

ОРТИКОВА Н.В.*аспірантка кафедри психології Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України**ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5138-2342>*

ВИЗНАЧЕННЯ СТРУКТУРНИХ КОМПОНЕНТІВ МОДЕЛІ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті проаналізовано особливості кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості вищого (регіонального) управлінського рівня та нижчого (базового) рівня. Визначено, що моделі кар'єрного зростання фахівців вищого (регіонального) управлінського рівня не є універсальними для кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості. Доведено, що найбільш вирогідним є кар'єрне зростання в межах таких посад: спеціаліст профільного відділу центру зайнятості – заступник начальника профільного відділу центру зайнятості – начальник профільного відділу центру зайнятості. Особлива увага приділена аналізу моделей кар'єрного зростання, розкриттю їх змісту та структурних компонентів. Здійснено припущення, що спеціалістам служби зайнятості найбільш властивий нерефлексивний тип моделей кар'єрного зростання. Представлено модель кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості, основними структурними компонентами якої є: організаційний, особистісно-професійний та мотиваційно-ціннісний.

Ключові слова: *модель кар'єрного зростання; етапи кар'єрного зростання; фахівці державної служби зайнятості; швидкість просування за рівнями ієрархії; послідовність займаних посад; перспективна орієнтація; особистісно-ситуаційна орієнтація; кар'єрні цикли.*

Постановка проблеми. Аналіз наукових вітчизняних та зарубіжних джерел дав можливість розширити зміст поняття кар'єри, розглядаючи його не лише як вертикальне переміщення, рух вгору службовою драбиною в межах однієї організації – стартуючи з найнижчої посади і фінішуючи в якості керівника цієї організації, а як життєвий шлях особистості, починаючи від етапу самовизначення, вибору професійного напрямку діяльності, через етап закріплення, становлення, формування професійної самосвідомості, і завершуючи етапом стагнації, інволюції професійного розвитку. Таке розуміння кар'єри з'явилося внаслідок того, що перевірений роками імператив «одне життя – одна робота» захитався. Явище зміни місця роботи працівником за радянських часів було рідкісним і сприймалося як негативне. На сьогодні формується інша тенденція. Вважається, якщо працівник тривалий час працює в одній організації, на одній посаді і за цей час не відбулися ані зрушення його у напрямку

горизонтального переміщення, ані вертикального, то він, у разі зміни місця роботи, наражається на небезпеку затриматись у статусі довготривалих безробітних. Але явище періодичної зміни місця роботи ще не стало для українського працівника традиційним. Як і раніше, багато працівників надають перевагу функціонуванню в межах однієї організації. Така ситуація є характерною для фахівців державних структур, у яких модель кар'єрного зростання визначається ієрархічно-бюрократичною структурною організацією їх професійного середовища.

Оскільки кар'єрне зростання фахівців у державній службі зайнятості є досить тривалим процесом, що у свою чергу створює певні перешкоди для дослідження його змістових та динамічних характеристик, доцільно застосувати метод моделювання, щоб мати цілісне та повне уявлення про особливості функціонування та розвитку даного соціально-психологічного явища у ієрархічній організаційній структурі державної служби зайнятості. Модель кар'єрного зростання надасть можливість кадровим службам та керівництву центрів зайнятості формувати кадровий резерв з числа працівників, що мають відповідні професійні навички, якості, досвід для прийняття та успішного виконання управлінських рішень і які готові приступити до роботи негайно або в найближчому майбутньому, а також з числа молодих працівників з лідерськими якостями, що можуть займати ключові посади в перспективі.

Метою статті є: проаналізувати існуючі в науковій літературі моделі кар'єрного зростання і на їх основі побудувати модель кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості і визначити її структурні компоненти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика побудови моделей кар'єри і кар'єрного зростання фахівців у різних сферах професійної діяльності досліджувалася такими зарубіжними та вітчизняними науковцями: Л.М. Карамушкою, В.Т. Лозовецькою, О.А. Куций, Дж. Грінхаусом, Марком Л. Савицкасом, Р. Султана, А. Уотсоном, О.Г. Молл, О.П. Єгоршиним, Є.О. Могильовкіним, І.П. Лотовою та інш.

