

*Матвієнко Л.І., Ортікова Н.В.*

## ПОНЯТТЯ КАР'ЄРИ І КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

**Відомості про авторів:** *Матвієнко Лариса Іванівна* – кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та соціальної роботи Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, м. Київ, Україна. *Ортікова Наталія Володимирівна* – старший науковий співробітник проблемної науково-дослідної лабораторії з професійної орієнтації та професійного навчання безробітних Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, аспірант кафедри психології та соціальної роботи Інституту, м. Київ, Україна.

*У статті на основі аналізу підходів вітчизняних та зарубіжних науковців розглянуто сутність і співвідношення понять “кар’єра” та “кар’єрне зростання”. Наведено власне трактування кар’єрного зростання в контексті діяльності фахівців державної служби зайнятості. Поглиблено наукові положення щодо кар’єрного зростання в межах внутрішньоорганізаційної кар’єри, з урахуванням змін, які відбулися в державній службі зайнятості України. Автори акцентують увагу на тому, що необхідним елементом кар’єрного зростання фахівця є оволодіння системою компетенцій, практичними вміннями і навичками.*

*Ключові слова:* кадровий потенціал, кар’єра, кар’єрне зростання, професійне зростання, успішне посадове (службове) просування, компетенції, компетентність, процес, розвиток, внутрішньоорганізаційна кар’єра, ієрархічна структура.

**Постановка проблеми.** Проблема належного кадрового забезпечення державної служби зайнятості стає дедалі більш актуальною у зв’язку із запровадженням нових та розвитком існуючих сервісів з клієнтоцентрованим підходом щодо обслуговування шукачів роботи та роботодавців відповідно до їх потреб. Покращення кадрового потенціалу державної служби зайнятості неможливе без підвищення рівня професійної компетентності персоналу, забезпечення можливості його особистісного розвитку та кар’єрного зростання.

Ефективна система кадрового забезпечення покликана створювати необхідні умови для мотивації працівника, більш високої продуктивності його праці і задоволеності роботою. Саме спланована й побудована оптимальним чином траєкторія професійного розвитку й посадового зростання дозволяє організації більш повно розкривати та використовувати трудовий потенціал своїх працівників, а персоналу – задовольняти широкий спектр своїх потреб.

Кар’єра як процес свідомого здійснення професійного або посадового просування сприяє отриманню людиною певного статусу. Цей статус

забезпечу професійне самоствердження. З одного боку, кар'єрне зростання означає, що людина може реалізувати себе як суб'єкт суспільства, а з іншого – що її діяльність достатньо високо оцінена іншими. Отримання певного статусу під час просування кар'єрними сходами дає можливість людині відчувати свою значущість для інших людей, для суспільства в цілому та отримати певну компенсацію від нього.

**Аналіз останніх публікацій за проблематикою та визначення невіршених раніше частин загальної проблеми.** Проблеми кар'єри та кар'єрного зростання у різних професійних сферах присвячено чимало робіт. Зокрема, у соціальній сфері (В.А. Аверін, О.Г. Івашкін, Н.В. Кузьміна, А.О. Мігель, А.В. Хібін, Л.М. Мітіна); у професійній діяльності менеджерів (Л.М. Карамушка, О.А. Філь, В.П. Хапілова, Л.Г. Петрова); у інженерних професіях (М.В. Сурякова, І.Є. Штученко); у військовій сфері (А.П. Поплавська, В.Л. Коваленко, О.В. Черненко, В.А. Полюга, Т.Є. Мосійчук); у професійній діяльності педагога (О.О. Жигло, Ю.М. Котенева); у сфері державної та муніципальної служби (Є.О. Могильовкін, Ю.Н. Гончаров, А.А. Ушаков, В. Швєббах, Л.І. Якобсон, І.П. Лотова, Т.О. Смахтіна, О.В. Фаллер, О.Є. Ілгунова); у сфері малого бізнесу (Ю.Є. Клейменова); у професійній діяльності соціолога (В.І. Подшивалкіна, Е.В. Каграманян). Однак єдності у тлумаченні понять кар'єри і кар'єрного зростання у наукових дослідженнях не прослідковується. Науковці по-різному визначають кар'єру і кар'єрне зростання. В основному, ці поняття використовуються як синонімічні і різниця між ними не виокремлюється.

