

ЧИННИКИ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ЇХ ДОСЛІДЖЕННЯ

FACTORS OF PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE EMPLOYEES CAREER GROWTH AND IDENTIFICATION OF PSYCHODIAGNOSTIC INSTRUMENTS FOR ITS RESEARCH

У статті здійснено аналіз чинників кар'єрного зростання, а також їх складників з метою здійснення підбору психологічних тестових методик для проведення емпіричного дослідження. У наукових дослідженнях найчастіше виокремлюють дві глобальні, нерозривно пов'язані між собою групи чинників кар'єрного зростання: зовнішні та внутрішні. Але в контексті нашого дослідження ми доходимо висновку, що така класифікація є досить узагальненою і розмитою, що ускладнює можливість виокремлення структурних компонентів та їх характеристик, адекватних саме специфічній тематиці дослідження. У контексті визначення чинників (та їхніх структурних компонентів) кар'єрного зростання саме фахівців Державної служби зайнятості є певна проблема. Справа в тому, що фахівці Державної служби зайнятості не є державними службовцями, кар'єрне зростання яких чітко регламентується законодавством. Нової системи стимулювання персоналу, зокрема у напрямі кар'єрних можливостей, не створено, і тому здебільшого кар'єрне зростання фахівців Державної служби зайнятості носить хаотичний характер і залежить від низки ситуативних факторів. Водночас чинники, пов'язані із соціально-демографічними та кваліфікаційними характеристиками претендентів, мають вагоме значення у разі підвищення у посаді, оскільки у Державній службі зайнятості прийнятною є внутрішньоорганізаційна кар'єра, що тісно пов'язана з ієрархічно-бюрократичним типом структури організації. У результаті, спираючись на дослідження кар'єрного зростання в організаціях з подібним типом організаційної структури, було визначено соціально-демографічні психологічні чинники; індивідуально-особистісні та мотиваційно-ціннісні чинники. На основі визначених чинників і структурних компонентів були підбрані релевантні психодіагностичні методики для проведення емпіричного дослідження.

Ключові слова: кар'єрне зростання, соціально-психологічні чинники, фахівці Держав-

ної служби зайнятості, психологічні методики, соціально-демографічні і психологічні чинники, індивідуально-особистісні чинники, мотиваційно-ціннісні чинники.

The article analyzes the factors of career growth as well as their components in order to identify proper psychological test methods for relevant empirical research. Existing studies are primarily identify two global inseparably linked groups of career growth factors: external and internal. However, in respect of our study context, we have to conclude that such a classification is quite generalized and vague, making the possibility of determining structural components and their characteristics appropriate to the specific topic of the study more complicated. In the context of determining the factors (and their structural components) of the Public employment service employees' career growth, there is a particular problem. The fact is that the Public employment service employees are not civil servants whose career progression is clearly regulated by law. No new staff incentive system has been created, particularly in the area of career opportunities, and therefore in most cases the career development of Public employment service employees is chaotic and depends on a number of situational factors. At the same time, factors related to the socio-demographic and qualification characteristics of position seekers are important in the case of promotion, as in the Public employment service is acceptable only intra-organizational career, closely linked to the hierarchical-bureaucratic structure type of the organization. Therefore, on the basis of career growth research works focusing on organizations with a similar type of structure, socio-demographic psychological factors, individual personal and motivational value factors were identified. Basing on identified factors and structural components, relevant psychodiagnostic methods were selected for empirical research.

Key words: career growth, socio-psychological factors, Public employment service specialists, psychological methods, socio-demographic and psychological factors, individual personal factors, motivational value factors.

УДК 159.923.2:005.966
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.12-2.43>

Ортікова Н.В.
аспірант,
старший викладач кафедри психології
Інститут підготовки кадрів Державної
служби зайнятості України

Постановка проблеми. Систематизація чинників, які впливають на кар'єрне зростання представників різних професій, а також їх діагностика є актуальною проблемою дослідження багатьох психологічних та інших наукових дисциплін. У цьому контексті розглядається широке коло понять починаючи від особливостей мотиваційної сфери, особистісних рис та закінчуючи явищами, пов'язаними з організаційною

соціалізацією особистості і професійною адаптацією.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У дослідженнях вітчизняних та зарубіжних науковців знаходимо певні відмінності у групах чинників та їх складників, які впливають на кар'єрне зростання в державних структурах та приватних компаніях. Так, дослідниця О. Ілгунова у своєму дисертаційному дослідженні, порівнюючи особливості кар'єрного