Найчастіше вітчизняні дослідники, які розглядають кар'єру в різних аспектах професійної діяльності, спираються на поширену у наукових джерелах класифікацію О.П. Єгоршина [1]. Мова йде про базові чотири моделі, які розкривають основний зміст внутрішньорганізаційного кар'єрного зростання. Так модель кар'єрного зростання «драбина» являє собою послідовне проходження працівником усіх наявних етапів службової ієрархії. Здобувши досвід на певному етапі, він займає наступну сходинку, доки не досягне найвищої, і на ній утримується до виходу на пенсію – зазвичай, 8-10 років. Після цього відбувається повільне зниження службовими сходами. Працівник займає посади менш

відповідального рівня, які не потребують прийняття управлінських рішень і розв'язання складних завдань. Перед виходом на пенсію або після досягнення пенсійного віку він опиняється у статусі консультанта або радника. Реалізуючи дану модель, працівник на кожній ієрархічній сходинці, як правило, перебуває не більше 5-ти років, оскільки це дає можливість йому опанувати нову посаду і максимально реалізувати свій професійний потенціал.

Модель «трамплін» характеризується повільним підйомом службовими сходами до вищої управлінської посади з поступовим зростанням професійних і управлінських знань, навичок. Досягнувши на певному етапі найвищої можливої керівної посади, фахівець утримується на ній максимально тривалий час. Після чого, здійснює своєрідний «стрибок з трампліну» у зв'язку з виходом на пенсію. Також, як зазначають науковці, модель кар'єрного зростання «трамплін» є типовою для фахівців, які не мають на меті швидко просуватися (або зовсім не планують кар'єрного просування) службовою ієрархією за певних причин: особистісних інтересів, звичного кола функціональних обов'язків, гарних відносин в колективі тощо. Такі працівники готові перебувати на своїй посаді тривалий час аж до виходу на пенсію.

Модель кар'єрного зростання «змія» припускає істотно швидку зміну працівником різних посадових функціональних обов'язків у горизонтальному напрямку з періодичним просуванням вертикальною драбиною.

Модель «роздоріжжя» передбачає, що працівник на кожній посаді перебуває не більше п'яти років з подальшим проходженням комплексної атестації, включаючи оцінку потенціалу, за результатами якої приймається рішення про підвищення, збереження або зниження його посадового рівня.

Запропоновані моделі, як зазначає О.П. Єгоршин, на практиці часто утворюють різноманітні поєднання. Тобто, працівник може почати своє кар'єрне зростання за моделлю «змія», а завершити, наприклад за моделлю «роздоріжжя».

Окрім цього, у науковій літературі зустрічаються такі моделі кар'єрного зростання: суб'єктна модель, розвиваюча модель, модель реалістичного розвитку, творча модель, індивідуально орієнтована модель, пасивна рефлексивна модель, фіксована модель.

Суб'єктна, розвиваюча, модель реалістичного розвитку, творча модель утворюють групу так званих рефлексивних моделей кар'єрного зростання, працівникам яких властиві усвідомлене і відповідальне ставлення до проекту кар'єри і кар'єрного зростання. Такі працівники характеризуються високим рівнем домагань і прагнуть досягти найкращих результатів у своїй кар'єрі. Їх успішність кар'єрного зростання не пов'язана лише з посадовим визнанням та фінансовим благополуччям. Працівники чітко і послідовно планують етапи

власного професійного і кар'єрного розвитку. Для більшості працівників державної служби зайнятості, які досягли керівної посади, не є притаманним саме такий тип моделей, через відсутність чіткого особистісного плану кар'єрного зростання.

Нерефлексивні моделі (індивідуально орієнтована, пасивно рефлексивна і фіксована) меншою мірою відображають прагнення людини до досягнення значних результатів у своєму кар'єрному розвитку. Найчастіше мають звужене поняття успіху власної кар'єри і кар'єрного зростання. Зокрема, кар'єрне зростання асоціюється лише з певним соціальним статусом, матеріальним благополуччям, визнанням. Працівники, які обирають нерефлексивний тип моделей, важко уявляють свої можливості кар'єрного зростання і ступені його розвитку взагалі. Навіть якщо відбувається кар'єрне зростання, то працівник до кінця не усвідомлює, навіщо йому це потрібно. У даному випадку він виступає не суб'єктом, а об'єктом кар'єрного зростання. Керівництво організації вирішує за працівника, що саме він буде начальником відділу, оскільки, наприклад, працює тривалий час або лояльний до організації, або за інших причин, причому працівник не планував і не розраховував на підвищення у посаді [3, с. 58-65].

