

Міністерство освіти і науки України
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
Кафедра практичної психології

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА
САМОЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Дипломна робота

Рівень вищої освіти - другий (магістерський)

Виконала:
студентка VI курсу, 603 групи
спеціальності «Психологія»

Кравчук Катерина Андріївна

Науковий керівник: канд. псих.
наук, доц. Гуцуляк Н.М.

До захисту допущено:

Протокол засідання кафедри № ____

від „____” _____ 2022 р.

зав. кафедри _____ доц. Радчук В.М.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ РАКУРСИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ КАР’ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА СПЕЦИФІКИ ЙОГО ПРОЯВУ У ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	6
1.1. Психологічні особливості професійної кар’єри державних службовців ...	6
1.2. Кар’єрні орієнтації як важливий чинник здійснення професійної кар’єри державними службовцями.....	12
1.3. Психологічні умови оптимізації кар’єрних орієнтацій державних службовців.....	17
РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ: ХАРАКТЕРИСТИКА ВИБІРКИ ТА МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ	23
РОЗДІЛ III. ПОРІВНЯЛЬНО-ДІАГНОСТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ’ЯЗКУ КАР’ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА САМОЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	29
3.1. Порівняння проявів кар’єрних орієнтацій державних службовців	29
3.2. Самоефективність як умова професійної успішності державних службовців.....	42
3.3. Порівняльний аналіз особливостей самоефективності державних службовців.....	48
3.4. Програма підвищення рівня самоефективності державних службовців у професійній сфері	64
ВИСНОВКИ	70
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	74
ДОДАТКИ	80

ВСТУП

Актуальність дослідження.Однією з основних проблем сучасності, що пов'язана із професійним розвитком спеціалістів у державній службі, є кар'єрна заплутаність, яка негативно впливає на формування чіткої професійної ідентичності. Спеціалістами державної служби часто стають працівники з різним професійним досвідом й освітою, які часто не володіють спеціальною підготовкою у сфері управління у державній службі. У багатьох із них відсутня сформованість відповідних кар'єрних орієнтацій та професійних установок. Саме тому управління професійною кар'єрою державних службовців пов'язане з розвитком рівня професійної ефективності фахівців.

Аналіз наукових джерел свідчить про те, що проблема сутності професійної кар'єри знайшла відображення в працях В. Біскуп, В. Бочелюка, В. Лозовецької, В. Овсянникової, Є. Садона та інших. Заразом, особливості кар'єри державних службовців в Україні розглядали Н. Артеменко, С. Березенська, В. Бессараб, Л. Біла-Тіунова, Т. Вовкотруб, Л. Воронько, Н. Дзьобан, Н. Єрмаш, В. Загурська-Антонюк, В. Малиновський, А. Мудрик, В. Олуйко, Н. Ортікова, Р. Примуш, С. Серьогін, В. Хлуткова, В. Щегорцова. Вчені зауважують, що кар'єра, її грамотний вибір й здійснення є невід'ємною частиною професійного розвитку і саморозвитку, а також збереження особистісної гармонії, психологічного та соматичного здоров'я державного службовця.

Одним із психологічних факторів становлення кар'єри і важливим компонентом професійного розвитку особистості є кар'єрні орієнтації, які вивчалися такими вченими, як Л. Базиль, Т. Гнедіна, А. Жданович, М. Зось-Кіор, Є. Молл, В. Орлов, Л. Почебут, О. Царіценцева, В. Чікер, Е. Шейнта інших. У працях вчених розкрито різновиди кар'єрних орієнтацій, передумови їх формування, а також значення для успішного здійснення професійної кар'єри.

Самоефективність, як фактор здійснення продуктивної та результативної професійної діяльності особистості, потрапила у фокус наукового дослідження ряду зарубіжних вчених, зокрема А. Бандури, Т. Гордєєвої, Р. Кричевського,

Р. Лазаруса, Дж. Маддукса, Д. Майерс, Є. Могильовкіна, Е. Фрейденберг, М. Шеєра, а також вітчизняних вчених (О. Вовка, О. Кревської, Т. Кремешної, Н. Онопрієнко-Капустіної, Д. Шапошника). В працях даних дослідників висвітлено питання змісту, видів та компонентів самоефективності, її значення у професійній діяльності.