За умов достатньої розробленості проблеми кар'єрного зростання у різноманітних професійних сферах, у наукових дослідженнях не представлена така професійна група, як фахівці державної служби зайнятості. Відсутні дослідження, пов'язані з визначенням чинників кар'єрного зростання таких фахівців.

**Мета статті:** проаналізувати підходи вітчизняних та зарубіжних науковців щодо понять “кар'єра” та “кар'єрне зростання” та на їх основі сформулювати визначення кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аналіз наукової літератури показує неоднозначність змістовних характеристик та розбіжності в тлумаченні понять “кар'єра”, “кар'єрне зростання”, що перешкоджає визначенню конкретного змісту понять. У наукових працях поняття “кар'єра” розглядається на межі: соціології, психології, управління, кадрового менеджменту. Треба зазначити, що сучасні психологи теж вкладають у поняття кар'єри різні смисли. Зокрема, кар'єра трактується як професійний прогрес, професійне зростання, етапи просування працівника до найвищого ступеня професіоналізму, отримання особливого статусу у своїй професійній сфері, досягнення популярності, слави, вигоди; як успіх в певному виді діяльності; реалізація людьми своїх можливостей, прагнень, очікувань, перспектив і орієнтацій, їх активність на шляху успішного просування вперед у будь-якій діяльності [8, с. 88], [1, с. 722], [17, с. 591], [10, с. 12]. Таким чином, кар'єра є результатом певної поведінки та

усвідомленої позиції людини у трудовій діяльності, пов'язаної з посадовим або професійним зростанням. В цьому контексті поняття кар'єри розуміється вже як трудовий досвід взгвлі, зайнятість у різних організаціях протягом часу [20]. У свою чергу, кар'єрне зростання Е. Ледяев та А. Кутко визначають як процес регулярного підвищення статусу людини, що пов'язаний зі збільшенням її матеріальних благ, дає відчуття безпеки, підвищує самооцінку і відчуття задоволення життям [9].

Американські вчені Дж. Джеллі та С. Ігланд теж вважають, що кар'єрне зростання є процесом, у ході якого індивід і організація створюють партнерство, що призводить до оптимізації знань, навичок, компетенцій і установок працівника, необхідних для подальших робочих призначень індивіда і в той же час успіху організації [21]. К. МакДональд, Л. Хайт, Р. ДеСимон, Дж. Вернер, Д. Херріс, П. Симонсен кар'єрне зростання визначають як безперервний процес запланованих та 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. Кар'єрне зростання – це постійний розвиток, оволодіння навичками і застосування цих навичок [22, с. 419-422].

У своєму дисертаційному дослідженні О.А. Корольова розглядає кар'єрне зростання як специфіку розвитку процесу реалізації своїх можливостей, прагнень, очікувань конкретних людей у конкретній організації. [22, с. 88].

Таким чином, кар'єрне зростання – це завжди процес, рух по службовій драбині угору, набуття певних вигод як в професійному, так і в статусному, матеріальному та інших аспектах, який відбувається у ієрархічних системах організацій [22, с. 140]. Це перехід від однієї посади до іншої, посадове підвищення, розширення повноважень, яке супроводжується підвищенням рівня відповідальності. Це процес послідовної зміни робочого стану людини в результаті зростання її трудового потенціалу та реалізації життєвих цілей для вдосконалення свого способу життєдіяльності і досягнення успіху. Кар'єрне зростання практично завжди спрямоване вгору і орієнтовано на засвоєння працівником нових навичок [3, с. 11]. Проаналізувавши наведені визначення досліджуваного поняття, можна зробити такі висновки: по перше у багатьох тлумаченнях присутній процесний підхід, отже кар'єрне зростання, на відміну від кар'єри, – це винятково процес; по друге, цей процес є запланованим, постійним та довготривалим і, по третє, він неможливий без вдосконалення працівником свого трудового потенціалу, здібностей, навичок і професійних якостей [3, с. 31-33]. У розрізі нашого дослідження необхідним є визначення змісту поняття кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості, з урахуванням змін, які відбулися в державній службі зайнятості України. Донедавна працівники державної служби зайнятості мали статус державних службовців і їх діяльність регламентувалася, зокрема, Законом України “Про державну службу”, в якому чітко визначено, що просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади, тобто мова йде про службу кар'єру. З 2015 року фахівці

державної служби втратили цей статус, хоча, як і раніше, продовжують виконувати завдання і функції у сфері зайнятості населення, трудової міграції та соціального захисту від безробіття, і працювати у державній структурі, яка є ієрархізованою та багаторівневою. З одного боку, втрата статусу державного службовця і передбаченої ним службової кар'єри значно утруднює визначення механізму кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості, а з іншого – дає можливість запропонувати нові підходи у системі кадрового забезпечення державної служби зайнятості, зокрема у частині кар'єрного зростання працівників.