Дослідниця О.Молл на основі чотирьох основних показників (швидкість просування за рівнями ієрархії, послідовність займаних посад, перспективна орієнтація, те, що може запропонувати організація (орієнтація на посади вищого управлінського рівня, орієнтація на збереження займаної посади та орієнтація на боротьбу за займану посаду – за умов невідповідності сучасним вимогам, особистісно-ситуаційна орієнтація – тобто, який особистісний зміст вкладає працівник у кар'єрне зростання) виділяє вісім моделей кар'єрного зростання:

- суперавантюрна (дуже висока швидкість посадового просування, розширення впливу);

- авантюрна (передбачає пропускання двох посадових рівнів з досить високою швидкістю просування або значною зміною сфери діяльності);

- традиційна (Поступове просування угору. Швидкість просування визначається управлінськими здібностями конкретного працівника, іноді протекцією і зв'язками. Дозволяє фахівцеві оволодіти необхідними знаннями, вміннями і навичками, накопичити достатній досвід взаємодії з людьми і впливу на них);

- послідовно-кризова (Працівник постійно має адаптуватися до змін, які відбуваються в організації. Неможливість адаптації знижує посадовий рівень. В цій моделі працівник зосереджується на боротьбі за збереження займаної позиції і особистих інтересах);

- прагматична / структурна (Працівники шукають найбільш перспективні напрями діяльності, залишаючись на тому ж кар'єрному рівні, орієнтуючись на власні цінності);

- пасивно-утримувальна (Основне завдання працівника, який досягнув певного керівного рівня – утримання займаної позиції);
- перетворювальна (Для даної моделі характерна висока швидкість посадового просування, розширення впливу, яке може бути як поступовим, так і стрибкоподібним);
- еволюційна (Разом зі зростанням організації відбувається кар'єрне зростання працівника, зростання його впливу. Працівник орієнтується на подальше просування, відбувається поєднання громадських і особистих інтересів) [5].

Багатьма авторами визнається, що працівник у своєму кар'єрному зростанні проходить через різноманітні, але поєднані між собою етапи. Зауважимо, що поетапність у кар'єрному зростанні для одних працівників є набором випадковостей, а для інших – це реалізація ретельно підготовленого, довготривалого плану дій, пов'язаного з рівнем знань, умінь, навичок, інших професійно-важливих якостей, а також послідовне зходження службовою драбиною.

Л.Мітіна вважає, що визначення етапів у кар'єрному зростанні працівника необхідно розглядати у єдності з особистісно-професійним розвитком [2].

Теоретичним підґрунтям для визначення етапу та його меж у кар'єрному зростанні є припущення, що вони є дискретними, ґрунтуються на попередніх етапах [10].

Деякі автори використовують хронологічний вік в якості визначення меж, тоді як інші використовують маркери завдань, які пов'язані з розвитком.

Тут доцільно зауважити, що Марк Л. Савіцкас, розглядаючи теоретичні аспекти побудови кар'єри, констатує, що модель професійного розвитку дає можливість вирішувати питання просування кар'єрними сходами саме в одній організації або професії. Ґрунтуючись на уявленнях Д. Сьюпера, М. Савіцкас стверджував, що кар'єра будується в певному організаційному середовищі і власне розвиток кар'єри характеризується адаптацією до навколишнього середовища, а не процесами внутрішнього розвитку людини. В даному випадку відбувається осмислення кар'єри/ кар'єрного зростання за допомогою конструктів «людина-середовище» і професійного розвитку, які підкреслюють прихильність до організації та стабільність [7].

Таким чином, визначаючи етапи кар'єрного зростання, науковці пропонують різну їх кількість. Низка американських вчених розкривають три стадії, які по різному впливають на задоволеність працівника своєю працею, на його внесок у спільну роботу й готовність мобілізувати свої сили на благо організації [9].