зростання в державних структурах з приватними, з'ясувала, що у приватних структурах чинники кар'єрного зростання суб'єкта є більш зрозумілими і чітко структурованими. В органах державної служби вони не визначені і «розмиті» [5]. Найчастіше кар'єрне зростання працівника в державній службі, на думку О. Фалер, пов'язане не з його успіхами на професійному поприщі, а з іншими чинниками, зокрема, з конкретно політичною ситуацією, зі входженням до «команди», яка займає високі позиції у ієрархії влади, з тим, що кадрова політика у тому чи іншому відомстві будується на основі особистої відданості, земляцтва, фаворитизму [13]. На прикладі такої державної структури, як служба зайнятості, за аналізом досвіду європейських державних служб зайнятості, відмінності полягають у тому, що в державних службах зайнятості є обмеженість у кар'єрних можливостях для працівників. Їхні кар'єрні шляхи є короткими, а найчастіше невизначеними та неструктурованими. Лише в деяких європейських країнах кар'єрне зростання консультантів є чітко визначеним (Угорщина, Швеція, Хорватія, Німеччина, Нідерланди, Польща, Австрія, Словенія) [16]. Вітчизняна дослідниця А. Мудрик підтверджує існування аналогічної ситуації і в українській Державній службі зайнятості. Вона зазначає, що кар'єрне зростання в системі Державної служби зайнятості характеризується стихійністю, нерівномірністю стажу перебування на посаді, утворенням кар'єрних тупиків, превалюванням так званих швидкісних десантних кар'єр, і що саме ці ознаки ускладнюють побудову узагальненої моделі кар'єрного зростання фахівців Державної служби зайнятості, визначення найбільш значущих чинників та їх структурних компонентів, які впливають на кар'єрне зростання [9].

Постановка завдання. Метою статті є розгляд чинників кар'єрного зростання фахівців Державної служби зайнятості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як свідчить аналіз наукових досліджень, на ефективність кар'єрного зростання працівників у державних структурах впливає низка чинників, які є досить численними, різноманітними та різновекторними, а ще більш різноманітними є їх комбінації. Водночас найчастіше трапляються дві глобальні, пов'язані між собою групи чинників, що впливають на кар'єрне зростання: зовнішні (соціальний, організаційний) та внутрішні (індивідуально-психологічний). Зовнішні чинники пов'язані із впливом оточуючих людей (родини, знайомих, колег) – соціально-професійного оточення, з типом професійної організації, організаційно-управлінськими процесами, які впливають на кар'єрне зростання працівника на конкретному підприємстві, а також з жит-

тєвими обставинами, ситуаціями, які є невіддільними волею людини. Це прийняті організаційні кар'єрні норми, організаційні кар'єрні цінності, наявна система стимулювання внутрішньоорганізаційної кар'єри працівника, ефективність управлінської команди, модель керівництва, а також обставини, ситуації, події, які сталися в професійному та особистому житті працівника, за яких він отримав можливість обійняти керівну посаду. Внутрішні – це ті чинники, що безпосередньо пов'язані з конкретно особистістю працівника: з його мотиваційною, когнітивною, емоційно-вольовою, інтелектуальною сферою тощо. Зокрема, це мотивація до кар'єрного зростання, комунікативні та організаторські здібності, прагнення до статусного росту, високий рівень професійної відповідальності, характеристики сфери самоусвідомлення, організаційно-ділові якості, стиль діяльності, індивідуальна модель кар'єри тощо. Деякі науковці (Е. Могільовкін, О. Черненко) визначають, що саме внутрішні, особистісні, індивідуальні чинники є визначальними у кар'єрному зростанні працівника. На думку української дослідниці Н. Гури, особистісні характеристики не є визначальними, бо на початку кар'єри людина відкриває для себе розбіжності між власними уявленнями і здібностями і вимогами організаційного середовища. Досвід роботи прояснює інтереси, цінності, таланти особистості [3, с. 46].