Звертаючись до наукових праць з питання кар'єрного зростання у державних структурах, знаходимо багато спільних підходів у визначенні. Так, з'ясовано, що в державних організаціях найчастіше мова йде про посадове (службове) зростання, яке здійснюється в межах внутрішньоорганізаційної кар'єри. Посадове (службове) зростання супроводжується переважно зміною посадового статусу працівника, його соціальних ролей, ступенем та простором його посадового авторитету в конкретній організації [5], [13], [7].

Це пояснюється тим, що можливості побудови кар'єри в державних структурах досить обмежені. Таким чином, для таких структур характерним є повільне кар'єрне зростання, тобто тривале перебування працівника на одній посаді. Якщо рух відбувається, то, як правило, він передбачає підйом на вищий щабель структурної ієрархії. У зв'язку з цим у працівників державних організацій кар'єрне зростання переважно відбувається у вертикальному напрямі [2].

Отже, в нашому дослідженні ми будемо розглядати кар'єрне зростання в межах внутрішньоорганізаційної кар'єри, яка охоплює послідовну зміну стадій розвитку працівника в межах однієї організації. Такий вид кар'єри може реалізовуватися у певних напрямках. На нашу думку, вертикальний напрямок, в межах якого здійснюється підйом на більш високий ступінь структурної ієрархії і який супроводжується зростаючим рівнем компетентності та варіативністю способів самореалізації, є найбільш прийнятним для фахівців державної служби зайнятості.

Успішному кар'єрному зростанню як запланованому, постійному і довготривалому процесу сприяє наявність та розвиток у працівника відповідних якостей. Так, зокрема, В.Т. Лозовецька у своїй монографії акцентує увагу на тому, що необхідним елементом кар'єрного зростання сучасної особистості є оволодіння системою компетенцій, практичними вміннями і навичками [10, с. 88-97]. О.В. Кисельова зазначає, що досягнення успіхів у професійному та посадовому зростанні вимагає формування та удосконалення певних ділових якостей, підвищення рівня компетентності [6, с.119]. Також, О.Е. Ляліна наполягає на тому, що для ефективного зростання працівникові необхідно оволодівати новими компетенціями, які не були задіяні до цього [11, с. 271]. Низка американських, українських та російських вчених: Джері Гіллі, Стівен Еггленд, В.Г. Никифоренко, Г.В. Михайляк, А.О. Деркач, А.К. Маркова, Є.О. Могильовкін, О.В. Садон, Н.В. Федорова, Ю.В. Гончаров, Ю.А. Комаровська наголошувала на важливості оволодіння працівниками певними компетенціями, досягнення відповідного рівня

компетентності, знаннями, вміннями та навичками для успішного кар'єрного зростання. [21], [19], [15], [14], [16].

Зокрема, А.К. Маркова стверджувала, що різні види кар'єри вимагають різної компетентності. Так, кар'єра професійна вимагає професійної компетентності, а кар'єра посадова – соціальної [12].

