09), можуть перейматися проблемами власної організації, частково сприймають цілі організації як свої власні; залежно від ситуації беруть на себе відповідальність за їх реалізацію.

Кар’єрна стійкість (29,07), як бажання долати труднощі, що стають перепоною на кар’єрному шляху, як високий рівень прояву психологічної гнучкості, адаптованості до мінливих умов, є більш вираженою, проявляється на високому рівні, ніж кар’єрна причетність.

Серед соціально-психологічних установок найбільш вираженими є установка на владу (7,30) і установка на результат (7,13), причому не вираженою є установка на егоїзм (5,77).

Такі показники соціально-психологічних установок свідчать про бажання керувати іншими та досягати за будь-яких перешкод необхідного результату, причому, передусім, виходячи не з власних інтересів, а з інтересів організації.

Вираженими показниками індивідуально-особистісних чинників є: інтернальний тип локалізації контролю за такими шкалами: шкала інтернальності у сфері невдач (5,51), шкала інтернальності в сімейних стосунках (5,91), шкала інтернальності у сфері міжособистісних взаємовідносин (5,73), шкала інтернальності стосовно здоров’я і хвороби (5,69).

Дана група фахівців є задоволеною досягненнями (3,64), задоволеною взаємовідносинами з керівництвом (5,10), задоволеною умовами праці (3,00), найбільш професійно відповідальними (1,74) за інші групи, з помірним рівнем домагань у професійній діяльності (2,52).

В організаторських здібностях найбільше проявляють: психологічну вибірковість (4,69), як здатність найповніше і глибше усвідомлювати психологічні особливості інших людей, практично-психологічний розум (4,61), як здатність делегувати повноваження, розподіляти завдання, враховуючи психологічні особливості людей; спроможність до швидкого опанування нового досвіду, пов’язаного з організаторською діяльністю.

Вимогливість до інших людей (4,47), як прояв самостійності, гнучкості, постійності, настирливості у вимогах, має тенденцію до частого прояву у професійній діяльності, але застосовується фахівцями даної групи не на високому рівні.

Менш вираженими є критичність (4,36), як здатність аналізувати відхилення від прийнятих організатором норм у діяльності та поведінці інших людей, зокрема прояв прямоти, сміливості, критичності без прискіпливості, і соціальна впливовість (4,36), як здатність до «зараження» енергією та її підтримки в інших людей, здатність до навіювання, хоча ці якості проявляються постійно у професійній діяльності.

Вираженими показниками міжособистісних чинників є: підвищене прагнення до статусного росту (10,41), як прагнення до домінування, впевненості у своїх силах, бажання влади; низький рівень соціальнокомунікативної незграбності (5,19) – уміння встановлювати контакт з різними людьми, проявляти щирість, гнучкість у спілкуванні; низький рівень орієнтації на уникнення невдач (5,47) – як прагнення та орієнтація на успіх.

Таким чином, можемо охарактеризувати першу групу фахівців: «професіонали, орієнтовані на кар’єрне зростання», що володіють кар’єрним потенціалом на високому рівні: у своєму кар’єрному зростанні орієнтовані на служіння, інтеграцію стилів життєдіяльності, професійну компетентність, з установками на владу і результат, певною мірою орієнтовані на цілі організації; володіють інтернальним типом локалізації контролю, є професійно відповідальними, задоволеними працею, із рівнем сформованих організаторських здібностей вищим за середній, та мають сформовану соціально-комунікативну компетентність.

Означена група фахівців, за умов наявності вакансій, можуть претендувати на управлінську посаду або бути зарахованими до кадрового резерву.

До другого кластера увійшла менша частка керівників (кожний п’ятий) із середнім стажем роботи в державній службі зайнятості більше 14 років і віком більше 41 року. У цій групі найбільш вираженими показниками мотиваційно-ціннісних чинників є: кар’єрні орієнтації, які найбільш виражені серед усіх груп: служіння (8,92) та інтеграція стилів життєдіяльності (8,77).

Також вираженою є орієнтація менеджмент (7,08) і певною мірою автономія (6,46). Тобто керівники, які потрапили до даного кластеру, найбільше цінують себе за те, що уміють допомагати людям і при цьому не на шкоду своєму життю: допомагають у межах робочого часу, а після роботи займаються своїми власними справами.

При цьому керівна посада їм дозволяє це робити, мабуть, за рахунок уміння делегувати повноваження, організовувати роботу тощо. У мотивації до кар’єри означена група найбільше проявляє кар’єрну причетність (32,54), що свідчить про повний збіг їхніх цілей з цілями організації: вони опікуються проблемами центру зайнятості, готові брати на себе відповідальність за реалізацію поставлених цілей.

Кар’єрна стійкість (28,62) відповідає середньому рівню прояву, що свідчить про ситуативність у подоланні труднощів, які стають перепоною на кар’єрному шляху; уміння адаптуватися до мінливих умов також проявляється на середньому рівні.

Можливо, з огляду на доволі значний досвід роботи в державній службі зайнятості, вік, керівники цього кластеру, розуміючи незначні шанси щодо власного кар’єрного зростання, намагаються його успішно реалізовувати на тому управлінському рівні, якого вони змогли досягти.

Серед соціально-психологічних установок найбільш вираженими є: установка на владу (7,15), установка на працю (6,62) та установка на результат (6,31). Найменш виражені – установка на егоїзм (5,38) та установка на гроші (5,38).

Це означає, що управлінська діяльність для цієї групи респондентів є основною. Причому цінність грошей та реалізація власних бажань, потреб в управлінській діяльності нівелюються.

Вираженими показниками індивідуально-особистісних чинників у даній групі фахівців є: інтернальний тип локалізації контролю за такими шкалами: інтернальності у сімейних стосунках (5,92), у сфері міжособистісних взаємовідносин (5,69), інтернальності стосовно здоров’я і хвороби (5,85).

У сфері невдач (5,46) і виробничих взаємовідносин (5,38) відповідальність дана група повністю покладає на зовнішні фактори. Зауважимо, що жодна група не проявляє інтернальний тип локалізації контролю за шкалою інтернальності у сфері виробничих взаємовідносин, що свідчить про розуміння фахівцями державної служби зайнятості залежності кар’єрного зростання, оцінювання їхньої діяльності від вищого керівництва, впливу інших організаційних і ситуативних факторів.

Означена група фахівців загалом задоволені працею, є професійно відповідальними (1,69), найбільше серед усіх груп задоволені досягненнями (3,77), проявляють найбільший серед усіх рівень домагань у професійній діяльності (2,92).

Серед інтегральних характеристик організаторських здібностей найбільш вираженою є схильність до організаторської діяльності (4,84), психологічна вибірковість (4,83), практично-психологічний розум (4,80), соціальна впливовість (4,79). Усі характеристики організаторських здібностей проявляються доволі часто, з тенденцією до постійності і вираженості. Зауважимо, що саме в цій групі показники організаторських здібностей є найвищими серед усіх груп.