Притримуючись моделі професійного розвитку Д. Сьюпера, виділяють чотири основні стадії. На кожній стадії особистість вирішує певні психологічні завдання. Перший етап – пробний, на цій стадії

індивід намагається визначити свої інтереси, здібності, те як їх самооцінка вписується в професійну самооцінку. На цьому етапі працівники лише обирають свій кар'єрний шлях.

На другому етапі – становлення – відбувається кар'єрне зростання. Саме на цьому етапі, як зазначав Д. Сьюпер, з'являється досить сильне бажання просунутися кар'єрними сходами в організації, бажання захоочення [8].

Третій етап – технічного обслуговування. Працівники на цій стадії шукають можливості для професійного зростання. З'являються нові вимоги середовища і працівник має отримати додаткову професійну підготовку. Наприклад для зайняття посади керівника відділу необхідним стає отримання диплому про управлінську освіту.

Завершальним етапом є етап занепаду, який вказує на те, що ставлення працівника до роботи знаходиться на досить низькому рівні. Багато з тих, хто завершує свою кар'єру, віддає перевагу її закінченню в тій посаді та на тому місці, де вони зараз працюють. У міру наближення виходу на пенсію деякі люди повністю припиняють свою роботу, в той час як інші працюватимуть в компанії або в якості консультантів, або на умовах неповного робочого дня [6].

На нашу думку, етапи кар'єри, визначені Д. Сьюпером, можливо узагальнити до трьох.

Перший випробувальний етап є пов'язаним з вивченням особливостей професійної діяльності, знайомством з організацією, її нормами та правилами.

Другий етап поєднує етап становлення і технічного обслуговування за Д. Сьюпером – з активним залученням працівника до реалізації процесу ціле покладання й розширення повноважень, з відповідальністю за якість своєї роботи тощо. Саме на цій стадії відбувається процес просування працівника службовою драбиною, набуття нових навичок, зростання досвіду, кваліфікації. Зростає потреба у самоствердженні, досягненні більш високого статусу.

На заключному етапі відбувається підтримування професійних навичок, збереження накопиченого досвіду, зниження інтересу до розширення власних можливостей. Як зазначає низка зарубіжних дослідників, більшість працівників на цій стадії зустрічаються з таким бар'єром у своєму кар'єрному зростанні як кар'єрне плато.

Марк Л. Савицкас вважає, що проходження усіх етапів кар'єрного зростання пов'язане з адаптацією (а саме, з утворенням циклу адаптації, який повторюється у разі появи нових переходів). У міру наближення кожного переходу окремі працівники можуть більш ефективно адаптуватися, якщо вони зустрічають зміни зі зростаючою обізнаністю, пошуком інформації з подальшим прийняттям обґрунтованих рішень. Здатність пристосовуватися до нових обставин підвищується за рахунок певних ресурсів для вирішення незнайомих,

складних проблем, пов'язаних із задачами розвитку, професійними переходами та трудовими травмами [7].

На кожному етапі працівник зтикається з новими специфічними проблемами, які він має вирішити, щоб рухатися далі. Так, на попередньому випробувальному етапі (до 30 років) працівник має вирішити завдання, пов'язані з адаптацією та накопиченням певних досягнень.

На другому етапі (від 31 до 45 років) – основні завдання – збереження на досягнутому рівні продуктивності й ефективності, переосмислення попередньо прийнятих рішень. На третьому етапі (після 45 років) – підтримування професійних навичок – працівник має вирішити, або він рухається службовою драбиною, переходячи на іншій управлінській рівень (за можливості, що не є типовим для більшості працівників служби зайнятості), або морально готується до виходу на пенсію.

Зауважимо, що В.Т. Лозовецька, Є.О. Могильовкін визначають так звані кар'єрні цикли у кар'єрному зростанні та міні-стадії розвитку працівника, за своєю суттю тотожні поняттю адаптаційного циклу, визначеного Марком Л. Савицкасом. Кожен етап у моделі кар'єрного зростання працівників відображає повторювальну від посади до посади послідовність основних складових елементів, що утворює так званий кар'єрний цикл. Кар'єрний цикл працівника розкриває суть, зміст і наступність основних видів діяльності [3, с. 171]. Кожний кар'єрний цикл складається з низки «міні-стадій» професійного становлення та розвитку (входження – засвоєння – досягнення майстерності – вихід) [4]. Тобто працівник, займаючи нову посаду, заново проходить основні професійні фази: входження до посади, адаптація на новій посаді, входження у нову соціальну роль, освоєння нового виду діяльності, переформатування комунікаційних взаємовідносин тощо.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.