На жаль, проблема професійної кар'єри державного службовця, у тому числі вплив таких факторів як кар'єрні орієнтації та самоефективність, які мають провідне значення в управлінні кар'єрою державного службовця, не знайшла достатнє відображення у психології. Слід відмітити, що ефективність державного управління залежить саме від ефективності діяльності державних службовців, а отже від їх професійної спрямованості, працездатності, ініціативності, наполегливості в реалізації планів, професійної компетентності, професійних та соціальних навичок, прагнення до самовдосконалення та самореалізації. Зважаючи на недостатнє вивчення вищезначеної проблеми, її соціальну значущість та актуальність, було здійснено вибір теми дипломного дослідження **«Взаємозв'язок кар'єрних орієнтацій та самоефективності державних службовців»**.

Об'єкт дослідження – професійна кар'єра державних службовців.

Предмет дослідження – взаємозв'язок кар'єрних орієнтацій та самоефективності державних службовців.

Мета дослідження - теоретичне обґрунтування та емпіричне виявлення особливостей взаємозв'язку кар'єрних орієнтацій та самоефективності державних службовців.

Для досягнення мети дослідження та перевірки сформульованої гіпотези необхідно розв'язати такі **завдання**:

1) на основі аналізу та синтезу наукової літератури виявити особливості кар'єрних орієнтацій, як соціально-психологічного феномену, та їх роль у здійсненні професійної кар'єри державних службовців;

2) розкрити взаємозалежність між кар'єрними орієнтаціями й рівнем самоефективності держслужбовців;

3) розробити програму підвищення рівня самоефективності державних службовців у професійній сфері;

4) систематизувати та узагальнити опрацьований матеріал, сформулювати висновки.

Гіпотеза дослідження: існує специфіка взаємозалежності між типами кар'єрних орієнтацій державних службовців та видами й компонентами їхньої самоефективності.

Методи та методики дослідження:

У процесі дослідження реалізувався комплексний підхід, який передбачав поєднання наступних методів:

1. Теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення і систематизація інформації з досліджуваної проблеми).
2. Емпіричні: тестування, зокрема методики: «Кар'єрні орієнтації» (Е. Шейн; адаптація А. Жданович), «Мотивація до кар'єри» (А. Ное. Р. Ное, Д. Баххебер; адаптація Є.А. Могильовкіна), методика визначення загальної та соціальної самоефективності (М. Шеєр, Дж Маддукс; адаптація А. Бояринцевої), «Опитувальник самоефективності» (І. Брунова-Калісецька).
3. Методи математичної статистики та інтерпретації емпіричних даних (структурний метод).

Структура роботи. Дипломна робота складається з вступу, теоретичного та двох практичних розділів, висновків та списку використаних джерел (61 найменування). Робота викладена на 72 сторінках машинописного тексту, проілюстрована 13 рисунками та 6 таблицями.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ РАКУРСИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА СПЕЦИФІКИ ЙОГО ПРОЯВУ У ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

1.1. Психологічні особливості професійної кар'єри державних службовців

Кар'єра виступає одним із механізмів, покликаних забезпечити єдність інтересів усіх суб'єктів професійних відносин на державній службі. Дослідження соціально-психологічних аспектів кар'єри на державній службі особливо актуальне, адже в процесі оптимально побудованої кар'єри службовця, з урахуванням цих особливостей, може бути досягнуто рівноваги між потребами держави та потребами державних службовців.

В. Біскуп [6], аналізуючи роботи інших вчених, дійшла висновку, що поняття кар'єри можна розглядати у широкому та вузькому значенні. У «вузькому» сенсі кар'єра – це професійне зростання, перехід між посадами, досягнення певного посадового статусу, послідовність професійних ролей, етапи сходження людини до професіоналізму, перехід від одних рівнів професіоналізму до інших як процес професіоналізації. Результатом кар'єри у вузькому розумінні є досягнення визнаного професійного статусу та високий професіоналізм людини, послідовність посад, які займає співробітник в одній організації або протягом всього життя людини.

