

ОРТІКОВА Н.В.

старший викладач,
аспірантка кафедри психології
Інституту підготовки кадрів
державної служби зайнятості України, м. Київ

ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ КАР'ЄРНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті представлено результати тренінгової програми розвитку кар'єрного потенціалу фахівців державної служби зайнятості. Програма призначена для фахівців, які володіють певним кар'єрним потенціалом, але потребують підвищення рівня розвитку окремих складових організаторських здібностей, подолання інтраперсональних обмежень у готовності успішно проявляти соціально-комунікативну компетентність у взаємодії з оточуючими, зокрема імпульсивності, нетолерантності, збалансуванні у кар'єрному зростанні власних цілей з цілями державної служби зайнятості, підвищення рівня відповідальності у плануванні особистісного кар'єрного зростання з метою зайняття у майбутньому керівної посади. Програма побудована на основі тренінгової моделі розвитку кар'єри, запропонованою К.Л. Мілютіною і складається з чотирьох блоків: особливості кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості на сучасному етапі; мотиваційно-ціннісна складова особистості у кар'єрному зростанні; організаторські здібності керівника; особливості міжособистісної взаємодії у кар'єрному зростанні.

Аналіз результатів тренінгової програми засвідчив доцільність її використання під час підвищення кваліфікації фахівців, які володіють недостатнім рівнем розвитку кар'єрного потенціалу і потребують підвищення рівня його розвитку.

Ключові слова: розвиток кар'єрного потенціалу, кар'єрне зростання, тренінгові програма, кар'єрна причетність, організаторські здібності, соціально-комунікативна компетентність, фахівці державної служби зайнятості, модель розвитку кар'єри.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день відбір працівників на керівні посади в державній службі зайнятості відбувається здебільшого за зовнішніми ознаками: стаж роботи в службі зайнятості, вподобання керівництва, «потрібна» людина або взагалі «кого умовлять». Зайняття керівних посад непридатними працівниками призводить до зниження ефективності роботи усього профільного відділу і психологічної напруги всередині колективу. Саме це стало підґрунтям для виявлення фахівців, які за своїм кар'єрним потенціалом можуть успішно реалізувати себе на керівній посаді.

За результатами дослідження було виявлено і описано типовий профіль «керівника-професіонала», який орієнтований не лише на

власні цілі, а й на цілі організації, має певний баланс у власних кар'єрних установах, володіє високим рівнем організаторських здібностей та високим рівнем сформованості соціально-комунікативної компетентності. Також було виявлено тип фахівців, який за своїми показниками психологічних чинників найбільше відповідає рівню прояву показників групи керівників. Ця група фахівців має такі характерні ознаки: стаж роботи в державній службі зайнятості від 9-ти до 13-и років і вік від 34-х років і старше; у своєму кар'єрному зростанні орієнтовані на: стабільність роботи, інтеграцію стилів життєдіяльності, служіння, автономію, менеджмент, владу, досягнення результату, егоїзм, гроші; володіють інтернальним локусом контролю; задоволені досягненнями, взаємовідносинами з керівництвом, є професійно відповідальними, але не задоволені рівнем домагань у професійній діяльності; мають психологічну вибірковість, практично-психологічний розум та індивідуальні відмінності в організаторських здібностях особистості; орієнтовані у кар'єрному зростанні лише на власні цілі та проявляють середній рівень сформованості соціально-комунікативної компетентності, маючи обмеження, що пов'язані із проявом ситуативної імпульсивності, емоційної лабільності у взаємовідносинах з оточуючими.

У зв'язку з цим виявлений тип фахівців з кар'єрним потенціалом для зайняття керівної посади потребує певних корекційно-розвивальних заходів.

В сучасних психологічних дослідженнях існує достатня чисельність активних форм, методів, засобів, спрямованих на корекцію і розвиток певних психологічних властивостей особистості. Найбільш поширеним є психологічний тренінг як метод активного соціально-психологічного навчання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Фундаментальними та прикладними розробками у галузі психологічного тренінгу займалися такі вітчизняні та зарубіжні психологи: В.Р. Дорожкін, Л.М. Карамушка, Т.С. Яценко, К.Л. Мілютіна, О.Ф. Бондаренко, Ю.М. Швалб, K.Erik Rudestam, Irvin D. Yalom, Molyh Leszcz, Б.Д. Паригін, Л.А. Петровська, І.В. Вачков, Ю.М. Ємельянов, В.А. Плешаков, С.І. Макшанов, О.В. Євтіхов, Ю.В. Макаров та інші.

