

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Інститут управління, психології та безпеки

Кафедра практичної психології

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ КАР'ЄРНОГО
СТАНОВЛЕННЯ МЕНЕДЖЕРІВ В ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ**

кваліфікаційна робота

здобувача вищої освіти

освітнього ступеня «бакалавр»

Олега ДЗЮРМАНА

4 курсу денної форми навчання

спеціальність 053 «Психологія»

ОПП «Психологія»

Науковий керівник:

кандидат психологічних наук, доцент

Олександр КУЦІЙ

Рецензент:

доктор психологічних наук, доцент

Галина КАТОЛИК

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

« ____ » _____ 2023 р., протокол № ____

Т.в.о. завідувача кафедри практичної психології

доктор психологічних наук, доцент

_____ **Євген КАРПЕНКО**

Львів

2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ДІЛОВОЇ КАР'ЄРИ МЕНЕДЖЕРІВ	6
1.1. Сутність поняття, типи і фактори кар'єри.....	6
1.2. Етапи кар'єри та етапи життя.....	9
1.3. Принципи планування кар'єрної стратегії	11
Висновок до розділу 1	13
РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРНОГО СТАНОВЛЕННЯ МЕНЕДЖЕРІВ В ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ	14
2.1. Особливості кар'єрного становлення в державних організаціях	14
2.2. Психологічні особливості кар'єрного становлення менеджерів.....	24
2.3. Комплекс методик для дослідження психологічного здоров'я менеджерів на прикладі освітніх організацій.....	29
2.4. Особливості мотивації до службової кар'єри на державній службі в Україні.....	35
2.5 Проведення анкетного дослідження організаційно-психологічних аспектів кар'єрного становлення	37
Висновок до розділу 2	53
ВИСНОВКИ	54
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	55

ВСТУП

Актуальність дослідження. Дослідження організаційно-психологічних аспектів кар'єрного становлення менеджерів в державних організаціях має велику актуальність. Адже державні організації є ключовими гравцями в економіці країни і їхнє ефективне функціонування залежить від кваліфікації і мотивації співробітників. Успішність кар'єрного розвитку менеджерів в державних організаціях залежить від багатьох факторів, включаючи особистісні якості, рівень мотивації, професійні здібності, організаційну культуру та психологічних особливостей нанятого персоналу.

Дослідження організаційно-психологічних аспектів кар'єрного становлення менеджерів в державних організаціях може допомогти виявити ключові чинники успішної кар'єри, розробити ефективні програми підвищення кваліфікації та мотивації працівників, а також покращити організаційну культуру та лідерство, посприяти кращій мотивації робітників та забезпечення їх психологічного та морального здоров'я.

Також, знання про особливості кар'єрного становлення менеджерів в державних організаціях може бути корисним для розробки ефективної політики управління персоналом та збільшення ефективності державних структур. Зокрема, дослідження може сприяти розумінню, які фактори впливають на кар'єрний розвиток менеджерів, які засоби можуть допомогти вдосконалювати кар'єрну траєкторію, як формувати ефективні команди, як залучати та утримувати талановитих працівників тощо.

Кар'єрне становлення менеджерів в державних організаціях дійсно має свої особливості і вимагає уваги до організаційно-психологічних аспектів. Особливості державного управління, політичних змін, змін законодавства і регуляторних вимог можуть вплинути на кар'єрну

динаміку менеджерів в державному секторі. Тому, важливо розуміти, яким чином відбувається процес кар'єрного розвитку в державних організаціях, які фактори впливають на успіх у роботі, і яким чином організаційна культура та лідерство можуть вплинути на кар'єрний шлях менеджерів.

Стан дослідження. Аналіз наукової літератури засвідчує, що психологічні дослідження у цій сфері достатньо різноманітні. Так, вивчається мотивація кар'єри (D. McClelland, D. G. Winter), постановка кар'єрних цілей (А. Д. Кібанов, А. С. Гусєва), механізми кар'єрного процесу (С. Осіпов, D. T. Hall, А. С. Гусєва), можливості управління кар'єрою персоналу в організації (D. T. Hall, Е. Шейн, А. Д. Кібанов, І. Д. Ладанов та ін.), чинники, що сприяють успішному розвитку індивідуальної кар'єри (P. Lambing, J. A. Clauzen, J. Hunt, А. А. Деркач, Е. А. Могільовкін, М. В. Сафонова і ін.), становлення і розвиток особистості під час кар'єрного просування (А. К. Маркова, Е. Г. Молл, А. А. Деркач, Д. Е. Сьюпер), а також створення дослідницького інструментарію (J. L. Holland, Е. Шейн, С. К. Tittle і ін.) та багато інших напрямів.

Мета дипломної роботи – дослідження кар'єри як процесу професійного становлення та розвитку індивіда; з'ясування стану вивчення досліджуваної проблеми в сучасній психологічній літературі; визначення основних факторів, що впливають на вибір кар'єрного просування, та емпіричне дослідження психологічних особливостей формування кар'єрних орієнтацій у менеджерів в державних організаціях.

Об'єктом дослідження є організаційно-психологічні аспекти кар'єрного становлення.

Предметом дослідження є організаційно-психологічні аспекти кар'єрного становлення менеджерів в державних організаціях.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання:

- дослідити сутність поняття, типи і фактори кар'єри;

- дослідити етапи кар'єри та етапи життя;
- дослідити принципи планування кар'єрної стратегії;
- дослідити особливості кар'єрного становлення в державних організаціях;
 - дослідити психологічні особливості кар'єрного становлення менеджерів;
 - дослідити особливості мотивації до службової кар'єри на державній службі в Україні.

Методи дослідження. Методологічною основою роботи є такі методи: аналіз, порівняння, анкетування, узагальнення, системний підхід.

Структура дипломної роботи. Дипломна робота складається із вступу, двох розділів, 15 рисунків, 1 таблиці висновків та списку використаної літератури з 31 джерела. Обсяг дипломної роботи складає 58 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ДІЛОВОЇ КАР'ЄРИ МЕНЕДЖЕРІВ

1.1. Сутність поняття, типи і фактори кар'єри

Кар'єра – це поступовий процес розвитку в професійному житті, який включає в себе набір різних досвідів, вмінь та знань, що допомагають просуватися вперед у своїй кар'єрі.

Сутність поняття кар'єри включає в себе не тільки матеріальний успіх, але й особисте задоволення від своєї роботи. Кар'єра може бути розглянута з різних точок зору, зокрема з точки зору професійного зросту, підвищення рівня доходів, особистого розвитку, впливу на соціум та багатьох інших факторів [1].

Кар'єра – це просування, професійний статус і стабільність, модель досвіду, пов'язаний з роботою, який охоплює протягом життя людини. Артер, Холл і Лоуренс вважають, що кар'єра — це послідовність трудового досвіду людини, що розвивається з часом.

Досвід, пов'язаний з роботою, включає об'єктивні події або ситуації, такі як посади, посадові обов'язки, пов'язані з роботою рішення, суб'єктивні інтерпретації пов'язаних з роботою подій, таких як прагнення до роботи, очікування, цінності та потреби, а також почуття щодо конкретного досвіду роботи.

Велика кількість психологів розглядає кар'єру як складний процес, що включає в себе особистісний та професійний розвиток людини.

Сам термін може бути визначений як процес планування, управління та розвитку кар'єри, що передбачає здобуття досвіду, знань та вмінь у різних сферах професійної діяльності.

З точки зору психології, кар'єра пов'язана зі здібностями, потребами, цінностями та інтересами людини. Людина може бути мотивована досягненням успіху в кар'єрі, якщо це відповідає її потребам та цінностям.

Психологія кар'єри також досліджує психологічні фактори, що впливають на кар'єрний успіх, такі як самооцінка, мотивація, творчість, соціальні навички та управління стресом [2].

Деякі психологи вважають, що кар'єра може бути пов'язана зі здоров'ям та щастям людини. Наприклад, згідно з теорією самоактуалізації А. Маслоу, людина може досягнути свого повного потенціалу, якщо вона займається тим, що любить та деякою мірою контролює свою кар'єру [2].

Типи кар'єри можна розглядати залежно від рівня професійного зростання, такі як:

- вертикальна кар'єра – зростання на посадах у межах однієї організації;
- горизонтальна кар'єра – розвиток у спеціалізації на одній посаді;
- міжсекторна кар'єра – перехід від однієї сфери діяльності до іншої.

Також можна виділити стабільну кар'єру, коли людина розвивається в одній області з метою досягнення високого рівня кваліфікації, або нелінійну кар'єру, коли людина експериментує з різними напрямками та областями діяльності.

В більшості джерел виділяють чотири основних типи кар'єри: стійка, лінійна, спіральна і мінлива [3].

Стійка кар'єра – це тип кар'єри, в якому працівник протягом тривалого часу залишається в одній компанії або на одній посаді, розвивається в рамках своєї професії та ставить перед собою мету досягнення високого професійного рівня. Цей тип кар'єри вимагає від працівника дисципліни, терпіння та належної оцінки ризиків.

Лінійна кар'єра – тип, в якому працівник протягом тривалого часу просувається по ступенях ієрархії компанії, розвиваючи свої професійні та менеджерські навички. Лінійна кар'єра передбачає, що працівник займає різні посади в компанії, просуваючись від підлеглого до керівника. Однак,

цей тип кар'єри не передбачає розвитку в інших напрямках, окрім власної сфери діяльності.

Спіральна кар'єра – характеризується тим, що людина може змінювати свою професію та напрямок розвитку, але при цьому залишається в одній галузі. Такий тип кар'єри характерний для людей, які шукають нові виклики та можливості для професійного зростання, але вони бажають залишатися вірними своїй галузі та зберігати наявні знання та досвід.

Мінлива кар'єра – людина змінює професії та напрямок розвитку досить часто. В такому випадку особа не затримується на одній посаді, а шукає нові виклики та можливості, які можуть відповідати її потребам та інтересам. Такий тип кар'єри може бути характерним для людей, які швидко набувають нових знань та досвіду, відкриті для викликів та шукають постійного розвитку та зростання.

Кожен з цих типів кар'єри має свої переваги та недоліки, а також підходить для певної категорії людей. Вибір типу кар'єри залежить від особистих потреб та бажань людини, а також від зовнішніх факторів, таких як соціально-економічна ситуація в країні, зміни на ринку праці та технології [3].

Якщо говорити про фактори кар'єри, то вони включають різні аспекти, такі як особистість, оточуюче середовище, ринок праці та багато іншого.

Фактори кар'єри – це внутрішні і зовнішні чинники, які впливають на процес розвитку і успіху в кар'єрі. Деякі з найбільш важливих факторів кар'єри включають [4]:

– Особистість: включає здібності, інтереси, цінності, характеристики особистості і стиль роботи, які можуть визначити вибір кар'єрного шляху;

- Освіта та навички: відповідна освіта і навички є ключовими факторами кар'єри. Кваліфікації та сертифікати можуть визначати можливості для розвитку кар'єри;
- Ринок праці: економічні умови і зміни в ринку праці можуть впливати на можливості розвитку кар'єри в певній галузі;
- Соціальне середовище: соціальне середовище, включаючи родину, друзів, колег і менторів, може впливати на вибір кар'єрного шляху, а також на успіх в кар'єрі;
- Можливості для розвитку: можливості для розвитку, включаючи програми стажування, тренінги, внутрішні переміщення і різноманітні проекти, можуть допомогти в розвитку кар'єри;
- Мотивація: внутрішня мотивація, така як бажання досягнути успіху, може впливати на розвиток кар'єри, а також на задоволеність роботою і професійні досягнення;
- Розуміння культури: розуміння культури організації та вміння пристосуватися до неї можуть впливати на успішність в кар'єрі.