Вираженими показниками міжособистісних чинників є: найнижчий рівень прояву соціально-комунікативної незграбності (2,23), як уміння встановлювати контакт з різними людьми, проявляти щирість, гнучкість у спілкуванні; найвищий показник підвищеного прагнення до статусного росту (13,92), що характеризується завищеним бажанням до домінування, прагненням соціального успіху, визнання зі сторони як підлеглих, клієнтів служби зайнятості, так і керівництва.

Рівень орієнтації на уникнення невдач (7,92) хоч і знаходиться в межах низького рівня, але проявляє тенденцію до середнього, що свідчить про орієнтацію на соціальний і власний успіх у реалізації поставлених цілей, але це може залежати від певних обставин.

Отже, другу групу фахівців можемо охарактеризувати як «фахівцівуправлінців з вираженою установкою на подальше кар’єрне зростання», з високим рівнем кар’єрного потенціалу, оскільки вони орієнтовані на менеджмент, вмотивовані на владу, на високому рівні проявляють кар’єрну причетність до організації, з високим рівнем розвитку організаторських здібностей та сформованою соціально-комунікативною компетентністю.

Означена група фахівців може претендувати на зайняття керівної посади вищої управлінської ланки.

До третього кластера потрапили більшість спеціалістів, які працюють в державній службі зайнятості до 3 років, і по третині спеціалістів зі стажем до 8 років і більше 14 років, віком від 34 років і старші. Найменшу частку склали спеціалісти, які працюють в державній службі зайнятості від 9 до 13 років. Найбільш вираженими показниками мотиваційно-ціннісних чинників у даній групі фахівців є: кар’єрні орієнтації, як і в усіх інших групах, служіння (7,82) та інтеграція стилів життєдіяльності (7,36).

Найменш вираженими є кар’єрні орієнтації на виклик (5,32) і менеджмент (5,38), що свідчить про відсутність прагнення реалізувати себе як управлінця. У своєму кар’єрному зростанні означена група фахівців є певною мірою лояльними до своєї організації (26,74), можуть перейматися проблемами власної організації, частково сприймають цілі організації як свої власні; залежно від ситуації можуть брати на себе відповідальність за їх реалізацію. Кар’єрна стійкість (28,82) є більш вираженою і проявляється на середньому рівні.

Серед соціально-психологічних установок найбільш вираженими є установка на гроші (7,85) і установка на результат (6,38). Це означає, що важливим стимулом у професійній діяльності і досягненні результатів є фінансове заохочення. Серед показників індивідуально-особистісних чинників найбільш вираженими є: прояв екстернального типу локалізації контролю, окрім шкали інтернальності у сфері міжособистісних взаємовідносин (5,53).

Тут фахівці чітко усвідомлюють залежність ефективної взаємодії з оточуючими від власних зусиль. В інших сферах відповідальність за значущі події покладається на зовнішні обставини. Означена група фахівців дещо не задоволені досягненнями (2,97), взаємовідносинами з керівництвом (4,12), є певною мірою професійно відповідальними (1,00), мають середній рівень домагань у професійній діяльності (2,18).

В організаторських здібностях найбільше проявляють: психологічну вибірковість (4,26), як здатність повніше та глибше усвідомлювати психологічні особливості інших людей, часто показують практично-психологічний розум (4,14), як здатність делегувати повноваження, розподіляти завдання, враховуючи психологічні особливості людей.

Менш вираженими є соціальна впливовість (3,76), як здатність до навіювання. Загалом, організаторські здібності проявляються ситуативно. Вираженими показниками міжособистісних чинників є: підвищене прагнення до статусного росту (8,41), як певне бажання влади, отримання визнання; низький рівень соціально-комунікативної незграбності (5,47), тобто вміння встановлювати контакт з різними людьми, проявляти щирість, гнучкість у спілкуванні є сформованим; середній рівень орієнтації на уникнення невдач (8,47), що свідчить про ситуативний прояв досягати успіху в поставлених цілях.

Таким чином, можемо охарактеризувати третю групу фахівців, як «пасивно-ситуативних у кар’єрному зростанні», що володіють кар’єрним потенціалом на середньому рівні: у своєму кар’єрному зростанні орієнтовані на служіння, інтеграцію стилів життєдіяльності, з установками на гроші і результат, певною мірою орієнтовані на цілі організації; володіють екстернальним типом локалізації контролю, частково є професійно відповідальними, із середнім рівнем розвитку організаторських здібностей та середнім рівнем сформованості соціально-комунікативної компетентності. На нашу думку, означена група фахівців потребує застосування розвивально-тренінгових заходів, а також певного кар’єрного супроводу.

До четвертого кластера потрапила найбільша частка спеціалістів, які працюють в державній службі зайнятості до 3 років, 40% осіб від 9 до 13 років, і по третині спеціалістів зі стажем до 8 років і більше 14 років, з різним віковим діапазоном: починаючи від 23 років і старші 41 року.

 Найменшу частку склали керівники, які працюють в державній службі зайнятості більше 14 років. Найбільш вираженими показниками мотиваційно-ціннісних чинників у даній групі фахівців є: кар’єрні орієнтації, як і в усіх інших групах, служіння (7,48) та інтеграція стилів життєдіяльності (6,94).

Певною мірою цінною є орієнтація на свободу (6,10), порівняно з групою третього кластера. Найменш вираженими є кар’єрні орієнтації на виклик (5,02) і менеджмент (5,69), що свідчить про відсутність прагнення реалізувати себе як керівника. У мотивації до кар’єрного зростання фахівці означеної групи є менш кар’єрно причетними до організації (23,06), можуть перейматися проблемами власної організації, але певною мірою ще не сприймають цілі організації як свої власні.

 Кар’єрна стійкість (23,85) також знаходиться на середньому рівні. Це свідчить, що труднощі, які виникають на шляху до кар’єрного зростання, не завжди спонукають до активної дії і бажання їх долати.

Серед соціально-психологічних установок найбільш вираженими є установка на гроші (7,35) і установка на результат (6,48), що свідчить, як і в попередній групі, про важливість фінансового стимулу у професійній діяльності і досягненні результатів.

 Серед показників індивідуально-особистісних чинників найбільш вираженими є: прояв екстернального типу локалізації контролю, окрім шкали інтернальності стосовно здоров’я і хвороби (5,58). В усіх інших сферах відповідальність за значущі події надається зовнішнім факторам. Означена група фахівців у цілому менш задоволена працею, ніж попередні групи. Привертає увагу показник професійної відповідальності (0,88), він найнижчий серед усіх груп.

В організаторських здібностях найбільше проявляють: психологічну вибірковість (4,10). Інші характеристики організаторських здібностей проявляються залежно від ситуації, на середньому рівні.

Вираженими показниками міжособистісних чинників є: відсутність підвищеного прагнення до статусного росту (8,04), низький рівень соціальнокомунікативної незграбності (7,44), тобто здатність у взаємодії з оточуючими людьми проявляти щирість і гнучкість; показник орієнтації на уникнення невдач (7,52) свідчить про тенденцію до певного сумніву у досягненні успіху в поставлених цілях.