Зокрема, О.Ф. Бондаренко визначає, що в основі тренінгової роботи закладена ідея зміни, яка пов'язана з розвитком та актуалізацією особистісного потенціалу, і, в цілому, виражає деякий загальноприйнятий ціннісний конструкт, який відображає реінтеграцію особистісного Я на основі нового досвіду й готовності до сприйняття цього досвіду [1, с. 111].

Ю.М. Ємельянов під психологічним тренінгом розуміє метод активного соціально-психологічного навчання, в ході якого формується комунікативна компетентність особистості [5, с. 89].

К.Л. Мілютіна, визначаючи тренінг як один з видів активного навчання, доводить, що саме така форма роботи дозволяє практично застосувати отримані знання, перетворивши їх на практичні навички [8, с. 5].

І.В. Вачков визначає психологічний тренінг як «сукупність активних методів практичної психології, які використовуються: 1) в рамках клінічної психотерапії при лікуванні неврозів, алкоголізму і ряду соматичних захворювань; 2) для роботи з психічно здоровими людьми, що мають психологічні проблеми, з метою надання їм допомоги в саморозвитку». В той же час науковець акцентує увагу на другому визначенні. Також І.В. Вачков стверджує, що галузь застосування психологічного тренінгу є достатньо широкою, вона, на відміну від соціально-психологічного тренінгу, не обмежується розвитком навичок ефективного спілкування і підвищенням комунікативної компетентності [2, с. 15].

Б.Д. Паригін відносить тренінг до методів групового консультування, визначаючи його як засіб активного групового навчання навичкам спілкування у суспільстві, як засіб впливу з метою корекції Я-концепції й самооцінки особистості, з метою адаптації до нової соціальної ролі [10].

С.І. Макшанов визначає тренінг як метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи, організації з метою особистісного та професійного розвитку людини через придбання, аналіз і переоцінку людиною його дій, гармонізації його особистісного і професійного буття. Поняття «навмисне зміна» відображає мету, процес і результат змін, їх усвідомлений характер, включає в себе і розвиток і корекцію [7].

Цю точку зору поділяє О. В. Євтіхов, визначаючи тренінг як метод навмисних змін людини, спрямованих на його особистісний та професійний розвиток через придбання, аналіз і переоцінку їм власного життєвого досвіду в процесі групової взаємодії [4, с.68-69].

За Ю. М. Швалбом, тренінги, спрямовані на формування і розвиток особистої і професійної компетенції, є одним з провідних засобів професійного навчання з метою розвитку і саморозвитку особистості, її інтересів та цілепокладання, суб'єкта діяльності, особистісної рефлексії, здатності до відповідального вибору [12].

Є.В. Сидоренко, Ю.В. Макаров, В.А. Плешаков розглядають технологічний підхід до психологічного тренінгу, який полягає у використанні технологій – сукупності методів і процедур в будь-якій сфері діяльності.

Так Є.В. Сидоренко стверджує, що тренінг є навчанням технологіям дії на основі певної концепції реальності в інтерактивній формі. Технологічний підхід, на думку вченого, передбачає цілеспрямованість й тематичність у створенні концепції тренінгу, його плану, інструкції та алгоритмів [11, с.11].

В.А. Плешаков вважає, що тренінг як психолого-педагогічна технологія групової роботи є достатньо впорядкована й задачно-структурована сукупність активних методів групової роботи – ділових, організаційно-діяльнісних, рольових та психологічних ігор, завдань та вправ, психотехнік й рефлепратик, групових дискусій та інших – логічно й тематично підібраних відповідно до поставленої мети, і яка забезпечує завчасно заплановані й корекційно діагностуючі результати для людини, групи й організації в процесі групової динаміки [9, с. 53-55].