Ці фактори можуть взаємодіяти між собою та впливати на те, як людина розвивається в кар'єрі та досягає успіху в роботі.

1.2. Етапи кар'єри та етапи життя

Кар'єра людини може відображати її життєвий шлях та професійне становище. Кар'єра може складатися з декількох етапів, які включають [5]:

- Етап розгляду можливостей: на цьому етапі людина досліджує різні професії та визначає свої цілі і бажання.
- Етап вступу на ринок праці: це етап, на якому людина шукає першу роботу, щоб отримати досвід роботи та зробити перші кроки в кар'єрі.

- Етап зростання: на цьому етапі людина набуває досвіду та вивчає нові навички, щоб просунути в кар'єрі.

- Етап стабільності: це етап, на якому людина вже має певний рівень досвіду та досягла стабільної позиції в своїй кар'єрі.

- Етап зниження: на цьому етапі людина може почувати втому або не задоволення своєю роботою, тому вона може розглядати нові кар'єрні можливості або вирішувати питання про пенсію.

В залежності від віку і життєвого досвіду людини, етапи кар'єри можуть мати різну значущість. Наприклад, для студента або молодої людини, що тільки починає свою кар'єру, перший етап може бути ключовим, оскільки він допомагає визначити професійні цілі та напрямки. Для більш досвідчених працівників, середні етапи кар'єри можуть бути більш важливими, оскільки на цьому етапі людина зазвичай намагається отримати більші повноваження, зарплату та розвиток в професії.

Крім етапів кар'єри, важливими є також етапи життя, які можуть впливати на професійний розвиток людини. Наприклад, молоді люди зазвичай зосереджені на побудові кар'єри, тоді як люди зі старшого покоління можуть зосередитися на забезпеченні своєї пенсії та зменшенні робочого навантаження.

Основні етапи життя, які впливають на кар'єру, включають [6]:

- Дитинство та юність: на цьому етапі людина навчається, формує свої інтереси та навички, що можуть впливати на вибір майбутньої професії.

- Ранній дорослий вік: на цьому етапі людина починає свою кар'єру та забезпечує себе та свою сім'ю.

- Середній вік: на цьому етапі людина може займати вищі посади та заробляти більше грошей.

– Похилі роки: на цьому етапі людина може зменшувати робоче навантаження та готуватися до пенсії.

1.3. Принципи планування кар'єрної стратегії

Планування кар'єрної стратегії має велике значення для успішної кар'єри з кількох причин [7]:

По-перше, планування кар'єрної стратегії допомагає зрозуміти, які цілі ви хочете досягти в своїй кар'єрі та яким чином ви можете досягти цих цілей. Це допомагає уникнути необґрунтованого витрачання часу та ресурсів на неважливі речі.

По-друге, планування кар'єрної стратегії дозволяє зрозуміти, які навички та знання вам потрібні для досягнення цілей. Це допомагає зосередитися на саморозвитку та підвищенні своєї кваліфікації.

По-третє, планування кар'єрної стратегії допомагає розуміти, які можливості вам доступні та як ви можете їх використати для досягнення своїх цілей. Це дозволяє зосередитися на пошуку відповідних можливостей та підвищенні своєї конкурентоспроможності на ринку праці.

Основні принципи планування кар'єрної стратегії в основному включають [8]:

– Самоаналіз: Перший крок до планування кар'єри – це зрозуміти свої цілі, потреби та можливості. Для цього потрібно провести самоаналіз та з'ясувати свої сильні та слабкі сторони, інтереси, цінності та переконання.

– Визначення цілей: Наступним кроком є визначення конкретних цілей, які хочете досягти в кар'єрі. Ці цілі повинні бути SMART - конкретні, вимірювані, досяжні, релевантні та мається строк виконання.

– Розвиток навичок: Щоб досягти цілей, необхідно розвивати певні навички та здібності. Потрібно з'ясувати, які навички потрібні для досягнення цілей, та розробити план розвитку цих навичок.

– Пошук можливостей: Крім розвитку навичок, необхідно також знайти можливості для використання цих навичок в кар'єрі. Це може бути пошук нової роботи, підвищення посади в поточній компанії або заснування власного бізнесу.

– Навчання управління часом: Для успішної кар'єри необхідно ефективно управляти часом. Потрібно вміти призначати пріоритети та зосереджуватися на найважливіших завданнях.

– Гнучкість: Кар'єрні плани можуть змінюватися з часом, тому важливо бути гнучким та відкритим до нових можливостей.

Узагалі, планування кар'єрної стратегії допомагає зосередитися на своїх метах та досягнення успіху в кар'єрі, зменшує ризики невдач та дозволяє бути готовим до змін в кар'єрному розвитку.

Висновок до розділу 1

У цьому розділі курсової роботи було розглянуто сутність поняття кар'єри та типи кар'єри, зокрема стійку, лінійну, спіральну та мінливу. Також були проаналізовані фактори, які впливають на розвиток кар'єри, в особливості: особистість, соціальне та культурне середовище та професійні здібності.

Проведений огляд етапів кар'єри дозволив встановити, що кар'єра розглядається як динамічний процес, який пов'язаний з етапами життя людини, зокрема з формуванням професійного ідентитету, зростанням та зрілістю в професії та з переходом на нову кар'єрну стадію.

Також в даній частині були визначені основні принципи планування кар'єрної стратегії, такі як: самоаналіз, пошук інформації про можливості, формування професійних цілей та планування дій для їх досягнення. Як висновок можна підтвердити, що результатом успішного планування кар'єрної стратегії є досягнення успіху в професії та задоволення від своєї кар'єри.

РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРНОГО СТАНОВЛЕННЯ МЕНЕДЖЕРІВ В ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

2.1. Особливості кар'єрного становлення в державних організаціях

Кар'єрне становлення менеджерів в державних організаціях має свої особливості і вимагає уваги до організаційно-психологічних аспектів.

Воно може відрізнятися від кар'єрного становлення в приватних компаніях. Державна служба має свої специфічні особливості та вимоги, які впливають на процес кар'єрного розвитку менеджерів.

Одна з таких особливостей – це система кваліфікаційних категорій та рангів, які визначаються законодавством та нормативно-правовими актами. Кожна категорія має встановлені вимоги до рівня знань, досвіду та навичок, які потрібні для її отримання. У державних організаціях також існують внутрішні правила та процедури щодо кар'єрного розвитку, які необхідно дотримуватися для отримання наступних позицій.

Іншою особливістю є те, що державна служба має відносно стабільні умови праці та соціальний захист, що може зменшувати мотивацію до саморозвитку та здобуття нових знань і навичок. Тому організації повинні створювати сприятливі умови для розвитку співробітників та підтримувати їх мотивацію до професійного росту.

Крім того, в державних організаціях можуть бути складніші процедури прийняття рішень, більша кількість ієрархічних рівнів та бюрократичних процесів. Це може призводити до повільнішого кар'єрного розвитку та вимагати від менеджерів більшої терплячості та вміння ефективно працювати в такій атмосфері.

Кар'єрне становлення менеджерів в державних організаціях дійсно має свої особливості і вимагає уваги до організаційно-психологічних аспектів. Особливості державного управління, політичних змін, змін

законодавства і регуляторних вимог можуть вплинути на кар'єрну динаміку менеджерів в державному секторі. Тому, важливо розуміти, яким чином відбувається процес кар'єрного розвитку в державних організаціях, які фактори впливають на успіх у роботі, і яким чином організаційна культура та лідерство можуть вплинути на кар'єрний шлях менеджерів [9].

Організаційно-психологічні аспекти включають розвиток лідерських якостей, створення сприятливих умов для розвитку кар'єри, дотримання процедур, норм і правил державної служби, забезпечення рівних можливостей для всіх працівників. Крім того, важливо мати зрілу оцінку власних компетенцій, планувати кар'єрні цілі, бути готовим до викликів та змін, і вести постійну саморефлексію.

Процес кар'єрного розвитку в державних організаціях може відрізнятися від приватного сектору, оскільки організаційна культура, процеси прийняття рішень та бюрократичні процеси можуть впливати на процес зростання в організації. Фактори, які впливають на успіх у роботі можуть бути різними, залежно від контексту.

Наприклад, в державних організаціях важливо мати знання про роботу з правилами, документообігом та процесами прийняття рішень. Також важливо мати зв'язки з іншими державними органами, політичними і державними лідерами.

Організаційна культура та лідерство можуть вплинути на кар'єрний шлях менеджерів в державних організаціях. Наприклад, якщо організаційна культура підтримує прозорість та підвищення кваліфікації працівників, то це може сприяти кар'єрному розвитку. Також, якщо керівництво організації надає можливості для розвитку працівників та мотивує їх до досягнення успіху, це може допомогти в кар'єрному розвитку. Лідери також можуть бути відповідальні за розвиток кар'єрного плану працівника та допомогати їм у здійсненні кар'єрних цілей [10].

Таким чином, успішне кар'єрне становлення менеджерів в державних організаціях потребує ретельного аналізу організаційно-психологічних аспектів, врахування специфіки роботи в державному секторі та розвитку власних професійних та особистісних якостей.

Дослідження процесу становлення кар'єри особистості має здійснюватися за допомогою досліджень як структурного, так і процедурного напрямків.

Структурний напрямок досліджень професійного становлення особистості об'єднує дослідження, спрямовані на вивчення професійно важливих якостей (ПВЯ) особистості (позиція елементного аналізу) та їх синдромів (позиція системного синтезу). З точки зору елементного аналізу головне — вивчення індивідуально-психологічних особливостей індивіда або ряду якостей у конкретному виді діяльності. ПВЯ відрізняються своєю важливістю та поширеністю для певних видів діяльності. Системно-інтегрована точка зору передбачає вивчення особистості професіонала як цілісної структури, що поєднує в собі велику кількість індивідуальних рис.

Процесуальний напрям дослідження формування особистості передбачає умовний поділ дослідження на два протилежні полюси — статистичний і динамічний. Статистичні дослідження можуть включати як детерміновані дослідження (на рівні задокументованих фактів), так і дослідження, що розглядають особистість експерта як якусь стабільну, нединамічну систему, що характеризується набором якостей, психологічних функцій, які пропонують можливість оволодіння професією психофізіологічні властивості. Динамічний полюс програмного напрямку поєднує дослідження, спрямовані на вивчення розвитку особистості, становлення професійного становлення, динаміки професійного становлення на різних етапах, професійної кризи та метаморфози.