У «широкому» розумінні кар'єра виступає як опанування рівнів професіоналізму, а також набуття соціального статусу та зайняття певної посади. Кар'єра в даному випадку є свідомо обраним і реалізованим шляхом займання посад працівником, прагнення до здобуття визначеного статусу (посадового, кваліфікаційного, посадового), що в свою чергу сприяє досягненню професійного і соціального самоствердження людини згідно з її рівнем кваліфікації.

Слід зауважити, що В. Біскуп [5] вважає, що кар'єра є явищем соціально життя, а також процесом і результатом вмотивованого шляху особистості, що є індивідуально визначеним, а також складається з багатьох рівнів і структурних розгалужень. Відповідно культурні, економічні, політичні умови, в яких

знаходиться конкретна особистість є пов'язаними з її можливістю до самореалізації, самоактуалізації, задоволення потреби в самоповазі та вибудові життя у відповідності до власних бажань.

В. Жигірь звертає увагу, що Є. Садон [18], досліджуючи професійну кар'єру, виділяє професійні компетенції як чинник становлення кар'єри. Кар'єрну компетентність людини, що в подальшому вважатиметься фахівцем, вчена представляє як систему уявлень, що стосуються кар'єри, про способи і можливості кар'єрного зростання, що включають здатність передбачати шляхи розвитку майбутньої кар'єри, долати кризи, що виникають на професійному шляху, і «кар'єрну самоефективність», яка є здатністю ставити цілі, планувати та вирішувати проблеми, що пов'язані з кар'єрою.

В. Овсяннікова [Error! Unknown switch argument.] пише, що кар'єра фахівця пов'язує успіхи у професійній діяльності з етапами розвитку його особистості у кожній зі сфер життя. За її словами, кар'єра – це професійний шлях до успіху службовими сходами, а також до престижного соціального статусу й становища в суспільстві.

С. Серьогін та Н. Артеменко [44] вважають, що кар'єра працівника державної служби є свідомо обраним шляхом службового просування, а також прагнення досягти певного статусу, що може бути соціальним, посадовим, кваліфікаційним або ж професійним і сприяти самоствердженню державного службовця як особистості та самореалізації як громадянина у суспільних стосунках.

На думку С. Серьогіна і В. Хлуткової [45], кар'єра в сфері державного управління характеризується не лише досягненням вищого посадового статусу, отримання вищої матеріальної винагороди за свою працю, а також можливістю самореалізації в сфері державного управління, здобуття змістовної і відповідної до професійних інтересів роботи, а також формування організації неформальних стосунків у системі влади та у сфері державної служби.

Згідно з поглядами В. Щегорцової [53], кар'єра службовця – це його життя на службі, залежність від рівня поєднання індивідуальних інтересів з

інтересами служби. В разі сприйняття служби лише як місця роботи, що забезпечує виживання, потенціал кар'єрної стратегії на службі є низьким. Якщо ж людина реалізує своє життя на службі, то кар'єрний потенціал є оптимальним, державний службовець старанно виконує свої зобов'язання, його стратегія є помірною та нерідко ефективною.

Д. Хуї, А. Крижановська зазначають, що Т. Невструєва та Т. Гнедіна [49] виділяють три компоненти психологічного змісту кар'єри:

- процесуальний, до якого відносяться стратегії, тактики, темпи, етапи, способи, періоди, фази;
- цільовий, що включає цілі, орієнтації, домагання, завдання, потреби, бажання, прагнення, сенси та цінності;
- результативний, який охоплює досягнення, зміни ролей та позицій, а також професійне та посадове зростання, професійну компетентність і ефективність.

Вчена Л. Біла-Тіунова [3] наголошує, що службова кар'єра володіє рядом ознак та особливостей, які вирізняють її серед інших видів кар'єр. Службова кар'єра характеризується тим, що вона:

- 1) є стратегічною – зміст службової кар'єри полягає у просуванні працівника у своє гіпотетичне професійне майбутнє;
- 2) є динамічною - службова кар'єра характеризується постійною зміною становища державного службовця, тобто просуванням за посадами;
- 3) здійснюється у просторі і в часі - здійснення кар'єри у державній службі потребує певного проміжку часу, впродовж якого працівник зможе проявити свій професіоналізм, значущість та відповідність критеріям, які є умовою його подальшого посадового просування;
- 4) нерозривно пов'язана з державною діяльністю - реалізуючи свою кар'єру в рамках державної служби працівник не лише досягає індивідуальних цілей та задовольняє власні професійні інтереси, але й разом забезпечує виконання завдань і функцій держави, адже виконує службово-владні повноваження від імені держави;