Модель кар'єрного зростання працівника у ієрархічно-бюрократичному професійному середовищі характеризується набором певних рис: вертикальним напрямом руху кар'єрного зростання; повільним просуванням службовою драбиною; визнанням найчастіше високого соціального статусу зайняття керівної посади; тривалим перебуванням на одній посаді, що призводить до так званого кар'єрного плато (застою у просуванні по службовим сходам – оскільки, як зазначають дослідники, у державних структурах кар'єрні шляхи є досить короткими: спеціаліст – заступник начальника профільного відділу – начальник профільного відділу; досягти найвищого рівня керівної посади майже неможливо), або до такого явища, як «скляна стеля» – бар'єру, який не дозволяє працівникові рухатися далі в управлінській ієрархії, незалежно від наявності у нього

відповідного професійного досвіду та управлінських якостей – наприклад, визначається іншими формальними та неформальними вимогами професійного середовища. Так, аналіз професійної кар'єри директорів регіональних центрів зайнятості дозволив визначити, що переважна більшість керівників прийшли з інших адміністративних структур і працюють на цій посаді від 1,5 роки до 11 років (в середньому 6 років). Лише 8% директорів регіональних центрів зайнятості пройшли шлях від спеціаліста районного центру зайнятості, витративши на це в середньому 19 років. Серед 55 заступників директорів регіональних центрів зайнятості лише п'ята частина фахівців почала своє кар'єрне зростання з посади спеціаліста районного центру зайнятості. На своє кар'єрне зростання вони в середньому витратили 16 років.

Таким чином, побудова моделі кар'єрного зростання і визначення її структурних компонентів на основі вивчення особливостей кар'єри окремих фахівців управлінського рівня державної служби зайнятості, які пройшли вертикальний кар'єрний шлях від спеціаліста районного центру зайнятості до директора або заступника директора регіонального рівня, не є доцільною, оскільки не є прийнятною для усіх фахівців державної служби зайнятості. За таких обставин, ми вважаємо обґрунтованим дослідження особливостей кар'єрних рухів у межах таких посад: спеціаліст – заступник начальника профільного відділу – начальник профільного відділу, і побудову на їх основі типової моделі кар'єрного зростання працівника служби зайнятості.

Зауважимо, що особливості кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості певною мірою змінювалися відповідно до еволюційного розвитку самої державної служби зайнятості. Умовно можна виділити два етапи: до 2015 року, коли працівники державної служби зайнятості мали статус державних службовців і після 2015 року – позбавлення працівників цього статусу, реформування державної служби зайнятості у напрямі створення інституту кар'єрного радника та консультанта роботодавця за європейською моделлю обслуговування клієнтів.

Ті працівники, які почали свою професійну діяльність у службі зайнятості до 2015 року і, відповідно до існуючого на той період механізму відбору працівників на керівні посади, змогли досягти певного управлінського рівня, і досі продовжують здійснювати свою професійну діяльність в якості керівника профільного відділу. Причому їх вік, професійний та особистісний потенціал дозволяє їм ще досить тривалий час перебувати у цьому статусі. Тобто, керівний склад служби зайнятості є укомплектованим, і можливостей для кар'єрного зростання нових працівників майже немає. Окрім цього – через наявність на сучасному етапі таких негативних факторів у кадровому забезпеченні діяльності державної служби зайнятості, як: відсутність програм розвитку персоналу та стимулювання до

кар'єрного зростання, наявність ситуативності й непередбачуваності у кар'єрному зростанні фахівців, відсутність кадрового резерву (як внутрішнього, так і зовнішнього) – ускладнюється побудова універсальної моделі кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості з чітко визначеними параметрами.

У представлених вище моделях кар'єри і кар'єрного зростання спостерігаються окремі ознаки, характерні для фахівців служби зайнятості. Так, модель «драбина» була прийнятною для тих працівників, які змогли досягнути управлінської посади на найвищому рівні – Центральному апараті державної служби зайнятості. Після виходу на пенсію відбувалося поступове зниження. Працівник залишався в статусі авторитетної людини, але вже на посаді консультанта, радника.