Ю. Поваренков розробив загальну модель кар'єрного розвитку особистості, яку він охарактеризував як процес вирішення складних протиріч між соціально-професійними запитами особистості та її бажаннями та можливостями реалізації цих бажань. Професійне становлення – це «формування» особистості, яка повинна бути адаптована до вимог професійної діяльності. Слід зазначити, що вчені вважають задоволеність роботою важливим чинником розвитку кар'єри особистості.

На думку О. Саннікової, процес формування особистості професіонала є індивідуальним і багатогранним і полягає у вирішенні суперечностей, що виникають на різних структурних рівнях, коли досягається баланс між вимогами діяльності, представленими в конкретних знаннях, процедурах, методах і форми Часом ідеальні уявлення про людину є неспокійними заняттями, пов'язаними зі справжніми здібностями особистості. Особистість професіонала характеризується специфічним поєднанням особистісних якостей. Вони взаємодіють, змінюються як у цілісній системі особистості, так і в окремих підсистемах, змінюються їх якісно-кількісні поєднання, змінюється відповідне домінування. Таким чином, професійна особистість є не тільки найвищим рівнем розвитку особистості, але й має унікальне поєднання, взаємозалежність і динамічну специфіку якостей на різних рівнях.

Процес становлення кар'єри, як стверджує більшість вчених, є довготривалим, багатоплановим і досить динамічним процесом, що інтегрує процеси розвитку людини в онтогенез і спеціалізацію особистості протягом життя.

Перший етап професійного становлення особистості характеризується ознайомленням з професією, входженням у професійну діяльність, адаптацією до професії, активною інтеграцією, ідентифікацією себе в професійній групі чи колективі. На цьому етапі основною тенденцією є підпорядкування професійної діяльності зовнішньому

середовищу з метою реалізації запропонованих форм вимог, правил і норм. Фахівці керуються припущеннями про енергозбереження і в основному використовують перевірені алгоритми для вирішення спеціалізованих завдань, проблем і ситуацій [10].

На цьому етапі професійного становлення починає реалізовуватися самостійна трудова діяльність. Адаптивний етап розвитку майбутніх фахівців завжди базується на накопиченні знань, професійній адаптації, набутті базових умінь і навичок, формуванні психологічної підготовки до професійної діяльності. Цілями цього етапу є психологічна адаптація до вимог і обмежень професійної діяльності, саморегуляція пізнавальних процесів і організація мислення в контексті існуючих стереотипів, експертне сприйняття професійної діяльності, професійного середовища, особистості, мотивації, емоційної волі, інтелект і оперативна придатність.

Після завершення адаптаційного етапу, тривалість якого залежить від роду занять, внутрішні, психологічні фактори починають відігравати провідну роль у виконанні професійної діяльності. Другий етап професійного становлення фахівця – внутрішній – характеризується безперервним потоком, в якому індивід здатний вийти за межі своєї повсякденної практики і подивитися на свою діяльність в цілому. Цей прорив робить експертів господарями ситуації. Це допомагає сприймати, визнавати й оцінювати труднощі й протиріччя в усіх аспектах професійної діяльності зсередини, самостійно й конструктивно вирішувати їх відповідно до ціннісних орієнтацій, бачити в труднощах рушійну силу подальшого розвитку, відчувати свободу вибору й сенс відповідальності за те, що відбувається відповідальність за все.

Характеристиками цього етапу є розуміння вимог нових соціальних професійних ролей, власних здібностей і можливостей, набуття професійного досвіду, кваліфіковане виконання професійних функцій,

почуття задоволення власними досягненнями, уявлення про себе. . як професійна тема.

На етапі кар'єрної стагнації, коли спеціалісти підлаштовують свої особисті здібності та компетенції під запити професійного середовища та існують за рахунок минулих досягнень, використання стереотипів, канонізації та узагальнення власного досвіду, відбувається зниження професійної активності. , професійне зростання спеціаліста, Передумова несприйнятливості до новизни. Ця фаза супроводжується різноманітними негативними реакціями (агресією, депресією тощо) і прогресуючим погіршенням фізичного та психічного здоров'я, неврологічними та психосоматичними розладами.

Фаза застою настає в різний час у різних професійних групах. За даними О. Мамічевої, у представників масових професій (лікарів, учителів) це відбувається після 10-15 років роботи за фахом, а у керівників – через 5-7 років роботи.

На державній службі темпи розвитку кар'єри спеціалістів відрізняються від темпів кар'єрного зростання працівників корпоративних структур. Крім того, з точки зору аналізу просування по службі, кар'єрний розвиток державних службовців відбувається спонтанно, а тривалість перебування на посаді нерівномірна, утворюючи так званий кар'єрний тупик або швидке кар'єрне приземлення. Ці професійні аномалії негативно впливають на стимулювання праці та професійної винагороди державних службовців, підтримання сприятливого соціально-психологічного мікроклімату в їх оточенні.

Дуже негативне явище, хоч і типове серед вітчизняних держслужбовців, кар'єра стрімка. Це включає швидке просування по службі або прийом на державні посади (часто на дуже високі рівні) без відповідного практичного та професійного досвіду. На практиці державні службовці повинні пройти всі попередні етапи перед призначенням на

керівні посади. Ця вимога визначається інтересами суспільства, заснованими на підтримці вищої влади країни та повазі до законів країни.

Практика розвинутих демократій і країн з ринковою економікою показує, що якщо працівник хоче мати успішну кар'єру, середній термін його перебування на посаді не повинен перевищувати 4-5 років. За словами Н. Артеменко, процес підвищення кваліфікації державних службовців значно коротший, фаза стагнації настає після 5 років професійної роботи.

Теоретичний аналіз вищезазначених питань дає підстави вважати, що процес становлення кар'єри державних службовців відрізняється від темпів становлення кар'єри представників інших професій. З огляду на аналіз наукових праць з вивчення специфіки становлення кар'єри та специфіки професійної діяльності державних службовців, можна відзначити, що етап кар'єрної адаптації державних службовців у центрах зайнятості триває до 2 років у професійній діяльності. активності, причому внутрішня фаза настає через 2-6 років професійного стажу, а застійна - відповідно через 6 років (див. рис. 2.1).

Запропонований сценарій ілюструє два режими індивідуальної професійної поведінки:

1) Модель розвитку характеризується здатністю індивідів виходити за межі усталеної рутини і трансформувати свою професійну поведінку, тим самим долаючи обмеження своїх професійних здібностей;

2) Основна особливість адаптивної моделі полягає в тому, що індивід безперервно повторює засвоєну професійну поведінку з метою задоволення зовнішніх вимог, що призводить до реалізації або застою розвитку особистості в інших видах діяльності, крім професійних інтересів, реалізації захисних механізмів, різні види психосоматичних і неврологічних розладів.

Адаптивна модель індивідуальної професійної поведінки містить такі змістовні рівні: Стереотип (рівень узагальнення та адаптації — професійне становлення, що включає засвоєні та «присвоєні» самими фахівцями прийоми та засоби професійної діяльності, використання стереотипів тощо). діяльності «прийняття», саморегуляції, мислення, стандартів, шаблонів, стратегій поведінки під час виконання професійних завдань типу «своїх» тощо) та стагнації (рівні професійної стагнації та стабілізації стереотипу, коли індивіди за професійне середовище вимагає коригування особистих здібностей і потенціалу, є використання готових стереотипів для класифікації та узагальнення власного досвіду або для наслідування досвіду інших).

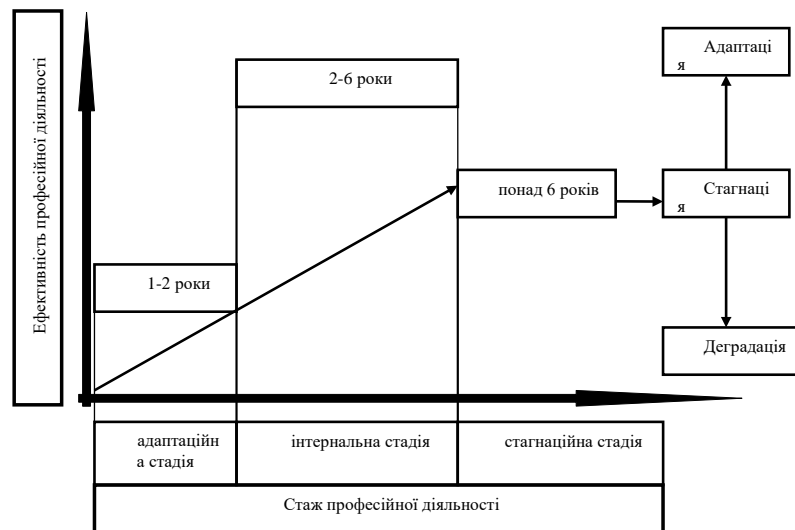


Рисунок 2.1 Стадії професійного становлення державних службовців центрів зайнятості

Адаптивний режим втілює в собі формування експертного типу, який є носієм професійних знань, умінь і досвіду. Здебільшого суто професійний розвиток замінюється адаптацією, стабілізацією стереотипів і засвоєнням готових форм, прийомів і технік, якщо фахівець задоволений результатом адаптації та професійної адаптації. Модель розвитку відображає формування експертних талантів із самопізнанням,

професійною життєздатністю, здатністю до самопроекування та самовдосконалення.

Спрямованість розвитку особистості в професійній діяльності приймає форму регресу, прогресу і стагнації. Зокрема, при регресії переважно особистісна форма формування професійної особистості характеризується прагненням підтримувати відповідність особистісних і діяльнісних потреб. Прогресивний розвиток особистості пов'язаний з її власною діяльністю, усвідомленням необхідності самозміни, перетворенням внутрішнього світу особистості, особистісною формою становлення професіонала, здійсненням особистістю виборчої та проектної діяльності, в професійне життя для реалізації певних життєвих відносин [9].

Адаптивна поведінка, спрямована на розв'язання конфліктів між запитами професійної діяльності, професійної спільноти, можливостями і здібностями особистості, призводить до застою особистості у професійній діяльності. У реальному житті, особливо в професійній діяльності, спосіб використання різних індивідуальних характеристик залежить від способу існування людини.

Найтипівішим вибором для розвитку кар'єри є повільне та безконфліктне становлення в рамках кар'єри; прискорений розвиток на початкових етапах розвитку з наступною стагнацією (також трапляється в галузях); поступовий професійний розвиток, що веде до найвищих досягнень (не має бути в межах той же фах).

Для державних службовців найбільш типовим вибором розвитку кар'єри є прискорення розвитку на ранній стадії розвитку кар'єри, а потім стагнація.

Ми вважаємо, що етап кар'єрної адаптації державних службовців – це 1-2 роки роботи. В основному це пов'язано зі специфікою професії. Діяльність державних службовців чітко регламентована і визначається

певними правилами та положеннями. Тому, здійснюючи професійну діяльність, державні службовці під час перебування на посаді усвідомлюють морально-нормативні вимоги та адаптуються до умов професійної діяльності.