Як зазначає С.В. Іванова, основою для планування кар'єри є побудова профілю значущих компетенцій. Мова йде про компетенції, якими володіє працівник на даний момент; компетенції, які необхідні будь-якому працівнику організації для успішного кар'єрного зростання і відповідності їх корпоративним нормам та цінностям; компетенції, які необхідні для успішного виконання функцій, що відповідають різним посадам. В даному випадку, дослідниця зміст поняття “компетенції” пов'язує з індивідуально-особистісними характеристиками, знаннями, уміннями, навичками, моделями поведінки працівника, його цінностями та мотиваторами [4, с. 267]. Таким чином, доцільно говорити про те, що кар'єрне зростання тісно пов'язане з такими поняттями як “компетентність” та “компетенції”.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Покращення кадрового потенціалу державної служби зайнятості неможливе без забезпечення його особистісного розвитку та кар'єрного зростання. Неоднозначність та багатоваріативність підходів у різних науках та професійних сферах до тлумачення понять кар'єри та кар'єрного зростання призводить до утруднення розкриття змісту кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості. Однак, було з'ясовано, що між поняттями “кар'єра” та “кар'єрне зростання” є певні відмінності. Кар'єра, насамперед, визначається як результат діяльності працівника, а кар'єрне зростання – як процес, рух вперед; набуття і застосування працівником певних навичок, умінь, компетентності тощо. Окрім цього, було визначено особливості кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості на основі аналізу наукових досліджень кар'єри і кар'єрного зростання працівників у державних структурах. Зокрема, кар'єрне зростання фахівців державної служби зайнятості необхідно досліджувати в межах внутрішньоорганізаційної кар'єри, яка охоплює послідовну зміну стадій розвитку працівника в межах однієї організації. Вертикальний напрямок, в межах якого здійснюється підйом на більш високий ступінь структурної ієрархії і який супроводжується зростаючим рівнем компетентності та варіативністю способів самореалізації, є найбільш прийнятним для фахівців державної служби зайнятості. В процесі аналізу досліджуваної проблематики більшість науковців визначає, що успішне кар'єрне зростання передбачає застосування певних знань, умінь, навичок та інших характеристик, а також набуття компетенцій і підвищення рівня компетентності. Таким чином, подальші розвідки з даного напрямку будуть пов'язані з визначенням компетенцій та компетентностей, необхідних для кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості, а також інших чинників, які впливають на кар'єрне зростання.

**Список використаних джерел**

1. Бібік Н.М. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; головний ред. В.Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
2. Вырупаева Т.В. Формирование профессиональной карьеры государственных гражданских и муниципальных служащих : дисс. ... канд. эконом. наук : 08.00.05 / Татьяна Владимировна Вырупаева. – Иркутск, 2007. – 229 с.
3. Гриньова В.М. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства : монографія / В. М. Гриньова, М.М. Новікова, О.А. Небилиця. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2013. – 180 с.
4. Иванова С.В. Кандидат, новичок, сотрудник. Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике / С.В. Иванова. – М. : Эксмо, 2008. – 304 с.
5. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом / А.Я. Кибанов, Е.В. Каштанова. – М. : Проспект, 2014. – 64 с.
6. Киселева Е.В. Планирование и развитие карьеры : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е.В. Киселева. – Вологда : Легия, 2010. – 332 с.
7. Клейменова Ю.Э. Влияние социально-психологических факторов на успешность карьеры в малом бизнесе : дисс. ... канд. пс. наук : 19 00 05 / Юлия Эдуардовна Клейменова. – Москва, 2007. – 184 с.
8. Королева О.А. Влияние межличностных отношений на стремление к карьерному росту сотрудников в организации (трудовом коллективе) : дисс.... канд. пс. наук : 19 00 05 / Оксана Александровна Королева. – Москва, 2014.– 223 с.
9. Ледяев Е. Подставьте подчиненному лестницу / Е. Ледяев, А. Кутко // Люди Дела XX. – 2005. – № 12–1 (57–58). – С. 15-18.
10. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія / В.Т. Лозовецька. – Київ : 2015. – 279 с.
11. Лялина Е.Е. Понятие карьеры и карьерного роста персонала предприятия / Е.Е. Лялина // Современные наукоемкие технологии. – 2013. – № 10-2. – С. 271-272.
12. Маркова А.К. Карьерные ориентации личности в связи с психологическими составляющими ее мотивационно-потребностной сферы /А.К. Маркова // Человек. Сообщество. Управление : взгляд молодого исследователя (психология) : материалы Всерос. научно-практ. конф. – Краснодар : Кубанский гос. ун-т, 2008. – 100 с.
13. Микитюк Г.Ю. Сутність, основні види та функції професійної кар'єри особистості / Г.Ю. Микитюк // Науковий вісник Херсонського державного університету. Психологічні науки. – 2016. – Т.1, № 6. – С. 68-72
14. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг / Е.А. Могилевкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.
15. Никифорова В.Г. Управління персоналом: Навчальний посібник / В.Г. Никифорова. – Одеса : Атлант, 2013. – 275 с.

16. Садон Е.В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста : дисс. ... канд. псих. наук: 19.00.03 / Елена Владимировна Садон. – Владивосток, 2009. – 218 с.

17. Соціологія і психологія : Навч. посіб. / За ред. Ю.Ф. Пачковського. – К. : Каравела, 2009. – 759 с.

18. Соколова Т.А. Кар'єрне зростання державного службовця як одна з проблем побудови правової держави / Т.А. Соколова // Інвестиції: практика та досвід. – 2010. – № 24. – С. 136-140.