Модель «трамплін» в певній мірі співпадає з ознаками кар'єрного зростання більшості фахівців державної служби зайнятості за такою характеристикою, як повільність просування службовою драбиною, що дало можливість працівникам набути необхідних знань, досвіду, потенціалу, кваліфікації, і за рахунок цього зайняти максимально можливу найвищу посаду у центрі зайнятості – посаду керівника профільного відділу. Після досягнення ними пенсійного віку, як правило, залишають посаду.

Модель кар'єрного зростання «змія» є типовою для певної частини заступників директорів – технологів регіональних центрів зайнятості. Саме технологи є тими компетентними фахівцями, які досконало володіють функціоналом кожного підрозділу центру зайнятості, і саме від них залежить організаційна ефективність змісту процедур і операцій, що їх виконують спеціалісти центрів зайнятості, їх безперервність і цілісність. Схема кар'єрного просування приблизно виглядає таким чином: спеціаліст відділу районного центру зайнятості – головний спеціаліст відділу районного центру зайнятості – заступник начальника відділу районного центру зайнятості – начальник відділу районного центру зайнятості – заступник директора районного центру зайнятості – директор районного центру зайнятості – начальник іншого відділу міського центру зайнятості – заступник директора міського центру зайнятості – директор міського центру зайнятості – начальник відділу обласного центру зайнятості – заступник директора-технолог обласного центру зайнятості. За такої етапності кар'єрного шляху, як правило, працівник досягав максимального розкриття свого професійного та особистісного потенціалу, а через нетривалий період часу досягав і пенсійного віку. Якщо працівник «перестрибував» певні посадові позиції і рівні (наприклад, з районного центру зайнятості переходив до обласного рівня, оминаючи рівень міського центру зайнятості), то досягнення посади заступника директора-технолога регіонального центру зайнятості відбувалося у коротші терміни.

Модель кар'єрного зростання «роздоріжжя» за окремими ознаками була притаманною для фахівців державної служби зайнятості, які мали статус державних службовців. Зокрема, відповідно до Закону України «Про державну службу», фахівці служби зайнятості з певною періодичністю мали проходити комплексну атестацію, за результатами якої приймалося рішення щодо можливості підвищення, збереження посадового рівня, або переведення до іншого відділу.

З точки зору моделей з рефлексивним та нереклексивним розвитком кар'єрного зростання, знаходимо здебільше ознаки нереклексивних моделей, що підтверджується відсутністю програм професійного та кадрового розвитку працівників у державній службі зайнятості. Представлена типологія моделей О.Молл теж має відображення у кар'єрному зростанні працівників служби зайнятості – зокрема, традиційна модель є найбільш наближеною за такими характеристиками, як повільність у просуванні, послідовність у зайнятті посад, орієнтування на суспільно-особистісні інтереси.

Кожна модель, як свідчить аналіз наукової літератури, містить певні етапи. Найбільш прийнятним, на нашу думку, є підхід до розподілу на три етапи, в основу яких покладено здатність працівника до адаптації і вирішення певних професійних завдань на кожному з цих етапів. Здійснюючи перехід від однієї посади до іншої, працівник кожного разу проходить основні міні-стадії (входження – засвоєння – досягнення майстерності – вихід). Покладена в основу поділу на етапи і переходу між ними модель професійного розвитку Марка Л. Савицкаса відповідає особливостям кар'єрного зростання фахівців служби зайнятості.

Зазначимо, що аналіз різноманітних типологій моделей кар'єрного зростання дозволяє визначити майже з кожною з них багато ознак, спільних з особливостями кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості.

В той же час, незважаючи на різноманітність моделей кар'єри і кар'єрного зростання, які описуються науковцями, прослідковується наявність очевидних структурних компонентів у кожній з них. 1. Зв'язок особистості працівника з організаційним середовищем, в якому він перебуває. 2. Кар'єрне зростання працівника не може здійснюватися ізольовано від його особистісно-професійного розвитку. 3. Швидкість просування за рівнями ієрархії. 4. Послідовність займаних посад. 5. Перспективна орієнтація – можливості, які може запропонувати організація щодо займаних посад. 6. Особистісно-ситуаційна орієнтація, тобто який особистісний зміст вкладає працівник у кар'єрне зростання. 7. Етапність у кар'єрному зростанні. 8. Наявність кар'єрних циклів. 9. Адаптація. 10. Професійний розвиток.