Протягом наступних 2-6 років перебування на посаді підвищиться ефективність професійної діяльності державних службовців. Це пояснюється тим, що в цей період роботи спеціаліст здатний самостійно приймати рішення, нести відповідальність, конструктивно вирішувати професійні завдання, грамотно виконувати професійні обов'язки та отримувати від них задоволення, спираючись на набуті знання та досвід. Особисті досягнення. Таким чином, професійна діяльність державних службовців зі стажем роботи від 2 до 6 років характеризується наявністю внутрішніх етапів професійного становлення спеціаліста. Однак на цьому етапі, у міру формування індивідуального стилю діяльності, рівень професійної діяльності знижується і виникають умови кар'єрного застою. Особливо це стосується представників соціально-економічних професій та державних службовців, оскільки їхня професійна діяльність регламентована та чітко регламентована.

На етапі становлення кар'єри внаслідок минулих здобутків, власного досвіду, коли спеціаліст пристосовує свої особисті здібності та можливості до вимог професії та функцій, ефективність діяльності, діяльності та професійного зростання фахівця знижується. Ці ознаки характерні для застою фази розвитку кар'єри. У цей період можуть виникати різні негативні реакції: агресія, депресія, нервозність, погіршення фізичного і психічного здоров'я.

Отже, після понад 6 років професійної діяльності необхідно створити нові умови праці для повернення державного службовця до якісно нового етапу адаптації, який передбачатиме зміну характеру трудової діяльності з урахуванням знань, навичок та набутий ним досвід

(наприклад, від виконавчої діяльності до управління), який дасть експерту відчуття справжнє підтвердження його професійних досягнень.

Використання таких адаптаційних програм сприятиме підвищенню кваліфікації державних службовців, надасть їм змогу отримати нові знання та навички. Тому планова, постійна мобільність персоналу (ротація) сприятиме підвищенню ефективності їх професійної діяльності. Якщо цього не відбувається, виникає емоційний дискомфорт, незадоволеність діяльністю, професійне перенапруження, втома і, як наслідок, зниження інтересу до кар'єрного розвитку, відсутність інтересу до процесу і результату діяльності, кар'єрна деградація.

Важким випробуванням для людини є необхідність багаторічної роботи з дуже обмеженими трудовими функціями, соціальними ролями в колективі, формальними та неформальними стосунками з колегами та керівниками, часто вимагають «прилипання» до робочого місця. діяльність, таким чином, призводить до узагальненої професійної метаморфози, яку ми розуміємо як подібну зміну в особистості, яка руйнує її цілісність і знижує її професійне та ефективне функціонування, і яка відбувається у більшості осіб, зайнятих цією діяльністю.

2.2. Психологічні особливості кар'єрного становлення менеджерів

Кар'єрне становлення менеджерів є складним та багатовимірним процесом, який може залежати від різноманітних психологічних факторів, таких як особистість, мотивація, ставлення до ризику, комунікативні навички та ін.

Психологічні особливості кар'єрного становлення менеджерів мають велике значення для їх успіху та задоволення кар'єрою. Особливості цієї групи професіоналів полягають у тому, що вони мають високий рівень мотивації до досягнення успіху, розвинений рівень лідерських якостей,

вміння керувати людьми та проектами, здатність швидко приймати рішення та бути гнучкими в змінних умовах ринку та бізнес-середовища. Також важливою особливістю є здатність до самовдосконалення та постійного професійного розвитку.

Планування кар'єрної стратегії є важливою складовою успішного кар'єрного становлення менеджерів. Це включає визначення своїх кар'єрних цілей, аналіз своїх міцних та слабких сторін, вибір правильного напрямку для професійного розвитку, постійне самовдосконалення та відкритість до нових можливостей та викликів. Крім того, важливими елементами є побудова мережі контактів та пошук наставників, які можуть допомогти у розвитку кар'єри та надати корисну пораду.

Кар'єрне становлення менеджерів проходить через кілька етапів, які включають в себе початкову стадію, коли вони здобувають перші навички та досвід, перехідну стадію, коли вони починають займати вищі посади та брати на себе більше відповідальності, та завершальну стадію, коли вони досягають максимальних успіхів та здобувають позиції в топ-менеджменті компанії.

Так, кар'єрне становлення менеджерів можна розглядати як багатоетапний процес, що включає в себе ряд етапів, які залежать від різноманітних факторів, таких як особистість, соціальне середовище, культурні традиції та інші. На кожному з етапів менеджери можуть зіткнутися з різними проблемами та викликами, що можуть впливати на їх подальший успіх у кар'єрі. Врахування психологічних особливостей кар'єрного становлення менеджерів може допомогти у плануванні їхньої кар'єрної стратегії та розвитку їхнього лідерського потенціалу.

З точки зору психології, кар'єрне становлення менеджерів можна розглядати через кілька етапів:

– Етап початку кар'єри – відзначається ентузіазмом, бажанням вчитися та засвоїти нові навички. На цьому етапі менеджери зазвичай

мають мало досвіду та знань, тому стикаються зі значними труднощами, але це є нормальним явищем.

– Етап становлення – характеризується активним залученням до вирішення більш складних завдань та збільшенням відповідальності. На цьому етапі менеджери розвивають свої навички та вчаться працювати з людьми.

– Етап консолідації – означає досягнення певного рівня професійної майстерності та уявлення про свої сильні та слабкі сторони. На цьому етапі менеджери можуть займати посади на більш високому рівні, з більшою відповідальністю та більшими можливостями.

– Етап зрілості – характеризується глибоким розумінням своїх професійних потреб та цінностей, а також здатністю до планування та розвитку кар'єри в майбутньому.

Враховуючи ці етапи, менеджери можуть краще розуміти своє кар'єрне становлення та планувати своє майбутнє розвиток [9].

Один з прикладів кар'єрного становлення менеджерів з точки зору психології – це проходження етапу "створення ідентичності", коли менеджер зосереджується на пошуку своєї кар'єрної мети та визначенні своїх цінностей. Під час цього етапу менеджери можуть переглядати свої цілі, виявляти свої переваги та недоліки, оцінювати свої здібності та інтереси. Наприклад, менеджер може зрозуміти, що йому цікаво керувати проектами в інформаційній технології, і що він має потрібні здібності та досвід для досягнення цієї мети.

Інший приклад – проходження етапу "реалізації", коли менеджер розуміє, які кроки йому потрібно зробити для досягнення своєї кар'єрної мети. Наприклад, він може піти на навчання або зареєструватися на курси, щоб покращити свої знання та навички. Також менеджер може знайти ментора, який допоможе йому вести професійну кар'єру.

Третій приклад – етап "консолідації", коли менеджер укріплює свою позицію в обраній сфері та розвивається як професіонал. Наприклад, менеджер може отримати повну відповідальність за керування проектами, зайняти посаду керівника підрозділу або навіть заснувати власну компанію.

Таким чином, психологічні особливості кар'єрного становлення менеджерів включають різні етапи, такі як становлення в професії, визначення професійних цілей та планування кар'єри, а також розвиток в ролі лідера та розв'язання проблем. Ці етапи можуть бути складними та вимагати від людини певних навичок та якостей, таких як самооцінка, стратегічне мислення, здатність до прийняття ризику та робота в команді.

Успішні менеджери зазвичай мають ці якості та навички та здатні використовувати їх для досягнення своїх професійних цілей та успіху в кар'єрі.

Для вивчення психологічних особливостей формування кар'єрних орієнтацій у менеджерів низової ланки нами використано опитувальник «Мотивація до кар'єри» розроблена А. Ноє, Р. Ноє, Д. Баххубер (адаптована Е. А. Могильовкіним).

Ця методика визначає, наскільки працівник легко адаптується до обставин, які змінюються, може впоратися із труднощами і ефективно виконувати свою роботу; чи вміють працівники проявляти ініціативу, чи наполегливі у вирішенні проблем, що перешкоджають їх професійному та кар'єрному зростанню.

Отримані дані свідчать, що у половини менеджерів (50%) високий ступінь розвитку кар'єрної інтуїції.

Кар'єрна інтуїція – це здатність прогнозувати наслідки своїх кар'єрних виборів та визначати, які зміни в кар'єрі можуть бути найбільш корисними.

Кар'єрна інтуїція допомагає людям зробити кращі рішення щодо їх кар'єри, а також підвищує їх ефективність виконання роботи. Вона може бути особливо корисною в нестабільних умовах, коли доводиться швидко приймати рішення та пристосовуватись до змін.

Від того, наскільки розвинений рівень кар'єрної інтуїції, залежить ефективність використання особистісних ресурсів для руху кар'єрою.

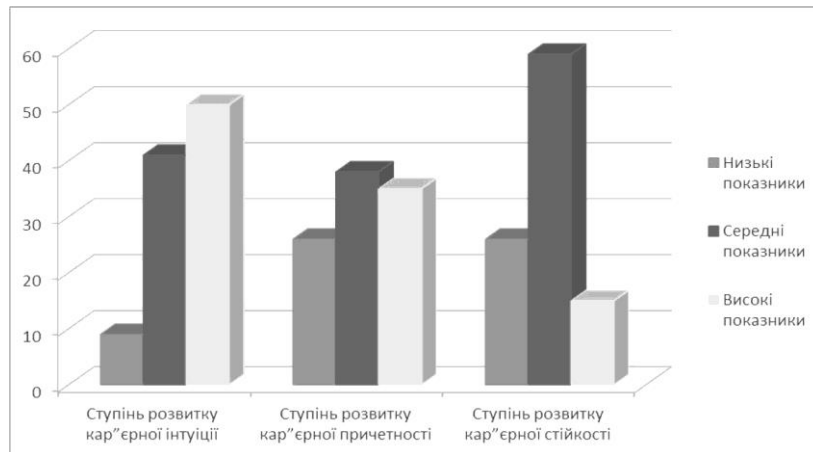


Рисунок 2.2 Результати описового аналізу внаслідок дослідження ступеня розвитку мотивації до кар'єри менеджерів

Менеджери стараються ефективно використовувати особисті ресурси у фірмі, просування кар'єрною траєкторією, мають адекватні кар'єрні очікування, засвоюють і готові в подальшому засвоювати нові методи роботи.

Результати дослідження розвитку кар'єрної інтуїції засвідчили, що майже 50% респондентів мають високий рівень кар'єрної інтуїції, 41% - середній, 9% - низький.

Важливо, наскільки люди уміло модифікують свої кар'єрні цілі й активно діють у їх досягненні. Ще один аспект мотивації до кар'єри – причетність.

38% менеджерів отримали середній ступінь розвитку кар'єрної причетності, що вказує на достатню готовність респондентів працювати

заради досягнень організації понад норму і час, вони прагнуть реалізувати в кар'єрі і власні цілі, спрямовувати свою активність у інші сфери життя.

Результати дослідження розвитку кар'єрної причетності довели, що майже 35% респондентів мають високий рівень, 38% - середній, 26% - низький.

Ще один аспект мотивації до кар'єри – ступінь розвитку кар'єрної стійкості.

Ступінь розвитку кар'єрної стійкості можна описати як здатність протистояти ризикам і несприятливим умовам на роботі, зберігаючи свої професійні досягнення і здібності. Це означає, що особа з високим ступенем кар'єрної стійкості має здатність адаптуватися до змін на роботі, пристосовуватися до нових вимог і викликів, зберігаючи при цьому свою ефективність і розвиток.

Більша частина менеджерів (59%) отримали середній ступінь розвитку кар'єрної стійкості, що вказує на достатню послідовність менеджерів у пошуку місця праці, достатню ефективність використання особистісних ресурсів для кар'єрного розвитку.