Ю.В. Макаров з позиції технологічного підходу визначає психологічний тренінг як технологію психологічного впливу на особистість і групу з метою її навчання, корекції і розвитку. Відповідно до цього підходу, для тренінгу характерним є єдність особистості, групи і їх взаємодії. Тренінг має трикомпонентну структуру, втілену в єдності трьох модулів: особистісного, групового та взаємодії. У тренінгу здійснюється в єдності і послідовності навчальний, коригуючий, розвиваючий психологічний вплив на особистість і групу [6].

Таким чином, термін «психологічний тренінг» використовується як багатофункціональний метод спеціальних, навмисних змін особистості, групи й організації. Психологічний тренінг частково включає в себе такі форми практичної діяльності як: психологічна діагностика, навчання, розвиток, соціально-психологічна робота з колективами, а також психокорекція, психотерапія в різних психологічних контекстах.

У психологічному тренінгу наочно проявляються внутрішньогрупові соціально-психологічні феномени, особливості взаємовідносин між членами колективу, а також спроможність людей діяти певним чином в модельованих ситуаціях. Це дозволяє використовувати окремі модулі психологічного тренінгу в діагностичних цілях, що є корисним доповненням до класичної психодіагностики. У психологічному забезпеченні професійної діяльності психологічний тренінг та його окремі модулі можуть використовуватися в наступних цілях:

1. Діагностика лідерських, управлінських, комунікативних та інших професійно значущих якостей у процесі відбору фахівців на відповідні посади.
2. Діагностика соціально-психологічних характеристик колективів і особливостей взаємовідносин працівників в організації виділення мікрогруп, їх лідерів в професійних колективах і т. п.
3. Діагностика рівня розвитку професійно значущих якостей фахівців, їх соціальних і професійних установок.

На думку К.Е. Rudestam, група відображає суспільство в мініатюрі, оскільки в тренінгу моделюється система взаємовідносин і взаємозв'язків, які характерні для реального життя учасників. Завдяки цьому є змога проаналізувати специфіку спілкування та поведінки інших людей і самих себе в умовах психологічної безпеки [13].

Грамотне використання тренінгу або його елементів при відборі й оцінці професійно-психологічних якостей кандидатів на певну посаду передбачає наявність нормативних уявлень про особливості, необхідних даному фахівцю для ефективної роботи, можливостей і засобів моделювання середовища, що відображає специфіку професійної діяльності, а також процедури фіксування результатів діяльності [4, с. 68-71].

К.Л. Мілютіна, розглядаючи базові моделі тренінгу з метою задоволення потреб учасників, визначає модель розвитку кар'єри. Науковець доводить, що в даній моделі основною метою є зіставлення уявлень учасників групи про власну кар'єру та їхні життєві плани з розвитком організації в цілому [8, с. 35].

Таким чином, ми розглядатимемо поняття тренінгу як ефективну модель включення особистості фахівця державної служби зайнятості у міжособистісне спілкування, діяльність, взаємовідносини, що спрямована на самовдосконалення певних умінь, навичок, якостей необхідних для реалізації кар'єрного потенціалу.

Мета статті полягає в обґрунтуванні та представленні результатів програми розвитку кар'єрного потенціалу фахівців державної служби зайнятості.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. «Тренінгова програма розвитку кар'єрного потенціалу фахівців державної служби зайнятості» спрямована на допомогу тим фахівцям, які деякою мірою є «підготовленими» до зайняття керівної посади, тобто володіють певним кар'єрним потенціалом, але потребують підвищення окремих психологічних складових організаторських здібностей, подолання інтраперсональних обмежень у готовності успішно проявляти соціально-комунікативну компетентність у взаємодії з оточуючими, зокрема імпульсивності, нетолерантності, збалансуванні у кар'єрному зростанні власних цілей з цілями державної служби зайнятості, підвищення рівня відповідальності у плануванні особистісного кар'єрного зростання, а також підвищення мотивації до подальшого розвитку кар'єрного потенціалу.

Спираючись на тренінгову модель розвитку кар'єри, запропоновану К.Л. Мілютіною, було визначено основну мету, завдання та зміст тренінгової програми. Метою тренінгової програми є створення психологічних умов для розвитку кар'єрного потенціалу фахівців державної служби зайнятості.