Таким чином, можемо охарактеризувати четверту групу фахівців, як «адаптантів, що визначаються у кар’єрному зростанні», які володіють середнім рівнем кар’єрного потенціалу, оскільки проявляють нестійкість у мотивації до кар’єрного зростання, знаходяться у пошуках власного професійного «Я», з середнім рівнем організаторських здібностей та певною мірою сформованою соціально-комунікативною компетентністю.

Означена група фахівців потребує серії розвивальнотренінгових заходів з тривалим супроводом кар’єрного зростання.

До п’ятого кластера потрапила найбільша частка спеціалістів, які працюють в державній службі зайнятості від 4 до 8 років та кожний п’ятий зі стажем більше 14 років, з середнім віком від 41 року і старші.

Найбільш вираженими показниками мотиваційно-ціннісних чинників у даній групі фахівців є: кар’єрні орієнтації, як і в усіх інших групах, служіння (7,75) та інтеграція стилів життєдіяльності (6,55). У мотивації до кар’єрного зростання фахівці означеної групи не є кар’єрно причетними до організації (16,95), що свідчить про відсутність інтересу до цілей організації і зацікавленість лише власними проблемами.

Кар’єрна стійкість (21,00) проявляється на низькому рівні, що доводить відсутність у них наполегливості у подоланні труднощів на шляху до кар’єрного зростання, гнучкості у вирішенні завдань.

Серед соціально-психологічних установок найбільш вираженою є установка на гроші (7,50), що свідчить про важливість лише фінансового стимулу у професійній діяльності і досягненні результатів. Невираженою є установка на егоїзм (4,15) і на владу (5,20).

Серед показників індивідуально-особистісних чинників найбільш вираженими є: прояв екстернального типу локалізації контролю, окрім шкали інтернальності у сімейних стосунках (5,50).

В усіх інших сферах відповідальність за значущі події цілковито перекладається на зовнішні фактори. Означена група фахівців найменш задоволена працею, порівняно з усіма групами.

Але водночас, привертає увагу показник професійної відповідальності (1,15), що свідчить про певну відповідальність за результати своєї діяльності. В організаторських здібностях найбільше проявляють: психологічну вибірковість (4,50), є вимогливими до інших (4,31), з розвиненим практичнопсихологічним розумом (4,29), проявляють психологічну тактовність (4,16). Загалом, організаторські здібності є розвиненими на середньому рівні. Вираженими показниками міжособистісних чинників є: низький рівень підвищеного прагнення до статусного росту (7,80), що свідчить про відсутність прагнення до керування, високого рівня домагань, соціального успіху, визнання.

Проте середній рівень соціально-комунікативної незграбності (9,55) доводить, що в деяких ситуаціях вони не проявляють гнучкість у спілкуванні, виваженість, терпимість до проблем інших.

 Середній рівень орієнтації на уникнення невдач (8,50) означає, що вони ситуативно проявляють активність задля досягнення успіху в поставлених цілях.

Таким чином, можемо охарактеризувати п’яту групу фахівців, як «виконавців, з відсутністю мотивації до кар’єрного зростання», які володіють низьким рівнем кар’єрного потенціалу, оскільки не проявляють бажання і прагнення до управлінської діяльності. Зокрема, мають найнижчий показник за орієнтацією на менеджмент, установкою на владу, рівнем домагань у роботі, низький рівень кар’єрної причетності та кар’єрної стійкості, але при цьому з достатнім рівнем організаторських здібностей в межах своїх посадових обов’язків та середнім рівнем сформованості соціально-комунікативної компетентності.

До шостого кластера потрапили спеціалісти, які працюють в державній службі зайнятості від 4 до 8 років і ті, хто працюють більше 14 років, з різним віковим діапазоном: починаючи від 34 років і старші 41 року. Цей кластер є найменшим за кількістю респондентів, і, на нашу думку, не може бути показовим. Проте, результати прояву показників вираженості психологічних чинників є доволі цікавими, тому вбачаємо за потрібне здійснити їх аналіз.

Найбільш вираженими показниками мотиваційно-ціннісних чинників у даній групі фахівців є: кар’єрні орієнтації інтеграція стилів життєдіяльності (8,00) і служіння (7,60). Також певною мірою є вираженою кар’єрна орієнтація професійна компетентність (6,80).

У мотивації до кар’єрного зростання фахівці означеної групи є кар’єрно причетними до організації (29,60), їхні цілі збігаються з цілями організації, вони переймаються проблемами власної організації. Кар’єрна стійкість (27,60) знаходиться на середньому рівні. Це свідчить, що труднощі, які виникають на шляху до кар’єрного зростання, не завжди спонукають до активної дії і бажання їх долати.

Серед соціально-психологічних установок найбільш вираженими є установка на гроші (8,20), до речі, вона є найвищою серед усіх груп, і установка на результат (6,60), що свідчить про визначальну важливість фінансового стимулу у професійній діяльності і досягненні результатів.

Серед показників індивідуально-особистісних чинників найбільш вираженими є: прояв екстернального типу локалізації контролю, окрім шкали інтернальності стосовно здоров’я і хвороби (5,60). В усіх інших сферах відповідальність за значущі події надається зовнішнім факторам.

Означена група фахівців в цілому задоволена працею, особливо досягненнями в роботі (3,80), це найвищий показник серед усіх груп, і умовами праці (3,40), що також є найвищим серед усіх груп. Вони є професійно відповідальними (1,60). В організаторських здібностях найбільше проявляють: вимогливість до інших (4,35). Інші характеристики організаторських здібностей проявляються доволі часто.

Вираженими показниками міжособистісних чинників є: найвищий рівень соціально-комунікативної незграбності (16,60), що свідчить про відсутність уміння спілкуватися з людьми. Вони відчувають труднощі у спілкуванні, воліють уникати взаємодії з оточуючими.

 При цьому володіють підвищеним прагненням до статусного росту (11,20), тобто прагнуть визнання, слави, соціального успіху і мають високий рівень орієнтації на уникнення невдач (14,20), що свідчить про відсутність бажання ставити цілі і досягати їх. Тобто в даній групі спеціалістів соціально-комунікативна компетентність не є сформованою.

Таким чином, можемо охарактеризувати шосту групу фахівців, як «неоціненних професіоналів з вираженим прагненням до соціального успіху», які володіють низьким рівнем кар’єрного потенціалу, оскільки, в першу чергу, орієнтовані на інтеграцію стилів життєдіяльності, служіння та професійну компетентність, з вираженою установкою на гроші, відсутністю орієнтації на менеджмент та владу, є певною мірою лояльними до організації, але труднощі, які виникають на кар’єрному шляху не мобілізують їх і не примушують докладати більше зусиль у кар’єрному зростанні; з достатнім рівнем розвитку організаторських здібностей та несформованою соціально-комунікативною компетентністю.

Отже, означена група, яка є малочисельною, на нашу думку, складається зі спеціалістів, які вважають себе доволі високими професіоналами, але не «оціненими» оточуючими: керівництвом, клієнтами служби зайнятості, колегами тощо. У зв’язку з цим демонструють труднощі у міжособистісній взаємодії.