2.3. Комплекс методик для дослідження психологічного здоров'я менеджерів на прикладі освітніх організацій

Сучасні тенденції розвитку України, демократизація суспільства ставлять перед освітою нові завдання, що стосуються й особистісних характеристик фахівців, корекція яких є необхідною передумовою професійного становлення, зокрема, менеджерів освітніх організацій. Але, на сучасному етапі розвитку у вітчизняній психології відсутня інституалізована та систематизована наукова позиція у комплексному підході до аналізу цього явища [25].

Тому виникає необхідність у формуванні позиційних засад вивчення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій задля вирішення

важливих завдань у різних галузях психології, в тому числі організаційній та економічній, а також у формуванні системного підходу до впровадження програм особистісно-професійного розвитку та технологій розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

На основі аналізу літературних джерел доцільно виділяти три групи діагностичних методик, які можуть бути використані для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. До першої групи входять методики для вивчення особливостей психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій, а саме [25]:

а) емоційний, когнітивний, практичний, дієвий компоненти психологічного здоров'я;

б) стратегічний, просоціальний, творчий, інтелектуальний, сімейний, гуманістичний та «я» вектори;

в) самооцінка здоров'я, психосоціальний стрес, задоволеність життям у цілому, задоволеність умовами життя, задоволення основними життєвими потребами.

Друга група містить методики для виявлення взаємозв'язків між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками мезорівня (організаційно-функціональні характеристики: тип навчального закладу, кількість працівників, які працюють у навчальному закладі, термін існування навчального закладу; психологічні характеристики: рівень організаційного розвитку навчального закладу, психологічний клімат у колективі, згуртованість колективу, мобінг процеси в організаціях; організаційно-педагогічні: навантаження, умови праці, ненормований робочий день, надлишок паперової роботи, тривалість робочого дня, наявність здоров'я збережувального освітнього простору в навчальному закладі).

І третю групу складають методики для виявлення взаємозв'язків між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх

організацій та чинниками макрорівня (особистісні характеристики: стресостійкість, тривожність, агресивність, фрустрація, ригідність, емоційна стійкість; професійні характеристики: креативність, мотиваційно-творча спрямованість особистості, інноваційність, саморозвиток, стиль управління; соціально-демографічні характеристики: вік, стать, сімейний стан; організаційно-професійні характеристики: посада в організації, рівень освіти, тип освіти, загальний стаж роботи, стаж роботи на посаді).

Використання методик, які належать до цих груп, дасть можливість аналізувати «проблемні» місця в забезпеченні психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та визначенні подальших напрямів його розвитку.

До першої групи методик, які спрямовані на дослідження особливостей психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій, можна віднести такі: «Індекс ставлення до здоров'я» (С. Дерябо) [26], «Індивідуальна модель психологічного здоров'я» (А.Козлов)[27], «Експрес-діагностика рівня психоемоційної напруги» (О. Копіна, К. Суслов, Е.Заїкін)[28].

Тест «Індекс ставлення до здоров'я» (С. Дерябо) [26] дає можливість охарактеризувати психологічне здоров'я менеджерів освітніх організацій за емоційним, когнітивним, практичним, дієвим компонентами та загальною шкалою.

Так, такий компонент, як емоційний, показує, якою мірою проявляється ставлення до здоров'я в емоційній сфері, а саме чутливості до естетичних аспектів здоров'я, насолоди від свого здоров'я, турботи про себе. Емоційна складова ставлення до здоров'я включає переживання і почуття, пов'язані зі станом здоров'я чи нездоров'я, обумовлені погіршенням фізичного чи психологічного самопочуття людини, є значущою в контексті загальної самооцінки особистості.

Запитання опитувальника об'єднані в дві групи: в першій ступінь вираженості емоційного компонента визначається за відповідями на питання про те, що сам випробуваний відчуває в певних ситуаціях, у другій –наскільки він поділяє почуття інших людей в тих чи інших ситуаціях. Високий рівень вираженості емоційного компонента свідчить про те, що випробуваний здатний насолоджуватися своїм здоров'ям, здатний отримувати естетичне задоволення від здорового організму, вільний від негативних емоційних стереотипів, що існують в суспільстві щодо здорового способу життя тощо, іншими словами, він піклується про здоров'я не тільки тому, що це «необхідно», не під тиском обставин, а заради задоволення.

Низький рівень свідчать про те, що ставлення до здоров'я у даної людини має розумовий характер, мало зачіпає її емоційну сферу, турбота про здоров'я для неї –просто необхідність, але ніяк не радісне і захоплююче заняття. Когнітивний компонент характеризує знання людини про своє здоров'я, розуміння ролі здоров'я в життєдіяльності, знання основних факторів, що здійснюють негативний чи позитивний вплив на здоров'я людини). Даний компонент характеризує, якою мірою проявляється ставлення людини до здоров'я, здорового способу життя в пізнавальній сфері.

Для характеристик цього компонента в опитувальнику міститься дві групи запитань: перша визначає, наскільки людина готова сприймати отримувану від інших людей або з літератури інформацію з проблем здорового способу життя («пасивні» питання), друга – наскільки людина прагне сама отримувати інформацію з цієї теми («активні»).

До другої групи методик, які спрямовані на виявлення взаємозв'язків між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками мезорівня,нами віднесено такі методики:анкета-«паспортичка», опитувальник «Як розвивається Ваша

організація?» В. Зігерта, Л. Ланга (модифікація Л. Карамушки) [29], методика «Діагностика психо-логічного клімату в колективі» (В. Шпалінський і Е. Шелест; методика «Визначення індексу групової згуртованості» (Сішор); анкета «Психологічне здоров'я і мобінг процеси в організаціях» (Л. Карамушка, А. Шевченко).

Опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» В. Зігерта, Л. Ланга (модифікація Л. Карамушки)[29] дає можливість дослідити два показники організаційного розвитку: 1) «організаційна зрілість»(зрілість організаційного розвитку). Під організаційною зрілістю слід розуміти такий стан розвитку організації (організаційного розвитку), якому притаманні наступні характеристики: працівники чітко знають цілі своєї організації; беруть участь у визначенні цілей своєї організації; вносять нові ідеї та пропозиції в удосконалення організаційних процесів; можуть проявляти свої здібності; проявляють ентузіазм в роботі та ін. Усе це базується на тому, що в організації: створено сприятливі умови праці; переважає демократичний стиль управління; налагоджене ефективне ділове спілкування; спостерігається чітке виконання функцій; розроблена прозора система оцінювання результатів виконання своїх функцій працівниками тощо.

2) «проблемність організаційного розвитку». Під «проблемністю в організаційному розвитку» слід розуміти такий стан розвитку організацій, якому притаманні наступні характеристики: немає чіткості у визначенні цілей діяльності організації, багато цілей не відомо працівникам; співробітники не беруть участі у схваленні рішень, насамперед, стосовно визначення цілей; вони рідко ототожнюють себе з прийнятими рішеннями, скоріше сприймають ці рішення не як «свої», а як спрямовані проти них; працівникам важко та майже безперспективно висувати і «пробивати» нові ідеї та пропозиції з удосконалення організаційних процесів; багато працівників не можуть показати, на що

вони здатні; працівники не проявляють ентузіазму в роботі тощо. Усе це є результатом, зокрема, того, що в організації: не створені сприятливі умови для роботи; переважає авторитарний стиль управління; доступ до інформації визначається статусом працівника, а не його функціями; спостерігається неефективне виконання функцій; оцінка роботи частіше за все від-бувається на основі емоцій або поверхових спостережень тощо.

Анкета «Психологічне здоров'я і мобінг процеси в організаціях» (Л. Карамушка, А.Шевченко). Анкета складається із 12 запитань, до більшості з яких подано варіанти відповідей. Досліджуваному необхідно вибрати одну із запропонованих відповідей або вказати власну відповідь. Анкета поєднує три змістові блоки: 1 блок спрямований на з'ясування сутності поняття «психологічного здоров'я» та його впливу на діяльність освітніх організацій; 2 блок запитань – оцінювання психологічного здоров'я працівників організації та її менеджерів; 3 блок – визначення причин погіршення/покращення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій; 4 блок – визначення умов, що сприяють забезпеченню психологічного здоров'я менеджерів освітніх органі-зацій; 5 блок – виявлення проявів мобінгу (психологічного тиску) та форм його проявів з боку керівництва та колег в освітній організації.

Тест «Лідер або адміністратор?» (Е. Жаріков)[30] дає можливість проаналізувати уявлення менеджерів освітніх організацій про себе як про лідера-демократа, а другий – як про керівника адміністративно-директивного типу.

Згідно з наявними в літературі підходами, лідерство – це істотна складова частина діяльності менеджера, пов'язана з цілеспрямованим впливом на поведінку окремих осіб чи робочої групи; інструментами такого впливу виступають навички спілкування й особистісні якості менеджера, які відповідають зовнішнім і внутрішнім потребам групи.

Ефективне управління в організації має включати, як вважають дослідники, як елементи власне управління (адміністрування), так і лідерства, тобто лідерство розуміється як складова управління [30]. Відповідно, ефективний керівник у сучасних освітніх організаціях має гармонійно поєднувати як власне менеджерські (адміністративні) функції (планування, організація, контроль тощо), так і лідерські функції (здійснення недирективного впливу на працівників з метою досягнення організаційних цілей переважно творчого, інноваційного характеру).

Використання представлено комплексу методик може сприяти розв'язанню менеджерами освітніх організацій та організаційними психологами як «академічних», так і «прикладних» проблем щодо визначення особливостей і забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

2.4. Особливості мотивації до службової кар'єри на державній службі в Україні

Мотивація розуміється як сила, яка існує всередині і поза людиною, яка надихає на ентузіазм і наполегливість для виконання певних дій. Мотивація державних службовців впливає на їх продуктивність і спрямованість на досягнення організаційних цілей.

Мотивація виступає рушійною силою, яка ґрунтується на задоволенні певних потреб, сила докласти максимум зусиль для досягнення певних цілей.

Стимулювання праці не може бути ефективним без сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Стимули повинні бути адаптовані до потреб, інтересів і здібностей державних службовців.

Стимулювання праці передбачає створення умов, за яких позитивна трудова діяльність дає певні заздалегідь зафіксовані результати, які стають

необхідними і достатніми умовами для задоволення важливих і соціально зумовлених потреб державного службовця, формування його трудової мотивації.

Система мотивації та стимулювання праці повинна бути створена на певній нормативно-правовій основі. Державний службовець повинен знати, які вимоги висуваються до нього, які винагороди за їх отримання та які покарання за їх невиконання. Стимулювання праці є ефективним лише тоді, коли керівні органи можуть досягти та підтримувати рівень роботи, за яку їм платять. Мета стимулювання – зовсім не заохотити державного службовця до праці, а зацікавити його працювати краще і продуктивніше.

Високий ступінь спеціалізації державних службовців включає специфічні знання, уміння та навички, що виникають у результаті реалізації кращих особистих якостей, у тому числі моральних, у результаті найповнішого використання їх професійного та творчого потенціалу. Компетентність – ступінь, в якому професійний досвід менеджера характеризує ту чи іншу посаду [11].