Зазначена мета конкретизувалася в таких завданнях:

1. Допомогти учасникам усвідомити важливість планування кар'єрного зростання, розвитку кар'єрного потенціалу.
2. Мотивувати учасників до кар'єрного зростання з урахуванням власних цілей і цінностей та цілей організації.
3. Підвищити рівень розвитку психологічних компонентів організаторських здібностей.

4. Сприяти формуванню в учасників соціально-комунікативної компетентності як важливого чинника у кар'єрному зростанні.

Тренінгова програма включала низку блоків. Блок 1: Особливості кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості на сучасному етапі; блок 2: Мотиваційно-ціннісна складова особистості у кар'єрному зростанні; блок 3: Організаторські здібності керівника; блок 4: Особливості міжособистісної взаємодії у кар'єрному зростанні. Програма розрахована на 4 заняття (одне заняття на блок), тривалістю в середньому до п'яти годин кожне. Заняття проводилися протягом чотирьох днів під час підвищення кваліфікації фахівців у Центрі підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців державної служби зайнятості Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України. Оптимальна кількість учасників групи склала 20-25 осіб.

Така тривалість тренінгових занять та інтенсивність, на нашу думку, є обґрунтованою, оскільки учасниками даної програми обрані фахівці, які певною мірою вже є підготовленими. На практиці такий режим роботи тренінгу має назву «марафон», що дає змогу швидко створити творчу атмосферу роботи групи, прискорити групову динаміку; дозволяє уникати зайвої витрати часу на «втягування» у роботу, на підготовчі вправи, пригадування інформації, нагадування правил і т.інш. [8, с. 43]. Ефективність проведення тренінгів у режимі марафону докладно представлена у роботах вітчизняного психолога В.Р. Дорожкіна (Кейсельмана) [3].

Програма тренінгу мала такі загальні етапи: **Перший етап** – організаційно-діагностичний: комплектування групи фахівців шляхом виділення з них типу з відповідним потенціалом до кар'єрного зростання з числа працівників, які були направлені регіональними центрами зайнятості на підвищення кваліфікації із застосуванням відповідного діагностичного інструментарію. **Другий етап** – знайомство: ознайомлення учасників з основними принципами та правилами роботи в групі, створення умов для встановлення контактів та знайомства учасників; обговорення ритуалів вітання та прощання у групі; повідомлення мети, основних завдань, а також основних блоків тренінгової програми. **Третій етап** – основна частина тренінгу: виконання відповідних індивідуальних та групових вправ, ігрових ситуацій, які були підібрані відповідно до мети тренінгового блоку.

Четвертий етап – заключна частина: підбиття загальних підсумків, їх обговорення, побажання на майбутнє, повторне використання визначеного психодіагностичного інструментарію. Кожне заняття проводилося за такою схемою: привітання, розминка, активізація учасників групи, введення правил групи, міні-лекції, основні ігри та вправи, їх аналіз та обговорення, рефлексія попереднього заняття, прощання.

Перший блок програми – «Особливості кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості на сучасному етапі», який мав за мету знайомство учасників з програмою та один з одним, створення доброзичливої атмосфери та формування уявлень про зміст і структурні компоненти кар'єрного зростання, вміщував такі процедури і вправи: вступне слово тренера, вправа-знайомство «Презентація себе за літерами свого імені», правила групової поведінки в ході тренінгу, вправа «Мої очікування», міні-лекція «Актуалізація проблематики кар'єрного зростання особистості», діагностична вправа «Моє ставлення до кар'єри», вправа «Що я вкладаю у зміст кар'єрного зростання», вправа «Чинники кар'єрного зростання».

Метою другого блоку програми – «Мотиваційно-ціннісна складова особистості у кар'єрному зростанні» – було підвищення рівня мотивації до кар'єрного зростання з урахуванням власних цілей і цінностей та цілей організації. Другий блок був представлений такими процедурами та вправами: вправа «Вітання», вправа-розминка «33», вправа «Мої прагнення у кар'єрному зростанні», міні-лекція «Мотивація до кар'єрного зростання», вправа «Кар'єрна причетність», вправа «Створення програми мотивації».

Метою третього блоку програми «Організаторські здібності керівника» є підвищення рівня психологічних складових організаторських здібностей. Цей блок вміщував такі процедури і вправи: вправа-розминка «Що нового?», міні-лекція «Психологічні складові організаторських здібностей», гра «Катастрофа в пустелі».