5) є поєднанням індивідуальних і публічних інтересів – інтерес щодо розвитку кар'єри державного службовця має співвідноситися з публічним інтересом державного органу, при цьому зачинатилем кар'єрного зростання може виступати як сам держслужбовець, так і державний орган;

6) має кінцевим результатом успіх – службова кар'єра виступає шляхом до успіху, а також процесом його досягнення;

7) можлива за умови взаємодії державного службовця і держави –службова кар'єра може здійснюватися лише за активних дій державного службовця та суб'єкта призначення як сторін службових відносин;

8) завжди є мотивованою - просування службовця по кар'єрних сходинках обумовлене певними мотивами, які визначаються державним службовцем.

Л. Біла-Тіунова виокремлює такі етапи службової кар'єри:

1) входження – відбувається прийняття на державну службу, працівник поступово ознайомлюється зі своїми функціональними обов'язками, проходить випробувальний строк та професійне навчання, а також набуває перший досвід в якості працівника державної служби;

2) становлення – працівник адаптується до професійної спеціалізації, яку обрав, формує системне уявлення про структурно-функціональні зв'язки, особливості управлінської праці, а також займає посаду нижчого рівня;

3) сталість – досягається за умови здобуття стабільного положення в установі, оволодіння професією;

4) зрілість – працівник максимально використовує власний кар'єрний потенціал, його рівень обізнаності та практичних навичок перевищує вимоги, що висуваються до його кваліфікації та посади, набуває авторитету та високого рейтингу, має привабливий імідж;

5) завершення – на даному етапі працівник досягнув високого статусу, визнання професіоналізму і компетентності колегами, він відчуває необхідність у передачі набутих знань та досвіду, досягнення переходу на патронатні посади[3].

В. Загурська-Антонюк, С. Березенська, Т. Вовкотруб, О. Бондаренко [Error! Unknown switch argument.] виділяють два види кар'єрного просування працівників у сфері державної служби:

- вертикальне – відбувається перехід від нижчого рангу державної служби до вищого;
- горизонтальне – перехід відбувається в межах одного рангу чи категорії, коли працівника переводять з одного робочого місяця на інше; цей вид передбачає підвищення компетенції співробітника, покращення навичок його роботи та набуття нових знань, тобто горизонтальна кар'єра супроводжується ускладненням завдань та розширенням повноважень у межах своєї посади.

Згідно з українською вченою А. Мудрик [37], темпи становлення кар'єри спеціалістів державної служби відрізняються від темпів професійного розвитку працівників у підприємницьких структурах. Також, аналізуючи посадове підвищення на державній службі, науковець звертає увагу на стихійність кар'єрного становлення працівників, нерівномірність стажу займання певної посади, утворення кар'єрних тупиків або ж десантних кар'єр, коли працівники готові зайняти будь-яку посаду, а заміщення посади відбувається спонтанно. Дані кар'єрні відхилення негативно позначаються на заохоченні державних службовців до фахового розвитку та сумлінної праці, а також негативно впливають на підтримку сприятливого соціально-психологічного мікроклімату в колективі.

Також А. Мудрик зазначає, що типовим для державної служби в Україні є швидкісна кар'єра, що є радше негативним явищем, адже за такої кар'єри особи отримують стрімке службове підвищення або займають державні посади (не винятком є і посади високого рівня) при цьому не володіючи відповідною практикою та професійним досвідом. На практиці державний службовець має піднятися усіма сходинками, що передують високій посаді, перш ніж її зайняти.

На думку В. Малиновського [33], деяких державних службовців цілком задовольняють як посади, на яких вони перебувають, так і види виконуваних робіт, саме тому орієнтація на професійне зростання та кар'єру для них є

нерелевантною, та zarazом, варто аби керівник інформував їх про додаткові перспективи, які можуть супроводжувати підвищення по службі.