Мотивація до праці державних службовців формується через засвоєння ними цінностей і стандартів трудової етики та трудової етики, а також через особисту участь у роботі, сім'ї та школі перед початком професійної роботи. У цей час закладається основа трудового ставлення, формується система цінностей самої праці, виховуються особисті трудові якості: працелюбність, відповідальність, дисциплінованість, ініціативність. Для формування трудової мотивації найважливішим є засвоєння трудових норм і цінностей, які визначатимуть їхній подальший спосіб життя.

Особливості мотивації до службової кар'єри на державній службі в Україні пов'язані зі специфікою цієї галузі роботи та з її відмінностями від приватного сектору. Державна служба має свої особливості, такі як висока

відповідальність, важкість прийняття рішень, бюрократичні процедури, низька оплата праці порівняно з приватним сектором тощо [12].

Одним із головних мотивів до службової кар'єри на державній службі в Україні є стабільність та безпека роботи, оскільки державна служба забезпечує гарантії соціального захисту, які важливі для багатьох людей, особливо у складних економічних умовах.

Також мотивацією може бути бажання зробити значний внесок у розвиток країни, виконувати важливі державні функції та долучатися до важливих суспільних процесів.

Нарешті, існує мотивація до службової кар'єри на державній службі в Україні через можливість отримати вплив на прийняття рішень на рівні країни та впливати на суспільні процеси в цілому.

Однак, слід зазначити, що в Україні існують проблеми з корупцією та непрозорістю у державній службі, що може стати перешкодою для мотивації до службової кар'єри. Тому, важливо бути свідомим та обережним при виборі такої кар'єри.

Система стимулювання трудової діяльності передбачає оптимальне співвідношення праці і вільного часу, праці і відпочинку. Активізація суто економічних мотивів призводить до підвищення інтенсивності праці та подовження робочого дня, що викликає у багатьох державних службовців хронічну втому на роботі, нерідко нервову та емоційне напруження.

2.5 Проведення анкетного дослідження організаційно-психологічних аспектів кар'єрного становлення

Шевченко А.М. представляє комплекс методик для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

У статті представлено комплекс методик для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

Комплекс поєднує три групи методик, які дають можливість діагностувати: а) особливості психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій; б) взаємозв'язки між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками мезорівня (організаційно-функціональні, психологічні та організаційно-педагогічні характеристики); в) взаємозв'язки між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками мікрорівня (особистісні, професійні, соціально-демографічні, організаційно-професійні характеристики).

На основі аналізу попередніх розділів доцільно виділяти, на наш погляд, три групи діагностичних методик, які можуть бути використані для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

До першої групи входять методики для вивчення особливостей психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій, а саме:

а) емоційний, когнітивний, практичний, дієвий компоненти психологічного здоров'я;

б) стратегічний, просоціальний, творчий, інтелектуальний, сімейний, гуманістичний та «я» вектори;

в) самооцінка здоров'я, психосоціальний стрес, задоволеність життям у цілому, задоволеність умовами життя, задоволення основними життєвими потребами.

Друга група містить методики для виявлення взаємозв'язків між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками мезорівня (організаційнофункціональні характеристики: тип навчального закладу, кількість працівників, які працюють у навчальному закладі, термін існування навчального закладу; психологічні характеристики: рівень організаційного розвитку навчального закладу, психологічний клімат у колективі, згуртованість колективу, мобінг процеси в організаціях; організаційно-педагогічні: навантаження, умови

праці, ненормований робочий день, надлишок паперової роботи, тривалість робочого дня, наявність здоров'язберезувального освітнього простору в навчальному закладі).

І третю групу складають методики для виявлення взаємозв'язків між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками макрорівня (особистісні характеристики: стресостійкість, тривожність, агресивність, фрустрація, ригідність, емоційна стійкість; професійні характеристики: креативність, мотиваційно-творча спрямованість особистості, інноваційність, саморозвиток, стиль управління; соціально-демографічні характеристики: вік, стать, сімейний стан; організаційно-професійні характеристики).

Проаналізуємо послідовно кожен блок методик. В першій групі методик, які спрямовані на дослідження особливостей психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій, ми обрали наступну: «Експрес-діагностика рівня психоемоційної напруги» (О. Копіна, К. Суслов, Е. Заїкін).

Цей адаптований тест, призначений для моніторингу стану. Такий собі “психологічний чекап”. Він буде корисним тим, що допомагає відстежувати стан та вчасно, не заходячи за червоні межі, врегулювати його.

В ньому представлено 3 шкали: рівень стресу, морального стану та виснаження.

1. Який у вас рівень напруги чи стресу?

10	Екстремальний рівень, нестерпно
9	Від високого до екстремального, надзвичайно важко переноситься
8	Високий, дуже важко переноситься
7	Від середнього до високого, важко переноситься
6	Помірний, яскраво неприємний
5	Від легкого до помірнього, ледве неприємний
4	Легкий, трохи дискомфортно
3	Дуже легкий, комфортний
2	Майже відсутній, відчуваю розслаблення
1	Стан повного розслаблення

2. Який рівень морального стану?

10	Екстремальне пригнічення, нестерпне
9	Пригнічення від високого до екстремального, надзвичайно важко переноситься
8	Високий рівень пригнічення, дуже важко переноситься
7	Пригнічення від середнього до високого, важко переноситься
6	Помірне пригнічення, яскраво неприємне
5	Хиткий моральний стан, від легкого до помірнього пригнічення
4	Коливання у настрої, легке пригнічення
3	Нормальний рівень морального стану
2	Добрий рівень морального стану
1	Моральний стан на максимальному рівні

3. Який рівень виснаження?

10	Екстремальне виснаження, колапс
9	Виснаження від високого до екстремального, майже колапс
8	Високий рівень перевтоми, межа перевищена
7	Перевтома від помірної до високої, на межі
6	Помірна перевтома
5	Легка перевтома
4	Легка, дещо неприємна втома
3	Легка втома, комфортна
2	Втома відсутня
1	Максимальний рівень енергії

Даний тест ми запропонували пройти менеджерам в державних організаціях та створи для них тестову гугл-форму та розіслали в телеграмі.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScTlvoXgevYYO6kBS7k_s2v9EZm572leGHXqg1sGCtqLGrzA/viewform?usp=sf_link

Тест: швидка діагностика психологічного стану

Адаптували для вас тест, який призначений для моніторингу вашого стану. Такий собі "психологічний чекап". Він буде корисним для вас тим, щоб відстежувати свій стан та адекватно, не заходячи за чергові межі, регулювати його.

**Indicates required question*

Який у вас рівень напруги чи стресу? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Який рівень морального стану?

Google Docs
Тест: швидка діагностика психологічного стану
Адаптували для вас тест, який призначений для моніторингу вашого стану. Такий собі "психологічний чекап". Він буде корисним для вас тим, щоб відстежувати...

Рисунок 2.3 Гугл-форма опитування

В нашому опитуванні взяли участь 20 осіб, які працюють в державних органах.

З їх відповідей отримали наступний результат:

Який у вас рівень напруги чи стресу?

20 ответов

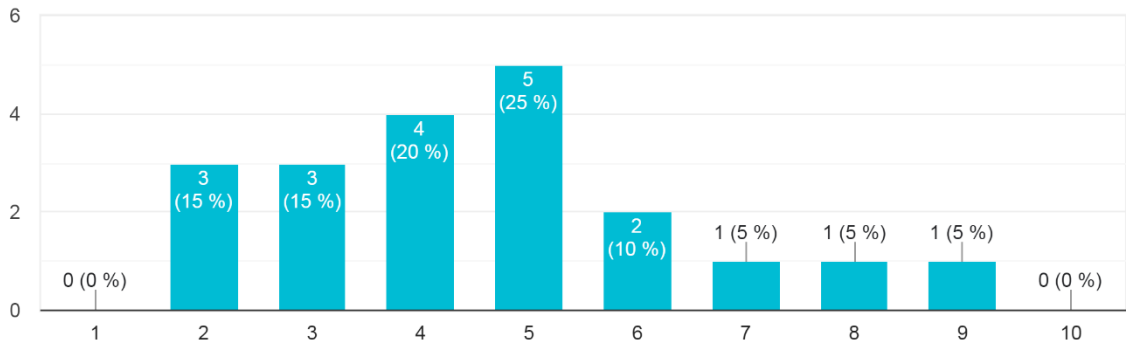


Рисунок 2.4 Результати опитування

Який рівень морального стану?

20 ответов

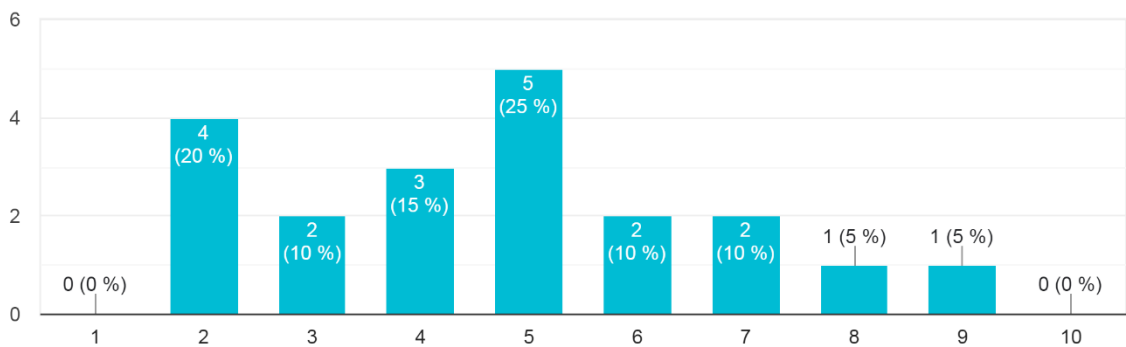


Рисунок 2.5 Результати опитування

Який рівень виснаження?

20 ответов

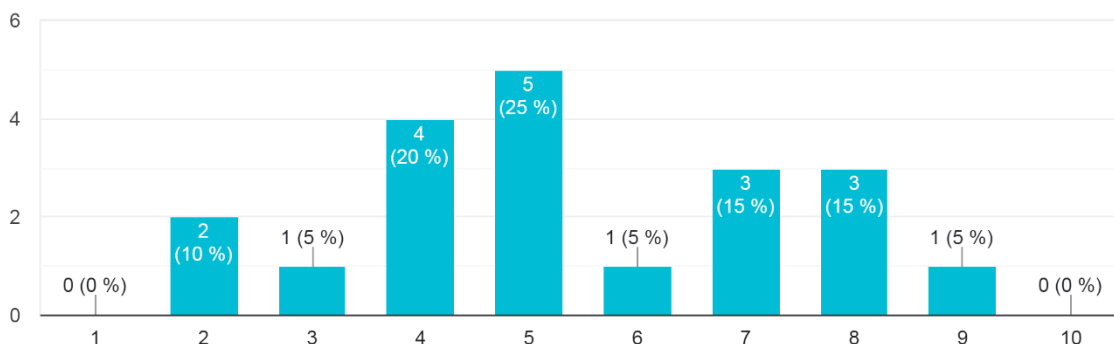


Рисунок 2.6 Результати опитування

Загальна кількість балів

20 ответов

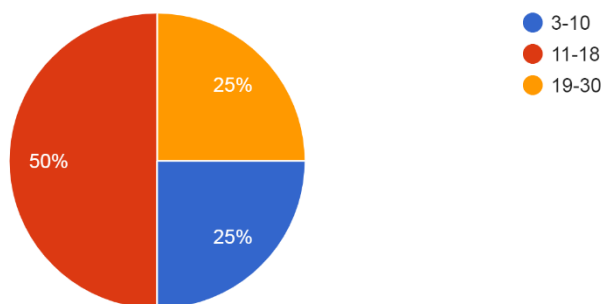


Рисунок 2.7 Загальна кількість балів

Результати опитування:

Щоб отримати результати – необхідно отримати суму усіх відповідей. Це буде кількісний результат.