Четвертий блок програми «Особливості міжособистісної взаємодії у кар'єрному зростанні» мав за мету подолання інтраперсональних обмежень у соціально-комунікативній компетентності і вміщував такі вправи і процедури: вправа-розминка «Передай м'яч», міні-лекція «Соціально-комунікативна компетентність керівника», вправа «Накопичення погоджень», вправа «Я бачу...», вправа «Демонстрація особистісної якості», вправа «Перейти річку», вправа «Новий начальник», вправа «Очікування», вправа «Збирання валізи». На цьому ж етапі відбувалося підведення підсумків тренінгу, виявлення очікувань, заохочення учасників до подальшого розвитку кар'єрного потенціалу. У зв'язку з цим, тривалість заняття за четвертим блоком було збільшено до 6-и годин.

У тренінгу прийняли участь 50 фахівців, з яких 25 осіб склали експериментальну, а 25 осіб – контрольну групи. Контрольна група не приймала участі у тренінговій програмі і підвищувала свою кваліфікацію за заздалегідь визначеною програмою.

З метою порівняння вибірок досліджуваних, котрі увійшли до складу контрольної та експериментальної груп, було використано U-критерій Манна-Уїтні, що дозволив визначити наявність достовірних відмінностей у розподілі показників у двох незалежних групах (експериментальній та контрольній), а достовірність розходжень отриманих

даних до та після експерименту всередині кожної з груп визначалася нами за допомогою t-критерію Ст'юдента.

За результатами проведеного тренінгу відбулися істотні зміни у сторону збільшення рівнів прояву показників мотиваційно-ціннісних чинників: кар'єрної інтуїції, кар'єрної причетності та кар'єрної стійкості, що свідчить про посилення прагнення до кар'єрного зростання, усвідомлення власних слабких та сильних сторін, готовність працівника працювати на втілення цілей організації, бажання долати труднощі, опановувати новий досвід для досягнення кар'єрної мети. Така ситуація свідчить про те, що завдання, пов'язане із підвищенням рівня мотивації фахівців до кар'єрного зростання з урахуванням власних цілей і цінностей та цілей організації, було виконано. У соціально-психологічних установках також відбулися зміни, зокрема у сторону збільшення показника орієнтації на працю та посилення установки орієнтації на владу, яка до проведення тренінгу і так була достатньо вираженою. Також статистично значущим виявився показник орієнтації на результат, як прагнення фахівця досягати результату у будь-якій діяльності, незважаючи на перешкоди.

У показниках індивідуально-особистісних чинників відбулися значні зміни (рівень значущості $p < 0,001$) за шкалою загальної інтернальності, шкалою інтернальності у сфері досягнень, вимогливості до інших людей, критичності, схильності до організаторської діяльності, середнім інтегральним показником прояву організаторських здібностей. На рівні значущості $p < 0,01$ відбулися зміни за такими показниками організаторських здібностей як: практично-психологічний розум, психологічний такт, соціальна впливовість, а також за показником професійної відповідальності. Окрім цього, проявилися деякі зміни у сторону підвищення (на рівні значущості $p < 0,05$) за такими показниками, як: шкала інтернальності у сфері невдач, і в організаторських здібностях за шкалою психологічної вибірковості.

Значущі зрушення у сторону позитивних змін у міжособистісних чинниках відбулися лише за такими показниками: соціально-комунікативної компетентності (як підвищене прагнення до статусного росту, орієнтація на уникнення невдач). Певні зміни відбулися у такому показнику, як соціально-комунікативна незграбність: він показав тенденцію до зниження – із середнього рівня прояву до низького, що свідчить про уміння встановлювати та підтримувати контакти з оточуючими, проявляти щирість, відвертість у взаємодії. За показником фрустраційної нетолерантності у групі учасників до тренінгової роботи спостерігався середній рівень прояву, що свідчив про виявлення у певних ситуаціях імпульсивності, невваженості, послабленої саморегуляції, образливості; після тренінгу відбувся позитивний зсув у сторону зниження рівня прояву зазначених властивостей.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Результати проведення формуального експерименту показали доціль-

ність впровадження «Тренінгової програми розвитку кар'єрного потенціалу фахівців державної служби зайнятості» у процес підвищення їхньої кваліфікації (із попереднім визначенням «наближеного» до керівників типу фахівців) з метою подальшого їх призначення на керівні посади профільних відділів базового рівня.