Ми погоджуємося з думкою Н. Гури, але й хочемо зауважити, що професійна діяльність фахівця Державної служби зайнятості має свої особливості. Зокрема, фахівці Державної служби зайнятості не мають статусу державних службовців, їхнє кар'єрне зростання не регламентується Законом України «Про державну службу» з 2015 року; водночас нової системи стимулювання кар'єрного зростання не створено. Але, незважаючи на відсутність системи стимулювання кар'єрного зростання, у кар'єрному просуванні фахівців служби зайнятості продовжують діяти окремі елементи традиційної ієрархічно-бюрократичної системи. Зокрема, важливе місце посідають такі чинники кар'єрного зростання, як: стаж роботи у службі зайнятості, професійна компетентність, міжособистісні взаємини з керівництвом, взаємини у колективі, статусність, авторитетність, вік; їх не можна віднести до групи зовнішніх (організаційних) або до групи внутрішніх (індивідуально-особистісних). Є. Могільовкін у своїй монографії відносить їх до груп соціально-демографічних непсихологічних і соціально-психологічних чинників [6, с. 65–66].

Не менш важливими у структурі групи внутрішніх чинників кар'єрного зростання є індивідуально-особистісні чинники. Серед них науковці виділяють: особистісну відповідальність за прийняті рішення, яка пов'язана з інтер-

нальним локусом контролю (Р. Бретц, Р. Брокхаус), екстраверсію (Т. Харрелл і Б. Альперт), потребу у досягненнях, толерантність до невизначеності (Ц. Куль і П. Ламбін), спрямованість на результат (О. Богатирьова), комунікативні та організаторські здібності (Л. Карамушка, О. Молл, О. Черненко), навички міжособистісної ефективної взаємодії, проникливість, уміння здійснювати психологічний вплив на інших людей (М. Бутко, М. Сафонова).

Активно у напрямі дослідження внутрішніх чинників кар'єрного зростання використовується концепт «кар'єрні орієнтації» («якорі кар'єри»), оскільки саме кар'єрне зростання нерозривно пов'язане з професійним зростанням, центральним складником якого є Я-концепція, що виникає в ході професійної соціалізації як результат накопичення досвіду і слугує для управління індивідуальною кар'єрою [2]. На думку Л. Почебут, кар'єрні орієнтації – уявлення про власні здібності, ціннісні орієнтації, мотиви, смисли та потреби, що безпосередньо стосуються просування у професійній діяльності [10]. Відповідність кар'єрної орієнтації, яку демонструє індивід, певному виду трудової діяльності є важливим комплексним предиктором внутрішньої кар'єрної успішності. Так, важливими для управлінської діяльності в системі державної служби, зокрема, є такі кар'єрні цінності, як: менеджмент, служіння, стабільність місця роботи (як важливий компонент професійної діяльності працівника державних організацій).

З успішністю кар'єри в державних структурах, за дослідженнями Є. Могільовкіна, тісно пов'язані певні аспекти статусності. Так, робота в гарному колективі, визнання зі сторони колег, підлеглих та керівництва є важливими складовими частинами соціально-психологічних чинників кар'єрного зростання працівників у державних організаціях [6, с. 82]. Тому прагнення до статусного росту є важливим компонентом у кар'єрному зростанні фахівців у державних структурах.

Окремим компонентом у структурі чинників кар'єрного зростання є мотивація до кар'єри. Емпіричні дані з впливу основних аспектів мотивації кар'єри на ефективність кар'єрного зростання в системі державної служби майже відсутні. Є дослідження, пов'язані з окремою групою мотивів – власне мотивацією до трудової діяльності як самоціннісною незалежною мотивацією та з мотивацією до особистісного розвитку. На думку О. Молл, якщо мотивація до кар'єрного зростання формується лише на основі цієї потреби, то сам процес кар'єрного зростання розглядається працівником як засіб особистісного розвитку.

Розглядаючи у вищезазначеному контексті саме мотивацію до кар'єрного зростання, доцільно звернутися до досліджень зарубіж-