Якісний результат:

Якщо учасник має хоча б за однією шкалою **7 балів та вище**, переходите до червоної зони.

У наших показників відслідковуються позиції на значеннях 7, 8 та навіть 9.

Зелена зона (3-10 балів). Результати показують, що все добре. Немає труднощів зі стресом чи вираженого пригнічення та перевтоми. Рівень фізичного стану нормальний. людині дуже важливо продовжувати турбуватися про власний фізичний та психоемоційний стан.

Рекомендації для зеленої зони: Зменште кількість перегляду болючих та тривожних новин (не більше 5 хв. на годину), робіть те, що знаходиться у зоні вашого впливу, старайтеся мати у кожному дні фізичну активність (мінімум 60 хв), активності, які приносять приємні емоції, наповнюють сенсом та приносять досягнення, підтримуйте взаємини з важливими людьми, спілкуйтеся. Дотримуйтеся режиму сну та харчування наскільки це можливо.

Помаранчева зона (11-18). Такий результат може вказувати на те, що життєва ситуація починає продукувати некорисні стрес, пригнічення або втому. Настав час для впровадження методик психологічного та фізичного відновлення. Потрібно почати з аналізу того, що продукує надмірний стрес, пригнічення чи втому.

Рекомендації для помаранчевої зони: Дуже важливо зосередитися на 3-х сферах: сон, фізична активність та харчування. Потрібно відновити в цих сферах баланс. Наповнюйте кожен свій день приємними, ресурсними та корисними активностями. Якщо маєте можливість, зверніться до спеціаліста у сфері психічного здоров'я, який допоможе вам відновитися. Це може бути психолог, психотерапевт або лікар з психічного здоров'я.

Червона зона (19-30). Цей результат вказує на те, що стрес, пригнічення або втома загрожують респонденту.

Рекомендації для червоної зони: радимо якомога швидше звернутися до спеціаліста у сфері психічного здоров'я (психолог, психотерапевт або лікар), який зможе допомогти вам застосувати необхідні методики відновлення або лікування.

Загальний висновок: більшість опитаних 50% знаходяться в зеленій зоні але частина з них балансують на межі з помаранчевою зоною, отже половина людей знаходяться в нормальному психологічному стані. Але

по 25% перебувають в помаранчевій та червоній зонах. А це досить тривожні показники.

В другій групі методик – для виявлення взаємозв’язків між рівнем розвитку психологічного здоров’я менеджерів освітніх організацій та чинниками мезорівня ми обрали тест: Шкала негативного впливу роботи (Д. Ватсон) (адаптація С. Д. Максименка, О. М. Кокуна, Є. В. Тополова) [31]

Загальна характеристика методики: Методика складається з 10 питань та вимірює рівень негативного впливу роботи на психологічний стан співробітника.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScu6DRHXKS4Ruq8QMT0IEqymI94SGDVpwoj_tgBsYmHyECneA/viewform?usp=sf_link

ШКАЛА НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ РОБОТИ (Д. ВАТСОН)

Прочитайте уважно кожне питання. Потім оберіть одну найбільш точну на нього відповідь.

* Indicates required question

Як часто Ви почуваете себе на роботі наляканим?

1 - дуже рідко

2 - рідко

3 - іноді

4 - часто

5 - дуже часто

Google Docs

ШКАЛА НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ РОБОТИ (Д. ВАТСОН)

Прочитайте уважно кожне питання. Потім оберіть одну найбільш точну на нього відповідь.

Рисунок 2.8 Гугл-форма опитування

Таблиця 2.1

Текст опитувальника:

№ з/п	Як часто Ви почуваетесь на роботі таким чином?	1	2	3	4	5
		ніколи або дуже рідко	рідко	періодично	часто	дуже часто
1.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>наляканим</i> ?					
2.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>розстроєним</i> ?					
3.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>нервовим</i> ?					
4.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>винним</i> ?					
5.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>ворожим</i> ?					
6.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>сторожким</i> ?					
7.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>виснаженим</i> ?					
8.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>засмиканим</i> ?					
9.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>присоромленим</i> ?					
10.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>роздратованим</i> ?					

Обробка та інтерпретація результатів: Для оцінки досліджуваному пропонується п'ятибальна шкала. Сума набраних балів за вищенаведеними 10 питаннями складає рівень негативного впливу роботи на психологічний стан співробітника. Його мінімальне значення дорівнює 10 балам, а максимальне – 50 балам. В таблиці вказано нормативні дані (показники чоловіків та жінок за цієї методикою також виявилися дуже близькими). Коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α) за цією методикою склав 0,94.

Таблиця 2.2

Нормативні дані показника рівня негативного впливу роботи на психологічний стан

	Рівень	Значення показника у балах
1	Низький	10–13
2	Нижчий за середній	14–17
3	Середній	18–26
4	Вищий за середній	27–38
5	Високий	39–50

Огляд результатів:

Загальна кількість балів
20 ответов

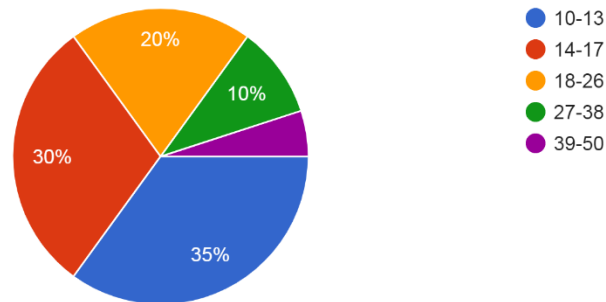


Рисунок 2.9 Загальна кількість балів

35% - низький рівень (7 менеджерів)

30% - нижчий за середній (6 менеджерів)

20% - середній (4 менеджера)

10% - вищий за середній (2 менеджера)

И лише 5% - високий (1 менеджер)

Для дослідження третьої групи методик, які спрямовані на виявлення взаємозв'язку між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками мікрорівня, нами обрано: Тест "Визначення ступеня схильності до стресу менеджерів»

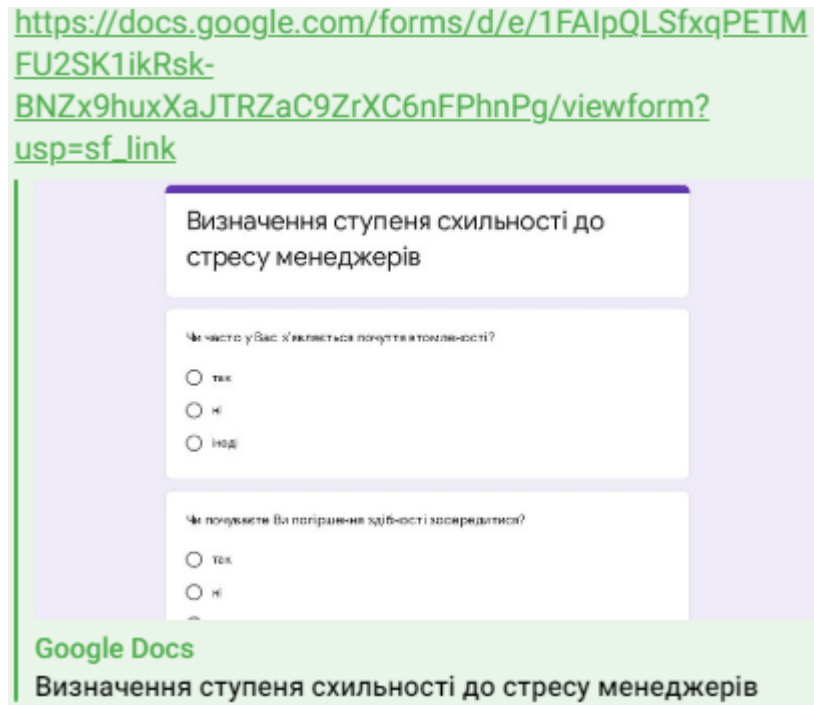


Рисунок 2.10 Гугл-форма опитування

Методика:

На кожне питання потрібно відповісти “так”, “ні” чи “іноді”.

1. Чи часто у Вас з'являється почуття втомленості?
2. Чи відчуваєте Ви погіршення здібності зосередитися?
3. Чи помічаєте Ви, що ваша пам'ять стала гірше?
4. Чи є у Вас схильність до безсоння?
5. Чи часто Вас хвилюють болі в області хребта?
6. Чи бувають у Вас сильні головні болі?
7. Чи є у Вас проблеми з апетитом?
8. Чи помічаєте Ви, що відпочинок не дає очікуваного результату?
9. Чи скучаєте Ви на роботі?
10. Чи легко Вас вивести із себе?
11. Чи помічаєте Ви за собою схильність до надмірної суєти?
12. Чи буває, що Вам важко завершити думку?
13. Чи часто Ви перестаєте собі подобатися?

14. Чи часто Вам без видимої на то причини стає тривожно?

15. Чи часто Вам не хочеться бачити зовсім нікого?

Після проведення цього тесту потрібно підбити підсумок за такими критеріями:

“так” – 2 бали, “іноді” – 1 бал, “ні” – 0 балів.

За результатами тесту стрес поділяється на три рівня (низький/середній/високий)

Низький (0-6 балів)

Вам можна позаздрити, Ви неймовірно стресостійкі. У непередбачених і небезпечних ситуаціях Ви спокійні та розсудливі. Якщо Ви набрали від 0 до 2 балів, то Ви, скоріше за все, віднесли до тесту поверхово, тому що така степінь не піддавання стресам – це дійсно неймовірно.

Середній (6-21 балів)

Стреси Вам докучають, але особливих проблем не утворюють. Рівень стресу – середній. Це означає, що позбавлення від стресів не буде для Вас великою трудностю.

Високий (21-34 балів)

Рівень стресу - високий.

Вам варто замислитися про наслідки. Якщо Ви незгущуєте фарби, то наслідки не за горами. Не нехуйте своїм здоров'ям – Вам потрібно негайно змінити своє життя.