Перспективи подальших досліджень у контексті цієї проблематики полягають у розробці системи кар'єрного супроводу фахівців державної служби зайнятості, які спроможні обійняти керівні посади різного рівня.

Список використаних джерел

1. Бондаренко А.Ф. Социальная психотерапия личности (психосемантический подход). Киев: КГПИИЯ, 1991. 187 с.
2. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. Москва : Изд-во ОСВ-89, 1999. URL: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:HAjvoYXp7SIJ:psylib.org.ua/books/vachko1/index.htm+&cd=2&hl=ru&ct=clnk&gl=ua> (дата звернення 20.01.2020).
3. Дорожкин В.Р. (Кейсельман) Экспериментальные тренинги на природе. Санкт-Петербург : Речь, 2008, 192 с.
4. Евтихов О. В. Тренинг лидерства: Монография. Санкт-Петербург : Речь, 2007. 256 с.
5. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. Ленинград : Изд-во ЛГУ. 1985. 166 с.
6. Макаров Ю.В. Психологический тренинг как технология. Известия Российского Государственного педагогического университета им. А.И.Герцена, 2013. №5. С.61-66. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/psihologicheskiiy-trening-kak-tehnologiya> (дата обращения 10.01.2020).
7. Макшанов С. И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика: Монография. Санкт-Петербург : Образование, 1997. 238 с.
8. Мілютіна К.Л. Теорія та практика психологічного тренінгу. Київ : МАУП, 2004. 192 с.
9. Плешаков В. А. О тренинге как психолого-педагогической технологии. Проблемы педагогического образования: Сборник научных статей. / Под ред. В. А. Сластенина, Е. А. Левановой. Москва : МГПУ МОСПИ, 2009. Вып. 34. С.53-55.
10. Психогимнастика в тренинге / под ред. Н.Ю. Хряцовой. Санкт-Петербург : «Ювента». Институт тренинга, 1999. 256 с.
11. Сидоренко Е.В. Технология создания тренинга от замысла к результату. Санкт-Петербург : Речь, 2007. С. 116.
12. Швалб Ю.М. Задачный подход к построению учебного тренинга в ВУЗе. Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності : науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Донецьк, 27–28 травня 2005 р.) : у 2 ч. Донецьк : ДЮІ МВС при ДонНУ, 2005. Ч. 2. С. 12–19.
13. Kjell Erik Rudestam. Experiential Groups in Theory and Practice Monterey, Calif.: Brooks/Cole, 1982. P. 318.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bondarenko A.F. Sotsialnaya psihoterapiya lichnosti (psihosemanticheskiy podhod). Kiev: KGPIIYa, 1991. 187 s.
2. Vachkov I.V. Osnovyi tehnologii gruppovogo treninga. Psihotekhniki: Uchebnoe posobie. Moskva : Izd-vo OSV-89, 1999. URL:

- [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:HAjvoYXp7SIJ:psylib.org.ua/books/vachko1/index.htm &cd=2&hl=ru&ct=clnk&gl=ua](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:HAjvoYXp7SIJ:psylib.org.ua/books/vachko1/index.htm&cd=2&hl=ru&ct=clnk&gl=ua) (data zvernennya 20.01.2020).
3. Dorozhkin V.R. (Keyselman) Eksperimentalnyie treningi na prirode. Sankt-Peterburg : Rech, 2008, 192 s.
 4. Evtihov O.V. Trening liderstva: Monografiya. Sankt-Peterburg : Rech, 2007. 256 s.
 5. Emelyanov Yu.N. Aktivnoe sotsialno-psihologicheskoe obuchenie. Leningrad : Izd-vo LGU. 1985. 166 s.
 6. Makarov Yu.V. Psihologicheskiiy trening kak tehnologiya. Izvestiya Rossiyskogo Gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I.Gertsena, 2013. #5. S.61-66. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/psihologicheskiiy-trening-kak-tehnologiya> (data obrascheniya 10.01.2020).
 7. Makshanov S.I. Psihologiya treninga: Teoriya. Metodologiya. Praktika: Monografiya. Sankt-Peterburg : Obrazovanie, 1997. 238 s.
 8. Milyutina K.L. Teoriya ta praktika psihologicheskogo treninga. KiYiv : MAUP, 2004. 192 s.
 9. Pleshakov V.A. O treninge kak psihologo-pedagogicheskoy tehnologii. Problemy pedagogicheskogo obrazovaniya: Sbornik nauchnyih statey. / Pod red. V. A. Slastenina, E. A. Levanovoy. Moskva : MGPU MOSPI, 2009. Vyp. 34. S.53-55.
 10. Psihogimnastika v treninge / pod red. N.Yu. Hryashevoy. Sankt-Peterburg : «Yuventa». Institut treninga, 1999. 256 s.
 11. Sidorenko E.V. Tehnologiya sozdaniya treninga ot zamyisla k rezultatu. Sankt-Peterburg : Rech, 2007. S. 116.
 12. Shvalb Yu.M. Zadachnyiy podhod k postroeniyu uchebnogo treninga v VUZe. Psihologicheskiiy trening ta tehnologiya u pravoohoronnykh sluzhbachykh : naukovometodicheskiiy ta organizatsionno-prakticheskiy problemi vprovadzhennya i vikoristannya, perspektivi rozvitku : materialy Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Donetsk, 27–28 travnya 2005 r.) : u 2 ch. Donetsk : DYU MVS pri DonNU, 2005. Ch. 2. S. 12–19.
 13. Kjell Erik Rudestam. Experiential Groups in Theory and Practice Monterey, Calif.: Brooks/Cole, 1982. P. 318.

Ortikova N.V.

PECULIARITIES OF THE TRAINING PROGRAM FOR THE STATE EMPLOYMENT SERVICE PROFESSIONALS' CAREER POTENTIAL DEVELOPMENT.

The article presents the results of the training program for state employment service professionals' career development. The program is designed for professionals who have certain career potential, but still need to increase the level of certain components development in area of organizational skills, to overcome intrapersonal limitations in readiness to successfully demonstrate social and communicative competence in interaction with others, including impulsiveness and intolerance; to balance their own career goals with the goals of the state employment service, increasing the level of responsibility in personal career growth planning in order to take a managing position in the future. The program is based on the training model of career development proposed by K.L. Milutina and consists of four blocks: features of career growth of the state employment service professionals at the present stage; motivational and value component of personality in career growth; organizational skills of the manager; features of interpersonal interaction in career growth.

The analysis of the results of the training program proved the expediency of its use in the training of specialists who have an insufficient level of career potential development and need to increase this level.

Keywords: *career development, career growth, training program, career involvement, organizational skills, social and communicative competence, state employment service professionals, career development model.*

Ортікова Н.В.

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГОВОЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРНОГО ПОТЕНЦИАЛА СПЕЦИАЛИСТОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ

В статье представлены результаты тренинговой программы карьерного потенциала специалистов государственной службы занятости. Программа предназначена для специалистов, обладающих определенным карьерным потенциалом, но нуждающихся в повышении уровня развития отдельных составляющих организаторских способностей, преодолении интраперсональных ограничений в готовности успешно проявлять социально-коммуникативную компетентность во взаимодействии с окружающими, в том числе импульсивности, нетолерантности, в росте сбалансированности собственных целей с целями государственной службы занятости, повышении уровня ответственности в планировании личного карьерного роста, с целью занятия в будущем руководящей должности. Программа построена на основе тренинговой модели развития карьеры, предложенной Е.Л. Милютиной и состоит из четырех блоков: особенности карьерного роста специалистов государственной службы занятости на современном этапе; мотивационно-ценностная составляющая личности в карьерном росте; организаторские способности руководителя; особенности межличностного взаимодействия в карьерном росте.

Анализ результатов тренинговой программы показал целесообразность ее использования для повышения квалификации специалистов, демонстрирующих недостаточный уровень развития карьерного потенциала и нуждающихся в повышении уровня его развития.

Ключевые слова: *развитие карьерного потенциала, карьерный рост, тренинговая программа, карьерная причастность, организаторские способности, социально-коммуникативная компетентность, специалисты государственной службы занятости, модель развития карьеры.*