19. Федорова Н.В. Управление персоналом организации : учебн. пособ. / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М. : КНОРУС, 2008. – 512 с.

20. Arthur M. B. The boundaryless career : A new employment principle for a new organizational era / M. B Arthur, D. M Rousseau – New York : Oxford University Press, 1996.

21. Gilley, J. W., & Egglund, S. A. (1989). Principles of human resource development. New York: Addison-Wesley

22. Kimberly S. McDonald, Linda M. Hite. Reviving the relevance of career development in human resource development / Kimberly S. McDonald, Linda M. Hite // Human Resource Development Review. – 2005. – Vol. 4. – № 4 (Dec.). – Pp. 418–439.

#### References transliterated

1. Bibik N.M. Entsyklopediya osvity / Akad. ped. nauk Ukrainy ; holovnyy red. V.H. Kremen'. – K. : Yurinkom Inter, 2008. – 1040 s.

2. Vyrupaeva T.V. Formirovanie professional'noj kar'ery gosudarstvennyh grazhdanskih i municipal'nyh sluzhashhih : diss... kand. jekonom. nauk : 08.00.05 / Tat'jana Vladimirovna Vyrupaeva. – Irkutsk, 2007. – 229 s.

3. Hryn'ova V.M. Upravlinnya kar'yernym zrostannjam personalu pidpryyemstva : monohrafiya / V. M. Hryn'ova, M.M. Novikova, O.A. Nebylytsya. – Kh. : Vyd. KhNEU, 2013. – 180 s.

4. Ivanova S.V. Kandidat, novichok, sotrudnik. Instrumenty upravlenija personalom, kotorye real'no rabotajut na praktike / S.V. Ivanova. – M. : Jeksmo, 2008. – 304 s.

5. Kibanov A.Ja., Kashtanova E.V. Upravlenie delovoj kar'eroj, sluzhebno-professional'nym prodvizheniem i kadrovym rezervom / A.Ja. Kibanov, E.V. Kashtanova. – M. : Prospekt, 2014. – 64 s.

6. Kiseleva E. V. Planirovanie i razvitie kar'ery : uchebnoe posobie dlja studentov vysshih uchebnyh zavedenij / E. V. Kiseleva. – Vologda : Legija, 2010. – 332 s.

7. Klejmenov Ju.Je. Vlijanie social'no-psihologicheskikh faktorov na uspešnost' kar'ery v malom biznese : diss. ... kand. ps. nauk : 19 00 05 / Julija Jeduardovna Klejmenova. – Moskva, 2007. – 184 s.

8. Koroleva O.A. Vlijanie mezhlichnostnyh otnoshenij na stremlenie k kar'ernomu rostu sotrudnikov v organizacii (trudovom kollektive) : diss. ... kand. ps. nauk : 19 00 05 / Oksana Aleksandrovna Koroleva. – Moskva, 2014. – 223 s.

9. Ledjaev E. Podstav'te podchinennomu lestnicu / E. Ledjaev, A. Kutko // Ljudi Dela XX. – 2005. – № 12–1 (57–58). – S. 15–18.

10. Lozovets'ka V.T. Profesiyna kar'yera osobystosti v suchasnykh umovakh: monohrafiya / V.T. Lozovets'ka. – Kyiv : 2015. – 279 s.

11. Ljalina E.E. Poniatie kar'ery i kar'ernogo rosta personala predpriatija / E.E. Ljalina // Sovremennyye naukoemkie tehnologii.– 2013.– №10-2.–S.271-272.

12. Markova A.K. Kar'ernye orientacii lichnosti v svyazi s psihologicheskimi sostavljajushhimi ee motivacionno-potrebnoj sfery /A.K. Markova // Chelovek. Soobshhestvo. Upravlenie : vzgljad molodogo issledovatelja (psihologija): materialy Vseros. nauchno-prakt. konf. – Krasnodar : Kubanskij gos. un-t, 2008. – 100 s.

13. Mykytyuk H.Yu. Sutnist', osnovni vydy ta funktsiyi profesiynoyi kar'yery osobystosti / H.Yu. Mykytyuk // Naukovyy visnyk Khersons'koho derzhavnogo universytetu. Psykholohichni nauky. – 2016. – T.1, № 6. – S. 68-72.