**РОЗДІЛ 3**

**сприяння процесу кар’єрного зростання особистості**

 **3.1. Теоретико-методологічні положення психологічної програми сприяння процесу кар’єрного зростання особистості**

Виходячи з позицій особистісно-орієнтованого підходу до розвитку управлінського потенціалу та технологічного підходу до розробки змісту тренінгової програми, а також спираючись на тренінгову модель розвитку кар’єри, запропоновану К. Мілютіною, яка зазначає, що основною метою тренінгу розвитку кар’єри є зіставлення уявлень учасників групи про власну кар’єру та їхні життєві плани з розвитком організації в цілому, було конкретизовано мету, завдання та визначено змістовні блоки тренінгової програми розвитку кар’єрного потенціалу фахівців державної служби зайнятості.

Таким чином, метою тренінгової програми є створення психологічних умов для розвитку кар’єрного потенціалу фахівців державної служби зайнятості.

Зазначена мета конкретизувалася в таких завданнях:

1. Допомогти учасникам усвідомити важливість планування кар’єрного зростання, розвитку кар’єрного потенціалу.

2. Мотивувати учасників до кар’єрного зростання з урахуванням власних цілей і цінностей та цілей організації.

3. Підвищити рівень домагань у професійній діяльності та рівень професійної відповідальності.

4. Підвищити рівень розвитку психологічних компонентів організаторських здібностей.

5. Сприяти формуванню в учасників соціально-комунікативної компетентності як важливого міжособистісного чинника кар’єрного зростання.

Структура тренінгової програми була представлена окремими блоками, побудованими відповідно до визначених мотиваційно-ціннісних, індивідуальноособистісних та міжособистісних характеристик, що складають кар’єрний потенціал фахівців державної служби зайнятості і є предикторами кар’єрного зростання.

Кожний блок представлений у вигляді одного заняття.

 З огляду на низький рівень обізнаності фахівців державної служби зайнятості у питаннях, пов’язаних із побудовою кар’єри, кар’єрним зростанням, було додано окремий тренінговий блок, присвячений розкриттю змісту таких основних понять як: «кар’єра», «кар’єрне зростання», а також питанням особливостей кар’єрного зростання на сучасному етапі, зокрема в державній службі зайнятості.

Таким чином, програма тренінгу вміщувала чотири блоки і складалася з 4 занять.

 Блок 1.

 Заняття 1. Особливості кар’єрного зростання фахівців державної служби зайнятості на сучасному етапі.

Блок 2.

Заняття 2. Мотиваційно-ціннісна складова особистості у кар’єрному зростанні.

Блок 3.

Заняття 3. Організаторські здібності керівника.

Блок 4.

Заняття 4. Особливості міжособистісної взаємодії у кар’єрному зростанні.

Кожний блок тренінгової програми відповідно до технологічного підходу містив навчальну складову, яка була представлена міні-лекціями: «Актуалізація проблематики кар’єрного зростання особистості», «Мотивація до кар’єрного зростання», «Психологічні складові організаторських здібностей», «Соціально-комунікативна компетентність керівника», дискусіями; корекційну складову, до якої включено індивідуальні вправи: діагностична вправа «Моє ставлення до кар’єри», «Що я вкладаю у зміст кар’єрного зростання», «Мої прагнення у кар’єрному зростанні», «Накопичення погоджень», «Я бачу..», «Демонстрація особистісної якості» та розвивальну складову, до якої увійшли розвивальні вправи, вправи на вироблення певних умінь і навичок, групові вправи: «Чинники кар’єрного зростання», «Кар’єрна причетність», «Створення програми мотивації», «Перейти річку», «Новий начальник», які в сукупності були спрямовані на розвиток змістовних характеристик кар’єрного потенціалу.

Виключенням став блок 3, в межах якого було проведено рольову гру «Катастрофа в пустелі» загальною тривалістю біля 2,5 години, в процесі якої одночасно здійснюється корекційно-розвивальний вплив на особистість і групу, оскільки дозволяє сформувати уміння встановлювати контакт, вести диспут, бути переконливим, прислуховуватися і враховувати індивідуальні думки учасників і на їх основі приймати відповідальні рішення, водночас, проявляти вимогливість і психологічний такт, уміння вести за собою групу, розподіляти завдання між учасниками, брати відповідальність за прийняття рішення [27].

 Кожне заняття блоку проводилося за такою узагальненою схемою:

1) привітання;

2) розминка, активізація учасників групи;

3) введення правил групи (на початку першого заняття, протягом кожного тренінгового блока правила повторювалися);

4) міні-лекції;

5) основні ігри та вправи, їх аналіз та обговорення;

6) рефлексія попереднього заняття;

7) прощання.

До першої групи увійшли фахівці з середнім рівнем розвитку кар’єрного потенціалу (40 осіб). Групу було поділено на дві підгрупи по 20 осіб. Першу підгрупу – експериментальну склали фахівці, які брали участь у тренінговій програмі.

 Другу підгрупу – контрольну – фахівці, які навчалися за заздалегідь визначеною програмою підвищення кваліфікації і не брали участь у формувальному експерименті.

Соціально-демографічні характеристики експериментальної групи з середнім рівнем кар’єрного потенціалу:

– посада – спеціалісти профільних відділів базових центрів зайнятості; – середній вік респондентів – 32 роки (від 30 до 41 року);

– середній стаж роботи в державній службі зайнятості − 8 років (від 4 до 13 років);

– за статтю – 100% жінок.

До другої групи увійшли фахівці з високим рівнем розвитку кар’єрного потенціалу (30 осіб).

Групу було поділено на експериментальну та контрольну (по 15 осіб).

Соціально-демографічні характеристики експериментальної групи з високим рівнем кар’єрного потенціалу:

– посада – спеціалісти та заступники керівників профільних відділів базових центрів зайнятості;

– середній вік респондентів – 38 років (від 36 до 46 років); – середній стаж роботи в державній службі зайнятості – 11 років (від 8 до 18 років);

– за статтю – 100% жінок.

Тривалість та інтенсивність тренінгових занять, на нашу думку, є обґрунтованою, оскільки учасниками даної програми обрані фахівці, які переважно є вмотивованими до кар’єрного зростання.

На практиці такий режим роботи тренінгу має назву «марафон», що дає змогу швидко створити творчу атмосферу роботи групи, прискорити групову динаміку; дозволяє уникати зайвої витрати часу на «втягування» в роботу, на підготовчі вправи, пригадування інформації, нагадування правил та ін.

 Після тренінгових занять проводилися загальні підсумки тренінгу. У підсумках звернено увагу, наскільки досягнута мета, що визначалася на початку роботи групи, а також здійснено оцінку ефективності проведення розвивальнотренінгових заходів.

Це було забезпечено отриманням зворотнього зв’язку від учасників тренінгу щодо його ефективності.

Зауважимо, що під час проведення тренінгової програми ми дотримувалися певних правил і принципів роботи в групі.

Принцип «тут і зараз», який орієнтує учасників на те, щоб предметом їхнього аналізу постійно були процеси, що відбуваються в групі на даний момент: відчуття, що переживаються, думки, які з’являються в конкретний момент. Окрім спеціально обумовлених випадків, забороняються проекції у минуле та майбутнє.