В. Бессараб [2] розглядає брак особистісного потенціалу (відсутність відповідних якостей, низький рівень мотивації, нерішучість, тривожність, страх успіху і невдачі, емоційна лабільність, уникання ризику, недосяжність цілей, перевага в структурі особистості спрямованості на себе, а не на службу) як один з головних факторів, що стають на заваді досягненню кар'єрного успіху. Тому для успішної кар'єри державного службовця необхідними є: наявність вищої освіти; вміння прогнозувати варіанти розвитку ситуацій, мислити масштабно, але реалістично водночас, мати системне та аналітичне мислення; комунікативні навички, вміння налагоджувати ефективну міжособистісну взаємодію; вміння управляти власним емоційним станом, стресостійкість, високий рівень самоконтролю; вміння розв'язувати неординарні проблеми та виконувати завдання підвищеної складності, активність, наполегливість та цілеспрямованість у виконанні поставлених задач, прагнення до підвищення рівня професіоналізму; реалістична оцінка власних здібностей та можливостей.

Вчені В. Загурська-Антонюк, С. Березенська, Т. Вовкотруб, О. Бондаренко [Error! Unknown switch argument.] також виділили наступні чинники та обставини, що позначаються на процесі здійснення кар'єри державним службовцем:

- соціально-професійні чинники – наявність спеціальних та загальних знань, рівень кваліфікації, здібності та професійний досвід;
- особистісні якості – активність, що проявляється у спілкуванні та здійсненні професійної діяльності, працездатність, установки та орієнтації, психологічні властивості працівника;
- випадкові обставини – приналежність, хороші стосунки з керівництвом, вдалі збіги обставин;
- демографічні чинники – вік, стать.

Також, науковці зазначають інші чинники, що впливають на розвиток кар'єри державного службовця, умовно їх можна поділити на внутрішні (стиль керівництва та його досвід роботи з підлеглими, структура колективу працівників, організаційний стиль, цілі, що ставить державна установа, технологічні умови праці, характер виконуваної роботи) та зовнішні (урядові вимоги, правова база, економічні умови, конкуренція, вимоги до нормативного складу державної установи, розташування державної установи).

Отже, професійна кар'єра державних службовців є процесом переміщення з однієї посади на іншу, яке може здійснюватися як вертикально, так і горизонтально. Службова кар'єра реалізується поступовим проходженням стадій професійного розвитку, а саме входженням, становленням, сталістю, зрілістю та завершенням. Успішність здійснення професійного розвитку залежить від ряду факторів, зокрема, особистісних якостей, соціально-професійних та випадкових обставин.

1.2. Кар'єрні орієнтації як важливий чинник здійснення професійної кар'єри державними службовцями

Кар'єрні орієнтації є психологічним фактором становлення кар'єри та важливим компонентом професійного розвитку особистості. Кар'єрні орієнтації викликані особистісними вимогами, що висуваються як вимоги до себе в якості професіонала в обраній сфері професійної діяльності, тож саме кар'єрні орієнтації виконують функцію внутрішнього джерела кар'єрних цілей особистості.

В поясненні кар'єрних орієнтацій найвідомішою, як зазначає Н. Гура, є якірна модель Е. Шейна. На його думку, вибір кар'єри визначають кар'єрні орієнтації – «якорі кар'єри», що є уявленням спеціаліста про себе, власні цінності, мотиви та здібності. Якір кар'єри є центральною складовою професійної Я-концепції, яка є результатом поступового здобуття досвіду і

слугує управлінню індивідуальною кар'єрою та виникає в процесі професійної соціалізації. Важливо, що особистісні характеристики такі, як потреби, цінності, усвідомлювальні здібності не виступають визначальними факторами, адже на початку кар'єрного шляху людина лише дізнається про розбіжності між власними уявленнями і вимогами середовища у якому працює. З досвідом роботи приходять перевірка та реалізація вже згаданих особистих характеристик. Поступове прояснення образу «Я», що сполучено з мотивами особистості є процесом знаходження «якоря кар'єри», що, стабілізуючись, стає провідною силою яка актуалізується у ситуаціях вибору і впливає на визначення професійної діяльності, місце роботи, конкретні цілі кар'єри[13].