них науковців: М. Лондона, А. Ное, Р. Ное, Д. Бахубер. М. Лондон ввів до поняттєвого апарату зарубіжної теорії кар'єри три основні аспекти у мотивації до кар'єри: кар'єрний інсайт, ідентифікацію з кар'єрою, кар'єрну стійкість. А. Ное, Р. Ное і Д. Бахубер виявили групу чинників, які суттєво впливають на мотивацію до кар'єрного зростання. Так, кар'єрна ідентичність відображає, наскільки працівники визнають таку роботу й організацію своєю. 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. Кар'єрний інсайт – це ступінь розуміння працівниками своїх сильних та слабких сторін, їхніх організаційних ситуацій, наявності чітких кар'єрних цілей. Саме працівники, які володіють кар'єрним інсайтом, за дослідженнями А. Ное, Р. Ное і Д. Бахубера, володіють реалістичним рівнем кар'єрних очікувань, обізнані в особистісних можливостях стосовно професійного та особистісного просування, вміють активно діяти у напрямі досягнення поставлених цілей. Вони схильні до самонавчання, швидко долучаються до процесу самотренування, економно й ефективно витрачають такий ресурс, як час. Стійкість відображає здатність індивіда пристосовуватися до мінливої роботи або навколишнього середовища. На мові кар'єрної мотивації ідентичність спрямовує до досягнення цілей кар'єри, інсайт забезпечує енергію, що стимулює кар'єрне зростання, а стійкість відображає наполегливість у кар'єрній поведінці [17]. Так, Є. Могільовкін, досліджуючи мотивацію до кар'єрного зростання у спеціалістів та керівників державних структур, з'ясував, що із трьох компонентів кар'єрної мотивації кар'єрний інсайт і ступінь ідентифікації з кар'єрою найбільше впливають на кар'єрне зростання. Зокрема, чим вищим є рівень управління, тим більш вираженим є у працівника усвідомлення власних сильних та слабких особистісних, професійних, управлінських якостей стосовно кар'єрного просування, і, відповідно, вищими є можливості у використанні своїх сильних і подоланні слабких сторін у кар'єрному зростанні [7].

Особливе значення для управлінської кар'єри має мотивація досягнення. На думку Д. МакКлелланда, висока мотивація досягнення забезпечується персональною відповідальністю за вирішення проблем та виконання завдань, наявністю зворотного зв'язку щодо результатів виконання (що призводить до їх покращення), наявністю складних, але досяжних цілей. О. Молл, окрім мотивації досягнення, в основі успіху управлінської діяльності виокремлює потребу у владі, яка дає можливість спрямовувати, впливати й керу-

вати поведінкою людей, здійснювати контроль. Д. МакКлелланд встановив, що висока потреба у досягненнях і потреба у владі припускають прагнення працівника до кар'єрного зростання, до просування службовою драбиною. Також в управлінській діяльності, як зазначає О. Молл, серед багатьох потреб своє задоволення знаходять такі як: потреба в афіліації (причетності), потреба у відчутті соціальної значущості власної діяльності [8]. Остання потреба за своїм змістом схожа на кар'єрну орієнтацію «служіння» у концепції кар'єри Е. Шейна. На підтримку важливості такої кар'єрної орієнтації Є. Могільовкін зазначає, що на держслужбі, як визначають самі працівники, важливо бути потрібним людям [6, с. 66].

У нашому дослідженні на основі аналізу наукових робіт у напрямі визначення чинників кар'єрного зростання та їх складових компонентів, зокрема в державних структурах, в яких кар'єра насамперед пов'язана з внутрішньорганізаційною вертикальною спрямованістю, тобто просуванням кар'єрними сходами, ми схильні акцентувати увагу на низці соціально-психологічних чинників та їх структурних компонентів. Так, важливим у кар'єрному зростанні фахівців державної служби зайнятості є певні соціально-демографічні та соціально-психологічні характеристики: стаж роботи в службі зайнятості, стаж роботи на певній посаді, вік, взаємини з керівництвом та колегами, визнання авторитету серед колег та керівництва. Наступною групою чинників є індивідуально-особистісні характеристики працівника, вміння, які дають можливість обійняти посаду управлінського рівня (соціально-комунікативна компетентність, організаторські здібності, відповідальність за результати своєї професійної діяльності, самостійність). Найбільш важливим і менш досліджуваним у напрямі кар'єрного зростання в сфері державних служб, як зазначають науковці, є мотиваційно-ціннісний чинник, який, на нашу думку, вміщує такі характеристики, як: прагнення до досягнень, орієнтація на управління, орієнтація на цінності організації, орієнтація на стабільність роботи, соціально-психологічна установка на владу, прагнення до статусного росту, лояльність до організації, гнучкість та наполегливість у досягненні кар'єрних цілей.

Як психодіагностичний інструментарій для вищезазначених чинників та їх складників (характеристик) ми розглядаємо такі методики.