Принцип акцентування на теперішньому, на думку І. Вачкова, сприяє більш глибокій рефлексії учасників, навчанню концентрувати увагу на собі, своїх думках і почуттях, розвитку навичок самоаналізу.

Принцип щирості і відкритості. Дотримання цього принципу сприяє отриманню й наданню іншим щирого зворотнього зв’язку, тобто тієї інформації, яка важлива для кожного учасника і яка запускає не лише механізми самоусвідомлення, але й механізми міжособистісної взаємодії в групі.

Принцип «Я», як необхідність висловлювати свої думки, відчуття і хвилювання з приводу почутого від свого імені: «я так вважаю», «мені так здається». Навіть оцінка поведінки іншого члена групи має здійснюватися через висловлювання власних думок і почуттів. Саме це допомагає учасникам сконцентруватися на процесах самопізнання, на самоаналізі та рефлексії. Дотримання даного принципу дозволяє навчитися брати відповідальність на себе і приймати себе таким, яким ти є.

Принцип активності. У групі відсутня можливість пасивного «висижування». Психологічний тренінг є активним методом навчання та розвитку, тож активна участь усіх учасників є обов’язковою. Більшість вправ потребувала включення всіх учасників. Навіть якщо вправа мала демонстраційний характер або передбачала індивідуальну роботу у присутності групи, всі учасники мали право висловитися після завершення вправи.

 Принцип дослідницької творчої позиції. Його зміст полягає в тому, що в ході тренінгу учасники групи усвідомлюють, виявляють, відкривають ідеї, закономірності, уже відомі в психології, а також, що особливо важливо, свої особисті ресурси, можливі особливості. Виходячи з цього принципу, тренер повинен вигадати, сконструювати й організувати ті ситуації, які допоможуть членам групи усвідомити, апробувати і тренувати нові способи поведінки.

Принцип партнерського (суб’єкт-суб’єктного) спілкування. Партнерським, або суб’єкт-суб’єктним спілкуванням є таке, за якого враховуються інтереси інших учасників взаємодії, а також їхні почуття, емоції, переживання. Реалізація цього принципу створює в групі атмосферу безпеки, довіри, відкритості, що дозволяє її учасникам експериментувати зі своєю поведінкою, не соромлячись помилок. Цей принцип тісно пов’язаний з принципом творчої, дослідницької позиції учасників групи.

Принцип дотримання конфіденційності. Усі висловлювання учасників групи залишаються в межах групи, не виносяться за межі. Це природня естетична вимога, що є важливою умовою для створення атмосфери довіри, безпеки й саморозкриття.

Зрозуміло, що психологічні знання й конкретні прийоми, ігри, психотехніки можуть використовуватися за межами групи і обов’язково повинні застосовуватися у професійній діяльності, під час навчання, у спілкуванні з метою саморозвитку.

 **3.2. Психологічний та статистичний аналіз результатів формувального етапу дослідження**

Після проведення тренінгової програми розвитку кар’єрного потенціалу фахівців державної служби зайнятості було проаналізовано її ефективність окремо у групі фахівців з середнім рівнем розвитку кар’єрного потенціалу та у групі фахівців з високим рівнем розвитку кар’єрного потенціалу.

 Для цього було виявлено критерії оцінки ефективності тренінгу: підвищення рівня розвитку кар’єрної причетності, кар’єрної стійкості, підвищення рівня домагань та професійної відповідальності, рівня прояву складових компонентів організаторських здібностей, зниження рівня соціально-комунікативної незграбності, орієнтації на уникнення невдач, вираженості установки на гроші, підвищення вираженості установки на владу.

 Для вимірювання означених критеріїв було використано ті самі методики, що і до проведення формувального експерименту. Аналіз для двох груп фахівців здійснювався за загальною схемою.

1. Порівняння вибірок досліджуваних, котрі увійшли до складу експериментальної та контрольної груп, за допомогою U-критерію Манна-Уітні, який використовувався двічі:

– перед проведенням тренінгової програми, з метою підтвердження відсутності достовірних відмінностей за показниками мотиваційно-ціннісних, індивідуально-особистісних, міжособистісних чинників кар’єрного зростання у експериментальній та контрольній групах;

– після завершення тренінгової програми, з метою підтвердження наявності достовірних відмінностей за показниками мотиваційно-ціннісних, індивідуальноособистісних, міжособистісних чинників кар’єрного зростання в експериментальній та контрольній групах.

2. Виявлення достовірних змін у ступені прояву показників мотиваційно-ціннісних, індивідуально-особистісних, міжособистісних чинників кар’єрного зростання до та після застосування тренінгової програми всередині кожної з груп (експериментальної та контрольної) за допомогою Т-критерію Вілкоксона.

 3. Детальні обчислення проводилися за допомогою пакета статистичних комп’ютерних програм IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0.

Перед проведенням формувального етапу дослідження статистично значущих відмінностей у показниках психологічних чинників кар’єрного зростання як для фахівців з середнім рівнем, так і для фахівців з високим рівнем розвитку кар’єрного потенціалу експериментальної та контрольної груп за U-критерієм Манна-Уітні виявлено не було.

Проаналізуємо результати дослідження показників змін у прояві мотиваційно-ціннісних чинників кар’єрного зростання експериментальної та контрольної груп фахівців з середнім рівнем розвитку кар’єрного потенціалу до та після проведення тренінгу.

За результатами проведення тренінгової програми, у групі фахівців з середнім рівнем розвитку кар’єрного потенціалу відбулися істотні зміни у бік збільшення рівнів прояву показників кар’єрної причетності та кар’єрної стійкості, що свідчить про посилення прагнення до кар’єрного зростання, зокрема, готовності фахівців працювати на втілення цілей організації, бажання долати труднощі, опановувати новий досвід для досягнення кар’єрної мети.

Така ситуація доводить, що завдання – підвищення рівня мотивації фахівців до кар’єрного зростання з урахуванням власних цілей і цінностей та цілей організації, вирішення якого передбачало застосування корекційно-розвивальної тренінгової програми, – було виконано.

Водночас, зауважимо, що середньогрупове значення показника кар’єрної причетності залишилося в межах середнього рівня прояву, на відміну від показника кар’єрної стійкості, який демонструє тенденцію до високого рівня прояву для даної групи фахівців.

У соціально-психологічних установках також відбулися зміни, зокрема у бік збільшення показника установки на результат, як прагнення фахівця досягати результату, незважаючи на перешкоди та посилення установки на владу, яка до проведення тренінгу була певною мірою вираженою, але значно менше, ніж у групі фахівців із високим рівнем розвитку кар’єрного потенціалу.

Таким чином, серед мотиваційно-ціннісних чинників у групі фахівців із середнім рівнем розвитку кар’єрного потенціалу дуже помітні зрушення у сторону позитивних змін відбулися лише за такими показниками: «інтеграція стилів життєдіяльності», кар’єрна причетність, кар’єрна стійкість, установка на результат, установка на працю, установка на владу та установка на гроші. У контрольній групі достовірних змін у показниках не було виявлено.