Л. Березовська, А. Тангел[Error! Unknown switch argument.] пишуть, що згідно з Е. Шейном, на здатність отримання задоволення від різного роду робочих завдань впливають особистісні цінності. Згідно з його припущенням, мотивація до виконання роботи буде найбільш сильною під час виконання людиною своїх функцій і завдань за умови їх відповідності особистим цінностям цієї людини.

М. Делінізвертає увагу, що Е. Шейном були виокремлені наступні кар'єрні орієнтації:

- орієнтація на досягнення в менеджменті – пов'язана з можливістю лідерства в діяльності, відповідальності, управлінні;
- професійна компетентність, яка розуміється як прагнення досягти успіху та певного статусу у вибраній сфері професійної діяльності, визнання майстерності серед колег;
- орієнтація на автономію та незалежність як установка на самостійне здійснення роботи без підпорядкування та заданих зовнішніх обмежень;
- орієнтація на стабільність роботи пов'язана з потребою у безпеці, захисті, із соціальними гарантіями, стабільним становищем організації та з мінімальними ризиками звільнення;
- стабільність місця проживання – орієнтація, що реалізується в униканні відряджень та переїздів;

- кар'єрна орієнтація типу «служіння», коли особистісною цінністю виступає принесення користі людям, суспільству, важливість бачення конкретних плодів власної праці, навіть коли вони й не виражені у матеріальному еквіваленті;
- кар'єрна орієнтація типу «виклик» – орієнтація, що позначає успіх особистості як подолання перешкод, вирішення проблем або ж виграшу. Викликом може стати більш важка робота, конкуренція та міжособистісні стосунки. Людина орієнтована на рішення складних завдань, подолання перешкод заради перемоги у конкурентної боротьби;
- інтеграція стилів життя – асоціюється із загальним стилем життя, врівноважуючи потреби людини, сім'ї та кар'єри, коли організаційні відносини припускають повагу до особистих та сімейних проблем;
- кар'єрна орієнтація типу «підприємництво» – пов'язана із створенням нових структур, організацій, товарів чи послуг за умови роботи на «себе» [Error! Unknown switch argument.].

Н. Перегончук та М. Фальчук проаналізували праці зарубіжних організаційних психологів та зауважили, що кар'єрні орієнтації являють собою певний сенс, що особистість прагне здійснити в момент вибору моделі реалізації кар'єри. Кар'єрні орієнтації зумовлені ціннісними орієнтаціями, що генеруються під впливом оточення, в якому відбувалося зростання людини, її індивідуальних особливостей та виховання. Таким чином, кар'єрні орієнтації вибудовуються на основі вже сформованих у процесі набуття життєвого досвіду ціннісних орієнтацій особистості.

Також вчені підкреслили, що Є. Моллбачить кар'єрні орієнтації як один зі структурних елементів професійної кар'єри особистості, який є включеним до цільового компоненту індивідуальної кар'єри та може виступати одним з ресурсних механізмів професійного розвитку. Кар'єрні орієнтації ґрунтуються цілях та соціальних установках особистості, які окреслюють відношення до кар'єрного вибору. Тобто, розвиток кар'єрних орієнтацій є складною динамічною системою, що передбачає як якісні так і кількісні зміни, які відбуваються у свідомості людини. Ці зміни пов'язані з віком особистості, її

індивідуальними особливостями, соціальними умовами в яких вона зростала, а також її власним життєвим досвідом.

Також науковці наголошують, що, на думку О. Царіценцевої, кар'єрні орієнтації виражають спрямованість особистості певні норми й цінності у сфері кар'єри. Функцією кар'єрних орієнтацій є те, що вони виступають внутрішнім джерелом кар'єрних цілей людини, відображають те, що є для неї найбільш важливим і має особистісний сенс у професійній діяльності. Система кар'єрних орієнтацій визначає шлях і стратегію для саморозвитку й особистісного зростання, включаючи одночасно їх напрям і способи їх здійснення[43].

Д. Закатнов пише, що Л. Почебут та В. Чікер визначають кар'єрні орієнтації як уявлення особистості про власні ціннісні орієнтації, мотиви, здібності, сенси і потреби, що належать до просування у професійній діяльності, розглядаються як найважливіша складова Я-концепції. Вчені також погоджуються з думкою, що кар'єрні орієнтації є певним сенсом, який людина прагне реалізувати при виборі і здійсненні своєї кар'єри[20].