Таким чином, модель кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості у більшій мірі співвідноситься з нерефлексивними моделями кар'єрного зростання – через відсутність власного плану кар'єрного зростання, звужене розуміння кар'єрного успіху тощо.

Нерефлексивна модель кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості має три етапи, які повторюються у разі переходу на наступну службову сходинку, утворюючи цикл адаптації або кар'єрний цикл. Щоб перейти з одного етапу до наступного, необхідно пройти адаптацію до організаційного середовища, до даної ролі, і вирішити певні професійні завдання.

У структурі нерефлексивних моделей кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості, на основі узагальнення основних параметрів, за якими представлена класифікація моделей кар'єрного зростання, будемо виділяти такі структурні компоненти: **організаційний** (швидкість просування за рівнями ієрархії; послідовність займаних посад; перспективна орієнтація; етапність; кар'єрні цикли), **особистісно-професійний** (наявність якостей, відповідних для кар'єрного зростання); **мотиваційно-ціннісний** (особистісно-ситуаційна орієнтація – наявність цілей кар'єрного зростання або їх відсутність).

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Аналіз наявних у науковій літературі моделей кар'єрного зростання та визначених особливостей кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості дозволив зробити попередній висновок про те, що фахівці державної служби зайнятості у своїй професійній діяльності використовують нерефлексивні моделі кар'єрного зростання. Працівники служби зайнятості проходять певні етапи кар'єрного зростання і міні-стадії. Перший – випробувальний етап, пов'язаний з вивченням особливостей професійної діяльності, знайомством з організацією, її нормами та правилами. Другий – ми поєднали етап становлення і етап технічного обслуговування. Третій етап – підтримування професійних навичок. Також у моделі кар'єрного зростання ми виділили наступні структурні компоненти: організаційний, особистісно-професійний, мотиваційно-ціннісний.

Подальші дослідження будуть пов'язані з емпіричним дослідженням визначених структурних компонентів у начальників профільних відділів базового та регіонального рівня, а також у фахівців базових центрів зайнятості.

Список використаної літератури:

1. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. 4-е изд., испр. Нижний Новгород: НИМБ, 2003. 720 с.
2. Митина Л.М, Аптекина. М.Б., Митин Г.В. Психологические особенности профессионального и карьерного развития руководителей среднего звена Теоретическая и экспериментальная психология. Санкт-Петербург: Нестор-История. 2015. Т. 8. № 3. С. 58-70.

3. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія . Київ: 2015. 279 с.
4. Могилевкин Е.А. Понятие, типология, этапы карьеры. URL: http://abc.vvsu.ru/Books/karjera_molodogo_spetsialista_upp/page0001.asp (дата звернення: 27.10.2019).
5. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. Санкт-Петербург: «Питер», 2012. 198 с.
6. Johnny C. Berry III. Career Developmental Stages Of Secondary School Administrators: Questions, Challenges, And Implications For Professional Development. Dissertation Tuscaloosa, Alabama. 2014. URL: http://acumen.lib.ua.edu/content/u0015/0000001/0001639/u0015_0000001_0001639.pdf (дата звернення: 27.10.2019).
7. Mark L. Savickas. Career Construction Theory. URL: http://www.people.ku.edu/~tkrieshok/epsy846/lectures/career_construction.htm (дата звернення: 27.10.2019).
8. Ornstein S., Cron W.L., Slocum J.W. Life stage versus career stage: A comparative test of the theories of Levinson and Super. Journal Organizational Behavior. 1989. V. 10. Issue 2. С. 117-133.
9. Raymond A. Noe, Brian D. Steffy The influence of individual characteristics and assessment center evaluation on career exploration behavior and job involvement. Journal of Vocational Behavior. 1987. 30 (2). С. 187-202. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90018-2](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(87)90018-2)
10. Wrobel K., Raskin P., Maranzano V. Career Stage Theory. URL: <https://sites.google.com/site/edlp335tamarbouchard/career-stage-theory> (дата звернення: 27.10.2019).