За результатами тренінгової програми в експериментальній групі фахівців з середнім рівнем розвитку кар’єрного потенціалу в показниках індивідуально-особистісних та міжособистісних чинників відбулися значущі зміниу бік збільшення за: рівнем домагань у професійній діяльності, що свідчить про підвищення фахівцями рівня складності завдань у досягненні власних цілей, тобто спроможність досягти бажаного результату, зокрема отримання керівної посади; професійною відповідальністю, підвищеним прагненням до статусного росту, як бажанням мати вплив на оточуючих, бути значущим, помітним, виділятися серед інших.

 Також бачимо тенденцію до зниження показників соціально-комунікативної незграбності та орієнтації на уникнення невдач – із середнього рівня прояву до низького, що свідчить про підвищення впевненості у соціальній взаємодії, у контактах з оточуючими людьми, ініціативності, активності, віри у досягнення успіху.

Психологічна вибірковість, як здатність до розуміння, співпереживання, рефлексії, уваги до інших людей є однією з важливих якостей представників соціономічних професій. Тому цілком виправдано, що у фахівців державної служби зайнятості цей показник є вираженим.

Відбулися зміни в показнику схильності до організаторської діяльності. Це дозволяє стверджувати, що у фахівців дедалі більше виникає потреба у виконанні ролі організатора, який готовий нести відповідальність за інших, проявляти ініціативність, самостійність у прийнятті рішень. Така ситуація свідчить про позитивне ставлення до управлінської діяльності, про наявність здібностей до такої діяльності.

Відбулися зміни за такими показниками організаторських здібностей як: соціальна впливовість і критичність, що вказує на наявність у фахівців здібностей заряджати своєю енергією інших, спонукати до дії завдяки власному прикладу, а також наявність здібностей до виявлення та аналізу позитивних і негативних проявів у поведінці інших людей.

Після проведення тренінгової програми показники зазначених якостей засвідчили підвищення рівня їхнього прояву: від періодичності та ситуативності до «якість проявляється доволі часто».

У показниках за шкалами інтернальності в різних сферах життєдіяльності змін не відбулося, як у контрольній групі, так і у групі експериментальній.

Таким чином, серед індивідуально-особистісних та міжособистісних чинників у групі фахівців із середнім рівнем розвитку кар’єрного потенціалу значущі зрушення у бік позитивних змін відбулися за такими показниками: рівнем домагань у професійній діяльності, професійною відповідальністю, психологічною вибірковістю, соціальною впливовістю, критичністю, схильністю до організаторської діяльності, підвищеним прагненням до статусного росту, соціально-комунікативною незграбністю, орієнтацією на уникнення невдач.

Це дозволяє нам стверджувати, що поставлені завдання певним чином були вирішені. Зокрема, підвищилася мотивація до кар’єрного зростання з урахуванням власних цілей і цінностей та цілей організації; підвищився рівень домагань у професійній діяльності та рівень професійної відповідальності; підвищився рівень окремих характеристик організаторських здібностей і рівень здатності до організаторської діяльності; скориговано рівні розвитку окремих складових соціальнокомунікативної компетентності.

Зазначимо, що було виявлено статистично значущі відмінності у показниках мотиваційно-ціннісних, індивідуально-особистісних, міжособистісних чинників кар’єрного зростання фахівців державної служби зайнятості з середнім рівнем розвитку кар’єрного потенціалу експериментальної та контрольної груп за U-критерієм Манна-Уітні.

Виявлено зміни за такими показниками: інтеграція стилів життєдіяльності, кар’єрна причетність, кар’єрна стійкість, установка на результат, установка на владу, установка на гроші, рівень домагань у професійній діяльності, соціальна впливовість, критичність, соціально-комунікативна незграбність, орієнтація на уникнення невдач.

При цьому середньогрупове значення за показником кар’єрної стійкості (30,32) відповідає високому рівню прояву. Зокрема, це свідчить про здатність проявляти настирливість у своїх кар’єрних амбіціях, долати перешкоди, вирішувати складні завдання, адаптуватися до обставин, які змінюються. Середньогрупове значення показника кар’єрної причетності демонструє тенденцію до прояву на високому рівні (29,80), що дозволяє стверджувати про готовність працювати на втілення цілей організації, прийняття власної відповідальності за їхню реалізацію, докладати до цього максимум зусиль.

Змінилися у бік збільшення показника установки на результат, як прагнення фахівця досягати поставлених цілей, незважаючи на перешкоди. Зокрема, цей показник був і до початку тренінгу найбільш вираженим у даній групі фахівців. Виявилися зміни за показником установки на егоїзм, що у попередній групі фахівців не було зафіксовано.

Фахівці з високим рівнем кар’єрного потенціалу після тренінгу відчули впевненість у власних силах і почали замислюватися над реалізацією власних цілей у професійній діяльності. Хоча цей показник найменш виражений серед усіх соціально-психологічних установок.

Таким чином, серед мотиваційно-ціннісних чинників у групі фахівців з високим рівнем розвитку кар’єрного потенціалу значущі зрушення у бік позитивних змін відбулися за такими показниками: менеджмент, кар’єрна причетність, кар’єрна стійкість, установка на результат, установка на егоїзм, установка на гроші.

У показниках організаторських здібностей виявлено позитивні зрушення за майже усіма складовими, окрім психологічної вибірковості. Така ситуація свідчить, що у фахівців з високим рівнем розвитку кар’єрного потенціалу і до застосування тренінгової програми усі складові характеристики організаторських здібностей проявлялися доволі часто.

Водночас тенденцію до рівня постійного прояву виявлено за такими показниками організаторських здібностей: практичнопсихологічний розум, як здатність розподіляти обов’язки, доручення з урахуванням індивідуальних особливостей людей, швидко опановувати нові знання у сфері організаторської діяльності, набувати відповідних організаторських умінь, у даній групі; психологічний такт, як здатність застосовувати індивідуальний підхід до оточуючих; соціальна впливовість, як здатність впливати на інших завдяки власному прикладу, своїм ставленням до подій, включенням у вирішення проблемних питань тощо; схильність до організаторської діяльності, як уміння й бажання організовувати інших, нести відповідальність за свої дії, отримувати задоволення від такої діяльності.

Зауважимо, що показниках за шкалами інтернальності у різних сферах життєдіяльності, як і в групі фахівців з середнім рівнем розвитку кар’єрного потенціалу, достовірних змін не відбулося, як у контрольній групі, так і в групі експериментальній.