Методика «Інтегральна задоволеність працею» (А. Батаршев), яка дає можливість визначити рівень задоволеності професійною діяльністю та оцінити не тільки загальну задоволеність професійною діяльністю, а й визначити її складники за шкалами: інтерес до

роботи, задоволеність досягненнями у роботі, задоволеність стосунками зі співробітниками, задоволеність стосунками з керівництвом, рівень прагнень у професійній діяльності, надання переваги виконуваний роботи понад високим заробітком, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею [14, с. 470–473].

Методика «Рівень суб'єктивного контролю» (Дж. Роттер, адаптація Е. Бажина, К. Голинкіної, О. Еткінда) являє собою модифікований варіант опитувальника американського психолога Дж. Роттера. За його допомогою можна оцінити рівень суб'єктивного контролю над різноманітними ситуаціями, іншими словами, визначити ступінь відповідальності людини за власні вчинки та власне життя. Можливі два полярні типи такої локалізації: екстернальний (зовнішній локус) та інтернальний (внутрішній локус). Перший тип проявляється тоді, коли особистість вважає, що те, що відбувається з нею, 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 власних зусиль. Локус контролю конкретної особи є більш-менш універсальним стосовно різних типів подій, з якими їй доводиться стикатися як у випадку удач, так і у випадку невдач. Загалом, людям з екстернальним локусом контролю більшою мірою притаманна конформна та поступлива поведінка, вони воліють працювати в групі, частіше пасивні, залежні, тривожні та невпевнені у собі. Люди з інтернальним локусом більш активні, незалежні, самостійні в роботі, вони частіше мають позитивну самооцінку, що пов'язана з упевненістю в собі та терпимістю до інших людей. Таким чином, ступінь інтернальності кожної людини пов'язаний з її ставленням до власного розвитку й особистісного зростання. Високі показники за тестом УСК, на думку І. Ладанова, притаманні особистостям із високим лідерським потенціалом, які мають можливість здійснити кар'єру керівника [1].

Тест-опитувальник «Соціально-комунікативна компетентність» (Е. Рогов). Такий опитувальник дає змогу оцінити рівень розвитку соціально-комунікативної компетентності особистості, зокрема її складових компонентів: соціально-комунікативної незграбності, нетерпимості до невизначеності, надмірного потягу до конформності, підвищеного прагнення до статусного росту, орієнтації на уникнення невдач, фрустраційної нетолерантності. Виявлений низький рівень за визначеними складниками, окрім підвищеного прагнення до статусного росту, дає можливість претендентові обійняти керівну посаду [12, с. 248–254].

Методика «Психологічна оцінка організаційських здібностей особистості» (Л. Уман-

ський, А. Лутошкін, О. Чернишов, М. Фетіскін) дає змогу визначити інтегральні організа-торські здібності особистості. Основними складовими компонентами організаторських здібностей в такій методиці є: психологічна вибірковість як здатність особистості найбільш докладно та глибоко відображати психологічні особливості інших людей; практичний 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 у разі розподілу обов'язків, розумітися на побудові успішних взаємин у колективі тощо); психологічний такт як здатність гнучко використовувати різні підходи до людей для успішного встановлення контакту та підтримки взаємин з ними; соціальна впливовість як здатність до «зараження» енергією та її підтримки у 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, як: потреба в організаторських здібностях, самостійність, сміливість і готовність брати на себе функцію організатора, задоволеність, легкість у виконанні організаторських функцій, невтомність, зниження настрою у разі неможливості виконувати функцію організатора; індивідуальні відмінності у організаторських здібностях особистості, які оцінюються за такими параметрами, як: здатність організовувати однолітків або молодших за віком, дівчат або хлопців, здатність керувати іншими організаторами або лише підлеглими, виконавцями, прояв у різних видах діяльності чи лише в конкретному виді діяльності, форми впливу, частота використання організаторських здібностей, засіб прояву себе в організаторській діяльності. Визначена психологічна характеристика організаторських здібностей особистості дає змогу зробити узагальнений короткий висновок щодо того, наскільки конкретна людина здатна бути успішним організатором [14].

Методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якорі кар'єри» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова) дає можливість визначити ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси, соціально зумовлені спонукання до діяльності, притаманні для певної

людини. Кар'єрні орієнтації виникають у перші роки розвитку кар'єри, вони стійкі та можуть залишатися на тривалий час. Методика дає змогу визначити такі кар'єрні орієнтації: професійну компетентність, менеджмент, автономію, стабільність роботи, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграцію стилів життєдіяльності, підприємництво [15].

«Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості у мотиваційно-потребнісній сфері» (О. Потьомкіна), що дає змогу діагностувати ступінь вираженості та взаємозв'язок між собою таких соціально-психологічних установок, як: альтруїзм чи егоїзм, процес або результат, свобода або влада, праця або гроші, для окремої особистості або групи людей. Так, Д. Райгородський зазначає, що у сфері підбору та розвитку персоналу на підставі отриманих результатів є можливість визначити спрямованість соціально-психологічних установок як підлеглого персоналу, так і претендентів на заміщення вакантних посад; на належному професійному рівні розподілити коло обов'язків з урахуванням індивідуальних особливостей кожного, розставляючи власні пріоритети; виявити групи респондентів відповідно до їхніх внутрішніх схильностей та прагнень, а саме: високомотивованих з гармонійними орієнтаціями (всі орієнтації виражені сильно і рівною мірою); низькомотивованих (усі орієнтації виражені надзвичайно слабо); з дисгармонійними орієнтаціями (деякі орієнтації виражені сильно, а інші можуть навіть бути відсутніми) [11, с. 641–648].

Опитувальник «Потреба у досягненні» (Ю. Орлов) дає можливість вивчати мотивацію досягнень особистості. Потреба в досягненнях є джерелом активності особистості. Мотивація досягнення – прагнення до поліпшення результатів, незадоволеність досягнутим, наполегливість у досягненні своїх цілей, прагнення домогтися свого за будь-яких обставин. 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 будь-якої своєї 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 долати виниклих перешкод, мають потребу винаходити нові прийоми роботи під час виконання звичних справ [4, с. 271–272].

Опитувальник «Мотивація до кар'єри» (А. Ное, Р. Ное, Д. Бахубер, адаптація Є. Могільовкіна). Відповідно до методики А. Ное, Р. Ное, Д. Бахубера в адаптації Є. Могільовкіна

**Схема емпіричного дослідження складових компонентів
соціально-психологічних чинників кар'єрного зростання фахівців служби зайнятості**

Чинники	Досліджуваний аспект	Показники	Психологічні методики дослідження
соціально-демографічні		– стаж роботи в службі зайнятості; – стаж роботи на певній посаді; – вік	Анкетні дані
соціально-психологічні	– взаємини з керівництвом та колегами	– шкала «задоволеність стосунками зі співробітниками», – шкала «задоволеність стосунками з керівництвом»	Методика «Інтегральна задоволеність працею» (А. Батаршев)
	– визнання авторитету серед колег та керівництва	– соціальна впливовість – психологічний такт	Методика «Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості» (Л. Уманський, А. Лутошкін, О. Чернишов, М. Фетіскін)
індивідуально-особистісні	– соціально-комунікативна компетентність	– соціально-комунікативна незграбність, – нетерпимість до невизначеності, – надмірний потяг до конформності, – підвищене прагнення до статусного росту, – орієнтація на уникнення невдач, – фрустраційна нетолерантність	Тест-опитувальник «Соціально-комунікативна компетентність» (Е. Рогов)
	– організаторські здібності	– психологічна вибірковість, – практично-психологічний розум, – психологічний такт, – соціальна впливовість, – вимогливість до інших людей, – критичність, – схильність до організаторської діяльності, – індивідуальні відмінності в організаторських здібностях особистості	Методика «Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості» (Л. Уманський, А. Лутошкін, О. Чернишов, М. Фетіскін)
	– відповідальність за результати своєї професійної діяльності, самостійність (інтернальний локус контролю)	– шкала загальної інтернальності, – шкала інтернальності в сфері досягнень, – шкала інтернальності в сфері невдач, – шкала інтернальності у сімейних стосунках, – шкала інтернальності в сфері виробничих відносин, – шкала інтернальності в сфері міжособистісних відносин, – шкала інтернальності стосовно здоров'я і хвороби	Методика «Рівень суб'єктивного контролю» (Дж. Роттер, адаптація Е. Бажина, К. Голинкіної, О. Еткінда)
мотиваційно-ціннісні	– прагнення до досягнень	– рівень потреби у досягненні	Опитувальник «Потреба у досягненні» (Ю. Орлов)
	– орієнтація на управління, – орієнтація на цінності організації, – орієнтація на стабільність роботи	– шкала «менеджмент», – шкала «служіння», – шкала «стабільність роботи»	Методика «Якорі кар'єри» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова)
	– соціально-психологічна установка на владу	– орієнтація на владу	«Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості у мотиваційно-потребнісній сфері» (О. Потьомкіна)
	– прагнення до кар'єрного зростання; – лояльність до організації, – гнучкість та наполегливість у досягненні кар'єрних цілей	– кар'єрна інтуїція, – кар'єрна причетність, – кар'єрна стійкість	Опитувальник «Мотивація до кар'єри» (А. Ное, Р. Ное, Д. Бахубер, адаптація Є. Могільовкіна)