14. Mogilevkin E.A. Kar'ernyj rost: diagnostika, tehnologii, trening / E.A. Mogilevkin. – SPb . : Rech', 2007. – 336 s.

15. Nykyforenko V.H. Upravlinnya personalom: Navchal'nyy posibnyk / V.H. Nykyforenko. – Odesa : Atlant, 2013. – 275 s.

16. Sadon E.V. Professional'nye kompetencii kak faktor stanovlenija professional'noj kar'ery budushhego specialista : diss. ... kand. psih. nauk : 19.00.03 / Elena Vladimirovna Sadon. – Vladivostok, 2009. – 218 s.

17. Sotsiolohiya i psykholohiya : Navch. posib. / Za red. Yu.F. Pachkovs'koho. – K. : Karavela, 2009. – 759 s.

18. Sokolova T.A. Kar'yerne zrostannya derzhavnogo sluzhbovtsya yak odna z problem pobudovy pravovoyi derzhavy / T.A. Sokolova // Investytsiyi: praktyka ta dosvid. – 2010. – № 24. – S. 136-140/

19. Fedorova N.V. Upravlenie personalom organizatsii : uchebn. posob. / N.V. Fedorova, O.Yu. Minchenkova. – M. : KNORUS, 2008. – 512 s.

20. Arthur M. B. The boundaryless career : A new employment principle for a new organizational era / M. B Arthur, D. M Rousseau – New York : Oxford University Press, 1996.

21. Gilley, J. W., & Eggland, S. A. (1989). Principles of human resource development. New York: Addison-Wesley

22. Kimberly S. McDonald, Linda M. Hite Reviving the relevance of career development in human resource development / Kimberly S. McDonald, Linda M. Hite // Human Resource Development Review. – 2005. – Vol. 4. – № 4 (Dec.). – Pp. 418–439.

**Матвиенко Л.И., Ортикова Н.В. Понятия карьеры и карьерного роста специалистов службы занятости.** *В статье на основе анализа подходов отечественных и зарубежных ученых рассмотрены сущность и соотношение понятий "карьера" и "карьерный рост". Представлена собственная трактовка карьерного роста в контексте деятельности специалистов государственной службы занятости. Углублены научные положения касательно карьерного роста в рамках внутриорганизационной карьеры, с учетом изменений, произошедших в государственной службе занятости Украины. Авторы акцентируют внимание на том, что*



необходимым элементом карьерного роста специалиста является овладение системой компетенций, практическими умениями и навыками.

*Ключевые слова:* кадровый потенциал, карьера, карьерный рост, профессиональный рост, успешное должностное (служебное) продвижение, компетенции, компетентность, процесс, развитие, внутриорганизационная карьера, иерархическая структура.

**Matviienko L.I., Ortikova N.V. The concept of career and career growth of the state employment service specialists.** *In the article, the essence and ratio of the concepts of "career" and "career growth" are considered on the basis of the analysis of approaches of domestic and foreign scholars. The authors' own interpretation of career growth in the context of the activity of the state employment service specialists is given. The scientific provisions on career development within the framework of in-organizational career are extended, taking into account changes that took place in the State Employment Service of Ukraine. Also, the authors focus on the fact that the necessary element of specialist's career development is the mastery of a system of competences, practical skills and abilities.*

**Keywords:** *personnel potential, career, career growth, professional growth, successful position (administrative) growth, capacities, competence, process, progress, in-organizational career, hierarchical structure.*

УДК 159.923

*Мищенко Н.В.*

## **ПСИХОСОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ОСІБ З КРИЗОВИМИ СТАНАМИ: ОСОБЛИВОСТІ ТЕХНОЛОГІЙ**

**Відомості по автору:** *Мищенко Наталія Василівна* – здобувач кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля.

*В статті розкриваються особливості психосоціальної підтримки осіб із кризовими станами в умовах сучасного соціуму. Показано, що психосоціальна підтримка – це інтегративна технологія, мета якої – створення умов для розвитку і саморозвитку особистості. Наявність психосоціальної підтримки робить процес надання допомоги особам з кризовими станами більш ефективним, контрольованим і дозволяє максимально задіяти всіх суб'єктів цього процесу. Виокремлено види кризового втручання: особистісно-центроване і середовищно-центроване. Зазначається, що найбільш ефективним є одночасний вплив і на середовище, і на особистість. Зазначається, що у психосоціальній підтримці осіб з кризовими станами, як процесі, що розгортається в часі, можна виділити три етапи: діагностико-аналітичний, що є основою для постановки цілей;*