Огляд результатів:

Чи часто у Вас з'являється почуття втомленості?
20 ответов

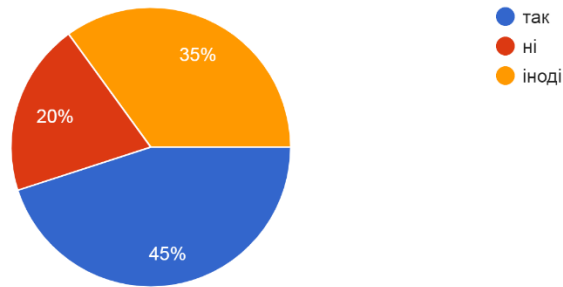


Рисунок 2.11 Результати опитування

Чи відчуваєте Ви погіршення здібності зосередитися?
20 ответов

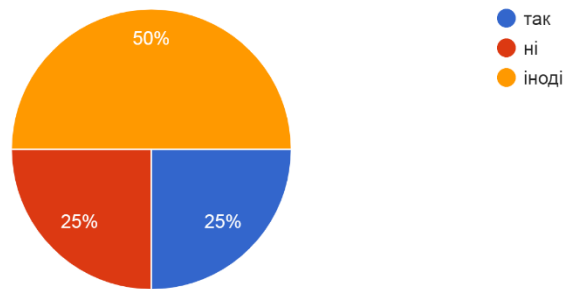


Рисунок 2.12 Результати опитування

Чи бувають у Вас сильні головні болі?
20 ответов

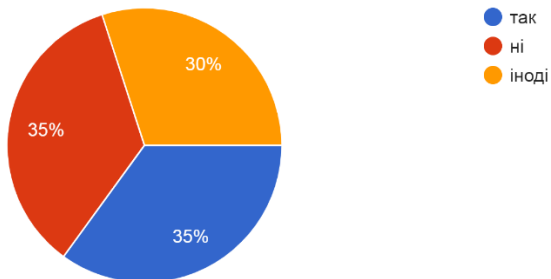


Рисунок 2.13 Результати опитування

Чи помічаєте Ви, що ваша пам'ять стала гірше?

20 ответов

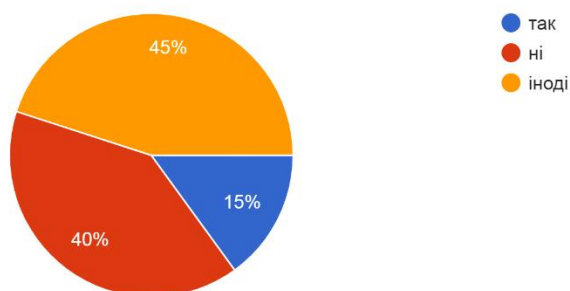


Рисунок 2.14 Результати опитування

Загальна кількість балів

20 ответов

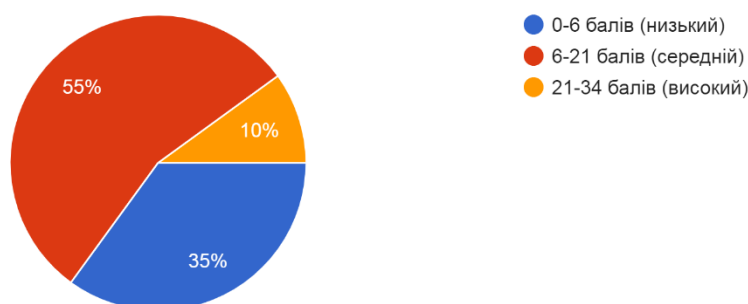


Рисунок 2.15 Загальна кількість балів

Майже 55% (11 з 20 менеджерів) перебувають в помаранчевій – середній зоні. Лише 10% (2 менеджери) знаходяться в низькій зоні і майже не піддаються стресу. Але 35% (7 менеджерів з 20 опитаних) в небезпечній – червоній зоні, а отже перебувають в потенційній серйозній небезпеці.

Використання даного комплексу методик може допомогти менеджерам державних організацій вирішити проблеми, пов'язані з визначенням особливостей та забезпеченням власного психологічного

здоров'я та попередити негативні наслідки, або підтримати психологічне здоров'я в нормі.

Висновок до розділу 2

На підставі даних, які були зібрані та проаналізовані в розділі 2, можна зробити висновок, що значна частка менеджерів, працюючих у державних організаціях, зазнає великого рівня стресу та емоційного напруження у своїй роботі, особливо на початку своєї кар'єри. Це вказує на те, що вони стикаються зі значними викликами та тиском, пов'язаними з виконанням своїх обов'язків. Багато менеджерів мають велику робочу навантаженість, що вимагає постійного вирішення проблем та здатності працювати під тиском.

Цей висновок вказує на необхідність приділення більшої уваги психологічному благополуччю менеджерів у державних організаціях. Застосування спеціалізованих методик та підходів до керування стресом та емоційним напруженням може сприяти поліпшенню психологічного стану менеджерів та забезпечити більш ефективну роботу. Крім того, створення сприятливого психологічного клімату та надання підтримки на робочому місці можуть допомогти зменшити стрес та покращити загальний рівень благополуччя персоналу.

ВИСНОВКИ

Державні організації є ключовими суб'єктами в суспільстві та відіграють важливу роль у реалізації державної політики та задоволенні потреб громадян.

Розвиток та успішне становлення менеджерів у державних організаціях має велике значення для ефективного управління, прийняття стратегічних рішень та досягнення поставлених цілей. Однак, процес кар'єрного становлення в цих організаціях може бути складним через специфічні характеристики робочого середовища, високу конкуренцію, обмежені можливості просування та інші фактори.

Дослідження організаційно-психологічних аспектів кар'єрного становлення менеджерів може принести важливі знання та розуміння процесу формування успішної кар'єри в державних організаціях. Це дозволить розробити ефективні стратегії підтримки та розвитку менеджерів, покращити систему управління персоналом та створити сприятливі умови для професійного зростання. Крім того, таке дослідження може мати практичне значення для урядових структур та організацій, які прагнуть покращити ефективність своєї роботи та залучити та утримати висококваліфікованих менеджерів.

Таким чином, дослідження організаційно-психологічних аспектів кар'єрного становлення менеджерів в державних організаціях є важливим напрямом досліджень, який може принести значний внесок у розвиток ефективного управління та створення сприятливого робочого середовища.

Дана тема є актуальною й по сьогоднішній день, а перспектива її вивчення та аналізу є зараз, та буде в подальшому, адже менеджери – це люди, які відповідають за керування певними ресурсами (людськими, фінансовими, матеріальними тощо) з метою досягнення певних цілей. Отже, важливість вивчення та розвитку даної тематики є більш ніж важлива.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. A social cognitive perspective on career success: A meta-analytic review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 2020. 41(3), p. 221-244.
2. Savickas, M. L. *Career counseling*. American Psychological Association, 2013.
3. Gerber, M. E., & Slim, P. *Escape from cubicle nation: From corporate prisoner to thriving entrepreneur*. Penguin, 2009. p. 384
4. Dickens, L. *A Manager's Guide to Coaching: Simple and Effective Ways to Get the Best from Your Employees*. Kogan Page Publishers, 2016.
5. Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J., & Lord, R. G. Life and career development: current challenges and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 2019. 110, p. 333-342.
6. Juntunen, C. L., Hartung, P. J., & Subich, L. M. Toward a lifespan, life-space approach to career development. *Career Development Quarterly*, 2014. 62(4), p. 291-298.
7. De Vos, A., & Soens, N. *Building Sustainable Careers: A Manager's Guide*. Routledge, 2017.
8. Collings, D. G., Wood, G. T., & Szamosi, L. T. *Human Resource Management: A Critical Approach*. Routledge, 2018.
9. Хомин, В. Кар'єрне становлення менеджера в умовах сучасної економіки: особливості та тенденції. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*, 2018.
10. Шевченко, О. Кар'єрне становлення менеджера в умовах сталих інноваційних змін. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*, 2017.
11. Жук, І. Особливості кар'єрного становлення менеджерів в Україні: проблеми та перспективи. *Вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту*, 2017.

12. Коваль, Н.О., Лукашова, О.М. Мотивація до роботи на державній службі в Україні: психологічні аспекти. Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, 2017. 2(70), с.26-33.
13. Карпенко, Л. Кар'єрне становлення менеджера в умовах діджиталізації економіки. Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», 2019.
14. Gardiner, M., & Tiggemann, M. Gender and Leadership: Women in Senior Level Positions in Australian Organizations. Springer, 2016.
15. Goldsmith, M., & Reiter, M. Global Leadership: The Next Generation. Pearson Education Limited, 2015.
16. Ibarra, H. Act Like a Leader, Think Like a Leader. Harvard Business Review Press, 2015.
17. Бондаренко, І. Психологічні аспекти кар'єрного становлення менеджерів. Психологічний журнал, 2016.
18. Гладченко, О. Кар'єрна мобільність менеджерів в умовах глобалізації економіки. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2017.
19. Даниленко, О. Кар'єрне становлення менеджера: зарубіжний досвід. Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського, 2018.
20. Зубкова, Л. Кар'єрне становлення менеджера: теоретичні підходи та практичні аспекти. Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2016.
21. Іванова, Л. Формування професійної компетентності менеджера. Київський університет імені Бориса Грінченка, 2016.
22. Осташко, О. Кар'єрне становлення менеджера в умовах глобалізації економіки. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України, 2016.

23. Стеценко, О. Кар'єрне становлення менеджера в умовах ринкової економіки. Вісник Донецького національного технічного університету, 2017.
24. Тесленко, Н. Особливості кар'єрного становлення менеджера в Україні. Науковий вісник Національного університету кораблебудування, 2015.
25. Шевченко, А. (2017). Комплекс методик для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ. ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ, (2-3(9-10)), 109-118. Retrieved із <http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/opep/article/view/131> (дата звернення 13.04.2023)
26. Derjabo S. D. Diagnostika obrazovatel'noj sredy / pod red. V. P. Lebedevoj, V. I. Panovoj / S. D. Derjabo. – М. : RAO Centrkompleksnogo formirovaniya lichnosti ; Chernogolovka, 1997. – S. 69–81.
27. Kozlov A. V. Metodika diagnostiki psihologicheskogo zdorovja / A. V. Kozlov // Perspektivy nauki i obrazovanija. –2014. –No6 (12). –S. 110–117.
28. Korol'chuk M. S. Psykholohichne zabezpechennya psykhičnoho i fizyčnoho zdorov"ya : navch. posibnyk / M. S. Korol'chuk, V. M. Kraynyuk, A. F. Kosenko, T. I. Kocherhina.–К. : Firma «INKOS», 2002. – 272s.
29. Karamushka L. M. Kompleks metodyk dlya vyvchennya osoblyvostey ta determinant rozvytku orhanizatsiynoyikul'tury osvitynikh orhanizatsiy / L. M. Karamushka, K. V. Tereshchenko, V. I. Lahodzins'ka, V. M. Ivkin, A. M. Shevchenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / [red. kol. : S.D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. –К. – Alchevs'k : LADO, 2014.
30. Litvinceva N. A. Podbor i proverka personala : uchebnik / N. A. Litvinceva. –М. : Upravlenie personalom, 1997. –296 s.

31. Максименко, С.Д., Кокун, О.М., & Тополов, Є.В. *Адаптація психодіагностичних методик шкала пошукової активності іншої роботи та шкала негативного впливу роботи.* Практична психологія та соціальна робота. 2011, 10, 34-38.