Таким чином, серед індивідуально-особистісних та міжособистісних чинників у групі фахівців з високим рівнем розвитку кар’єрного потенціалу значущі зрушення у бік позитивних змін відбулися за такими показниками: рівнем домагань у професійній діяльності, професійною відповідальністю, практичнопсихологічним розумом, психологічним тактом, соціальною впливовістю, вимогливістю до інших людей, критичністю, схильністю до організаторської діяльності, соціально-комунікативної незграбності, орієнтації на уникнення невдач. У контрольній групі статистично значущих змін за показниками не виявлено.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

* 1. Алексенцева-Тімченко К. Кар’єрні орієнтації студентів випускних курсів. Вісник Одеського національного університету. Серія: Соціологія і політичні науки. 2015. Т. 20. Вип. 1.С. 24-32.
	2. Алексенцева-Тімченко К. Соціальні умови формування успішної кар’єри: автореф. дис… канд. соціол. наук: 22.00.04: Запоріжжя, 2007. 24 с.
	3. Арефнія С.В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади: дис… канд. психол. наук: 19.00.10. Навчально-науковий інститут Університету «КРОК». К., 2018. 249 с.
	4. Багрім О. Професійний потенціал керівних кадрів: еволюція наукових поглядів. URL: http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2015/2015\_01(24)/27.pdf
	5. Балабанова Л.В. Управління персоналом : підруч. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. К. : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
	6. Бевз Г.М. Комунікативна компетентність як механізм стратегії подолання / Формування професійної компетентності сучасного фахівця в умовах євроінтеграції [Текст] : зб. наук. пр. Укр. Акад. Акмеології, Черкаський нац. ун-т ім. Б. Хмельницького. Черкаси : Гордієнко Є.І., 2018. 396 с.
	7. Березовська Л.І. Психологічні особливості управлінського та підприємницького потенціалу менеджерів / Вісник Національного університету оборони України. 2015. Вип. 1. С. 21-26.
	8. Березовська Л., Тангел А. Психологічні особливості кар’єри особистості. Вісник Національного університету оборони України. Київ : НУОУ, 2015. № 1 (44). С. 212-217.
	9. Бех В.П., Токар О.М. Організаційна свідомість: питання, припущення, гіпотези. Нова парадигма. Київ : НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2014. Вип. 136. С. 36-46.
	10. Біла-Тіунова Л. Службова кар’єра: поняття та особливості. Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія». 2012. Т. 11. С. 127-139.
	11. Біскуп В.С. Кар’єра vs професіоналізм: технології просування на противагу професіоналізації. Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. 2012. № 993. Вип. 29. С. 53-57.
	12. Біскуп В.С. Кар’єрна компетентність студентської молоді: соціологічний аспект: дис… канд. соціол. наук: 22.00.04. Українська академія друкарства, Львівський національний університет імені Івана Франка. Львів, 2017. 257 с.
	13. Біскуп В.С. Теоретичний аналіз змісту поняття «кар’єра» з позицій суспільно-гуманітарних дисциплін. Вісник Львівського університету. Серія: соціологічна. 2012. Вип. 6. С. 217-226.
	14. Бондаревська І.О. Навчальна програма тренінгової форми «Кар’єра і сім’я: ґендерна ідентичність жінок-менеджерів». Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : Київ : Наук. світ, 2008. Ч. 21-22. С. 57-62.
	15. Бондарчук О. Психологічні фактори успішної професійної кар’єри керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Вісник післядипломної освіти. 2010. Вип. 2. С. 175-182.
	16. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія. Київ : Наук. світ, 2008. 318 с.
	17. Борисюк А. Професійна кар’єра як соціально-психологічний феномен: етапи, типи професійної кар’єри. Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. К., 2007. Т. 9. Ч. 4. С. 94-101.
	18. Бутко М.П., Неживенко А.П., Пепа Т.В. Економічна психологія: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 232 с.
	19. Вінтоняк В. Професійне зростання офіцера в особистісному вимірі. Правничий вісник Університету «КРОК». 2014. Вип. 18. С. 109-114.
	20. Вірна Ж.П., Мудрик А.Б. Особистісна вимогливість як чинник ефективної професійної реалізації державного службовця. Психологія і суспільство. 2013. № 3. С. 99-109.
	21. Вірна Ж.П. Мудрик А.Б. Особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності : монографія. Луцьк : Вежа-Друк, 2014. 256 с.
	22. Воронько Л. Успішна кар’єра: сутність, умови та фактори побудови. Державне управління: теорія та практика. 2013. № 1.
	23. Гальцева Т.О. Соціально-психологічне навчання у державній службі зайнятості. Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. 2015. Вип. 18. С. 154-163.
	24. Главацька О.Л. Вплив системи цінностей сучасної молоді на професійний кар’єрний успіх. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Педагогічні науки. 2017. № 1(2). С. 43-51.
	25. Говорун Т. Професійна освіта та кар’єра в прикладних соціально-психологічних дослідженнях. Інформаційні технології і засоби навчання. 2009. № 6 (14).
	26. Гончарова Н. Роль професійної підготовки в проектуванні кар’єри майбутніх учителів. Психологія і особистість. 2016. № 2 (1). С. 180-188.
	27. Горохова Г. Психолого-педагогічні аспекти професійної кар’єри особистості. Вісник Житомирського державного університету ім. Івана Франка. 2017. № 3 (89). С. 73-77.
	28. Горпинич О.В. Ефективність кар’єри як засіб професійної самореалізації особистості. Економіка. Менеджмент. Бізнес. Київ : Державний університет телекомунікацій. № 1 (19). 2017. С. 80-86.
	29. Грішнова О.А. Трудова кар’єра: сучасні підходи до визначення ефективності. Україна: аспекти праці. 2005. № 4. С. 45-49.
	30. Гура Н.А. Організаційно-психологічні чинники розвитку і переривання кар’єри: дис… канд. психол. наук: 19.00.10. Університет економіки та права «Крок». К., 2019. 239 с.
	31. Дєліні М.М. Теоретичні аспекти дослідження впливу психологічних чинників професійної «Я-концепції» на формування успішної кар’єри. Вісник Одеського національного університету. Серія: Психологія. 2016. Т. 21. Вип. 3. С. 105-114.
	32. Дерябіна Г.В. Психологічні особливості розвитку управлінського потенціалу особистості : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Інститут психології НАПН України імені Г.С. Костюка. Київ, 2008. 19 с.
	33. Долгих Л. Кар’єрні домагання особистості. Життєві домагання особистості: монографія / за ред. Т. Титаренко. Київ : Педагогічна думка, 2007. С. 217-230.
	34. Загурська-Антонюк В.Ф., Березенська С.А., Вовкотруб Т.П., Бондаренко О.В. Підвищення ефективності роботи та кар’єрного потенціалу. Економіка, управління та адміністрування. Житомир : Державний університет «Житомирська політехніка», 2019. № 3(89). С. 165-174.
	35. Земба А.Б. Особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності : автореф. дис… канд. психол. наук : 19.00.01. Луцьк. 2010. 20 с.
	36. Злочевська Л. Акмеологічний підхід у підготовці учнівської молоді ПТНЗ до побудови й реалізації професійної кар’єри. Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Звітної наук.-практ. конф. (м. Київ, 24-25 берез. 2014 р.). Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. К., 2014. Т. 2. С. 64-66.