References:

1. Egorshin A.P. Upravlenie personalom: Uchebnik dlja vuzov. 4-e izd., ispr. Nizhnij Novgorod: NIMB, 2003. 720 s.
2. Mitina L.M, Aptekina. M.B., Mitin G.V. Psihologicheskie osobennosti professional'nogo i kar'ernogo razvitija rukovoditelej srednego zvena Teoreticheskaja i jeksperimental'naja psihologija. Sankt-Peterburg: Nestor-Istorija. 2015. T. 8. № 3. S. 58-70.
3. Lozovec'ka V.T. Profesijna kar'era osobistosti v suchasnih umovah: monografija . Kiiv: 2015. 279 s.
4. Mogilevkin E.A. Ponjatije, tipologija, jetapy kar'ery. URL: http://abc.vvsu.ru/Books/karjera_molodogo_spetsialista_upp/page0001.asp (data zvernennja: 27.10.2019).
5. Moll E.G. Upravlenie kar'eroj menedzhera. Sankt-Peterburg: «Piter», 2012. 198 s.
6. Johnny C. Berry III. Career Developmental Stages Of Secondary School Administrators: Questions, Challenges, And Implications For Professional Development. Dissertation Tuscaloosa, Alabama. 2014. URL: http://acumen.lib.ua.edu/content/u0015/0000001/0001639/u0015_0000001_0001639.pdf (data zvernennja: 27.10.2019).
7. Mark L. Savickas. Career Construction Theory. URL: http://www.people.ku.edu/~tkrieshok/epsy846/lectures/career_construction.htm (data zvernennja: 27.10.2019).
8. Ornstein S., Cron W.L., Slocum J.W. Life stage versus career stage: A comparative test of the theories of Levinson and Super. Journal Organizational Behavior. 1989. V. 10. Issue 2. S. 117-133.
9. Raymond A. Noe, Brian D. Steffy The influence of individual characteristics and assessment center evaluation on career exploration behavior and job

involvement. Journal of Vocational Behavior. 1987. 30 (2). S. 187-202.
[http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90018-2](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(87)90018-2)

10. 10.Wrobel K., Raskin P., Maranzano V. Career Stage Theory. URL:
<https://sites.google.com/site/edlp335tamarbouchard/career-stage-theory> (data
zvernennja: 27.10.2019).

Ортикова Н.В.

Определение структурных компонентов модели карьерного роста специалистов государственной службы занятости.

В статье проанализированы особенности карьерного роста специалистов государственной службы занятости высшего (регионального) управленческого уровня и низкого (базового) уровня. Определено, что модели карьерного роста специалистов высшего (регионального) управленческого уровня не являются универсальными для карьерного роста специалистов государственной службы занятости. Доказано, что наиболее вероятным является карьерный рост в пределах таких должностей: специалист профильного отдела центра занятости - заместитель начальника профильного отдела центра занятости - начальник профильного отдела центра занятости. Особое внимание уделено анализу моделей карьерного роста, раскрытию их содержания и структурных компонентов. Осуществлен предположение, что специалистам службы занятости наиболее свойственный нерефлексивное тип моделей карьерного роста. Представлена модель карьерного роста специалистов государственной службы занятости, основными структурными компонентами которой являются: организационный, личностно-профессиональный и мотивационно-ценностный.

Ключевые слова: модель карьерного роста; этапы карьерного роста; специалисты государственной службы занятости; скорость продвижения по уровням иерархии; последовательность занимаемых должностей; перспективная ориентация; личностно-ситуационная ориентация; карьерные циклы.

N.V. Ortikova

Determination of structural components for public employment service officers' career growth model

The article provides the analysis of career growth specifics for the public employment service officers both at senior (regional) managerial level and lower (basic) level. It has been determined that the career growth models for senior (regional) managerial staff are not universal for public employment professional career growth. It is proved that career growth is most probable within the following positions: employment center specialized department officer – deputy head of employment center specialized department – head of employment center specialized department. Particular attention is paid to the analysis of career models and their content and structural components revealing. The assumption is made that the non-reflective type of career growth model is most inherent to employment service officers. The model of public employment service officers' career growth is presented, with the following main structural components: organizational, personal-professional and motivational-value.

Key words: pcareer growth model; career growth stages; state employment service officers; speed of advancement by hierarchy levels; sequence of positions held; perspective orientation; personality-situational orientation; career cycles