мотивація до кар'єри у співробітників містить три ключові компоненти: кар'єрну інтуїцію, кар'єрну причетність, кар'єрну стійкість. Такий опитувальник призначений для визначення рівня кар'єрної мотивації у спеціалістів, керівників середнього управлінського рівня та високого управлінського рівня за всіма трьома складниками [6, с. 265–267].

Розподіл психологічного інструментарію емпіричного дослідження складових компонентів соціально-психологічних чинників кар'єрного зростання фахівців служби зайнятості поданий у таблиці 1.

Висновки з проведеного дослідження.

Аналіз праць вітчизняних та зарубіжних науковців дав змогу визначити основні чинники та їх структурні компоненти кар'єрного зростання фахівців Державної служби зайнятості. Серед основних чинників ми визначили: соціально-демографічні психологічні характеристики, пов'язані зі стажем роботи в службі зайнятості, віком, стажем роботи на певній посаді, із взаєминами з керівництвом та колегами, із визнанням авторитету колегами та керівництвом; індивідуально-особистісні характеристики працівника, які дають змогу обійняти посаду управлінського рівня; мотиваційно-ціннісні характеристики – відповідні кар'єрні потреби, цінності, орієнтації, прагнення, установки. На основі визначених чинників і структурних компонентів були підібрані відповідні психодіагностичні методики для проведення емпіричного дослідження.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бажин Е.В. и др. Метод исследования уровня субъективного контроля. *Психологический журнал*. 1984. Т. 5, № 3. С. 152–162.
2. Богатырёва О.О. Психологические предпосылки карьерного роста. *Вопросы психологии*. № 3. 2008. С. 92–98.
3. Гура Н.А. Організаційно-психологічні чинники розвитку і переривання кар'єри : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «Крок», Київ, 2019. 239 с.
4. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 560 с.
5. Илгунова О.Е. Динамика становления стилей профессиональной деятельности на разных этапах карьеры государственных служащих : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13. Москва, 2005. 197 с.
6. Могилёвкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг : монография. Санкт-Петербург : Речь, 2007. 336 с.
7. Могилёвкин Е.А. Личностные факторы профессиональной карьеры государственных служащих : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13. Москва, 1998. 146 с.
8. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. Санкт-Петербург : Питер, 2012. 198 с.
9. Мудрик А. Психологічні особливості розвитку професійної кар'єри державних службовців. *Психологічні перспективи*. 2019. С. 192–204. URL: <https://doi.org/https://doi.org/10.29038/2227-1376-2019-33-192-204>.
10. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология : учебное пособие / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. Санкт-Петербург : Речь, 2002. 298 с.
11. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учебное пособие. Самара : Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2001. 664 с.
12. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога : учебное пособие: В 2 кн. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС, 1999. Кн. 2: Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения. 480 с.
13. Фаллер О.В. Акмеологическая диагностика потенциала карьерного роста государственного служащего : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13. Москва, 2008. 245 с.
14. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. Москва : Издательство Института психотерапии, 2005. 490 с.
15. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. Санкт-Петербург : Речь, 2004. С. 85–96.
16. European Commission. Job profiles and training for employment counsellors, Brussels. / Author: Łukasz Sienkiewicz. 2012. URL: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ToMyjff8hflJ:https://ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D14102%26langId%3Den+&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ua> (дата звернення: 22.02.20).
17. London M., R. Noe. London's Career Motivation Theory : An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 1997, Vol. 5. Pp. 61–68.