	37. Зось-Кіор М. Удосконалення державно-управлінської практики засобами кар’єрного консалтингу. Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Луцьк : Вежа-Друк, 2018. № 1 (13). C. 29-35.
	38. Казановський А.В. Актуальні проблеми розробки адаптаційної моделі діяльності державної служби зайнятості. Бюлетень ІПК ДСЗУ. 2008. № 1. С. 16-17.
	39. Казановський А.В. Компетенційний підхід в системі підготовки керівних кадрів : навч. посіб. Київ : ІПК ДСЗУ, 2011. 43 с. 75.
	40. Казановський А.В. Розробка профілю компетенцій керівних кадрів: грані проблеми. Ринок праці та зайнятість населення. 2012. № 2. С. 19-23.
	41. Калениченко К.М. Побудова програми психологічного супроводу працівників. Теорія і практика сучасної психології. Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2018. Вип. 4. С. 133- 139.
	42. Капіца В.Ф. Професійна кар’єра успішного фахівця / В.Ф. Капіца, О.І. Орлова, К.В. Шурупова. Кривий Ріг : Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2013. 415 с.
	43. Карамушка Л.М., Карамушка Т.В. Тренінгова програма «Професійна кар’єра та психологічне здоров’я освітнього персоналу». Організаційна психологія. Економічна психологія. 2019. № 4(18). C. 36-45.
	44. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Київ : Наук. світ, 2009. Ч. 24. С. 196-208.
	45. Карамушка Л.М., Охотницька К.Ю. Вплив чинників мезорівня на формування та розвиток відданості організації персоналу. Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2013. Том. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 39. С. 30-34.
	46. Карамушка Л.М., Рутина Ю.В. Особистісна та професійна самоактуалізація: рівень значущості, розуміння сутності та умов для її здійснення. Актуальні проблеми психології. 2019. № 53 (1). С. 15-22.
	47. Карамушка Т. Уявлення аспірантів про сутність майбутньої професійної кар’єри, можливі напрямки і типи її здійснення. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. 2014. Вип. 2. С. 92-98.
	48. Кириченко В.В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : навч. посіб. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 110 с.
	49. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. К.: ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2012. 200 с.
	50. Кокун О.М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології. Практична психологія та соціальна робота. 2013. № 9. С. 1-5.
	51. Коломієць Ю.В., Фомова О.А. Сучасні тенденції управління діловою кар’єрою персоналу. Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. 2014. № 3. Т. 2. С. 86-89.
	52. Котєнєва Ю.М. Формування уявлень про професійну кар’єру у студентів педагогічного коледжу в процесі фахової підготовки : автореф. дис... канд. пед. наук : 13.00.04. Держ. заклад «Луганський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка». Старобільск, 2016. 300 с.
	53. Куций О.А. Потенціал психології кар’єри та перспективи його застосування щодо персоналу, який діє в особливих умовах. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2015. Вип. 18. С. 111-120.
	54. Куций О.А. Основні фактори кар’єрної кризи спеціаліста. Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів: матеріали І Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Кривий Ріг, 15 лютого 2018 р.). Кривий Ріг, 2018. С. 207-210.
	55. Куций О.А. Теоретико-гіпотетична модель психологічної складової кар’єри. Проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. 2016. Т. 1. Вип. 45. С. 56-60.
	56. Кучерявий О. Акме-синергетична концепція кар’єрного зростання як результат самотворчості та професійної творчості особистості. Наукові праці ВНЗ «Донецький національний технічний університет». Серія: Педагогіка, психологія і соціологія. 2014. № 1 (2). С. 136-141.
	57. Літинська В. Управління кар’єрою персоналу: навч. посіб. Хмельницький: Цюпак А.А., 2015. 187 с.
	58. Лозовецька В.Т. Професійна кар’єра особистості в сучасних умовах : монографія. К., 2015. 279 с.
	59. Лукашевич М.П. Соціологія кар’єри: навч. посіб. Міністерство освіти і науки України, ХГІ «НГА». Харків, 1999. 114 с.
	60. Майорчак Н.М., Мозола Н.М. Психологічні аспекти формування кар’єрних орієнтацій у менеджерів низової ланки. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія: Психологія. 2014. Вип. 1. С. 252-259.
	61. Мілютіна К.Л. Теорія та практика психологічного тренінгу. Київ : МАУП, 2004. 192 с.
	62. Міляєва В.Р., Лебідь Н.К., Бреус Ю.В. Теоретичний аналіз поняття «потенціал особистості». Проблеми сучасної психології: зб. наук. пр. Кам’янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України Кам’янець-Подільський, 2013. № 20. С. 405-415.
	63. Мішина С., Мішин О. Економічна сутність поняття «кар’єра». Вісник економіки транспорту і промисловості. 2014. Вип. 47. С. 155-159.
	64. Никифоренко В.Г. Управління персоналом: навч. посіб. Одеса : Атлант, 2013. 275 с.
	65. Овсяннікова В.В. Особливості професійної кар’єри особистості. Проблеми сучасної психології. 2013. № 1. С. 91-104.
	66. Ортікова Н.В., Матвієнко Л.І. Поняття кар’єри і кар’єрного зростання фахівців державної служби зайнятості. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія. К., 2017. Т. IХ. Вип. 10. С. 114-122.
	67. Ортікова Н.В. Визначення структурних компонентів моделі кар’єрного зростання фахівців державної служби зайнятості. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія. К., 2019. Т. ІХ. Вип. 12. С. 245-257.
	68. Ортікова Н.В. Особливості проведення тренінгової програми розвитку кар’єрного потенціалу фахівців державної служби зайнятості. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія. К., 2020. Т. ІХ. Вип. 13. С. 257-267.
	69. Охотницька К.Ю. Вплив психологічних чинників на формування відданості організації у персоналу. Правничий вісник Університету «КРОК». 2014. Вип. 19. С. 150-154.
	70. Пархоменко-Куцевіл О.І. Формування, розвиток та модернізація державних посад: концептуально-методологічні засади : монографія. Київ : ФАДА ЛТД, 2010. 296 с.
	71. Петрова Л.Г. Соціально-психологічні чинники задоволеності професійною діяльністю менеджера з персоналу: дис… канд. психол. наук: 19.00.10. Університет економіки та права «КРОК». К., 2016. 295 с.
	72. Пілецький В. Вплив соціально-психологічних чинників на професійну кар’єру жінки-керівника в освітніх організаціях. Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. 2011. Вип. 16(1). С. 81-89.
	73. Пісоцький В.П., Горянська А.М. Дослідження взаємозв’язку соціально-комунікативної компетентності з комунікативною толерантністю магістрантів-гуманітаріїв. Молодий вчений. 2018. № 8(2). С. 308-311.
	74. Планування й розвиток професійної кар’єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навч. посіб. / С.В. Алєксєєва, Л.М. Єршова, Д.О. Закатнов, В.Т. Лозовецька, В.Ф. Орлов; за ред. Д.О. Закатнова. Житомир : «Полісся», 2018.
	75. Хілько С. Толерантність до невизначеності як фактор розвитку професійної кар’єри психологів в організації. Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку: матеріали конференції (м. Київ, 12-13 квіт. 2018 р.) / за наук. ред. С. Максименка, Л. Карамушки, М. Корольчука. К., 2018. С. 57.
	76. Шевченко Н., Швігл О. Аналіз поняття «кар’єра» в теоріях зарубіжних науковців. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2017. № 4(11). С. 105-111.