О. Столярчук зазначає, що А. Жданович розглядає кар'єрну орієнтацію як елемент структури професійної Я-концепції особистості, смислової диспозицію, що відображає пріоритетний напрямок професійного просування. Маючи для суб'єкта стійкий життєвий сенс, вона проявляється в ефектах смислового регулювання, не пов'язаного з мотивом актуальної діяльності. Вчена стверджує, що кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації, саме ними людина керується у ситуації вибору та проектуванні свого професійного та і загалом життєвого шляху. Дослідниця додає, що кар'єрні орієнтації є відносно стабільними у часі утвореннями, але водночас на різних етапах професійної кар'єри можуть виникати так звані кар'єрні плато, безпосередньо співвідносні з кар'єрними орієнтаціями. Відповідно, ієрархія кар'єрних орієнтацій здатна до незначних змін під впливом життєвих обставин за низького ступеня мінливості основного сформованого домінування тих чи інших орієнтацій[Error! Unknown switch argument.].

В. Бочелюк [7] повідомляє про ієрархію кар'єрних орієнтацій, як про результат взаємодії індивідуальних властивостей та процесу професійно-організаційної соціалізації особистості. При цьому, професійна соціалізація відображає привласнення цінностей, норм, сенсів професійної культури, а організаційна – норм регулювання поведінки в конкретній організації. Тому доцільно говорити про наявність у структурі професійної Я-концепції певної ієрархії кар'єрних орієнтацій, яка визначає життєвий шлях людини, будучи результатом взаємодії індивідуально-типологічних властивостей і процесу соціалізації особистості.

Згідно з поглядами вченого, кар'єрні орієнтації, володіючи малою мірою усвідомленості й актуалізуючись у ситуації вибору, роблять вплив на вибір професійної діяльності і місця роботи. Вони є проміжною змінною між особистістю і організацією. Так, організації схильні підбирати персонал відповідно до своєї місії. І, навпаки, особистість, не відповідна організаційній установці, схильна покидати своє місце роботи.

Окрім того, за словами В. Бочелюка, ієрархічна будова кар'єрних орієнтацій є визначальним чинником професійної адаптації і стилю професійної діяльності, тож від неї залежать шляхи для професійної самореалізації, їх напрями та способи здійснення[7].

Н. Гура [Error! Unknown switch argument.] наголошує, що відповідність кар'єрної орієнтації професійній діяльності, що виконується, є одним з найбільш важливих передумов внутрішньої успішності. Тож вибір конкретної сфери діяльності та середовища, які відповідають індивідуальним характеристикам особистості, сприяють розкриттю здібностей та задоволенню цінностей є важливими для кар'єрного успіху.

На думку вчених В. Орлова та Л. Базиля [Error! Unknown switch argument.], успішне планування професійної кар'єри можливе лише за умови наявності сформованих стійких кар'єрних орієнтацій. Та, зазвичай, трапляються ситуації, коли фахівець реалізує власні кар'єрні орієнтації інтуїтивно, без розробки деталізованого плану дій, що включав би прогноз результатів, кінцеву мету, а

також визначення і усвідомлення етапів кар'єрного розвитку, що в свою чергу негативно позначається на його професійній самореалізації.

Подібною позицією дотримується і В.Лозовецька [Error! Unknown switch argument.], яка стверджує, що кар'єрні орієнтації допомагають людині реалізувати себе в професійному плані, самоактуалізуватися, але це стає можливим лише за умови обрання професії відповідно до індивідуальних інтересів та здібностей. Якщо ж професійний вибір здійснюється під впливом випадкових факторів чи умов ситуації, наприклад відстань між роботою та домом, популярність професії, можливість отримання роботи «по знайомству», то людині важче реалізувати власний потенціал.

О. Столярчук звертає увагу, що на думку М. Богдан, кар'єра людини буде успішнішою тоді, коли її кар'єрні устремління збігаються із системою життєвих цінностей. Життєві цінності реалізуються у різних сферах. Вчений стверджує, що найважливішими життєвими цінностями для людини є збереження індивідуальності та саморозвитку, а також цінності, що пов'язані з досягненням професійних успіхів та винагородою за результатами діяльності [Error! Unknown switch argument.].

І. Гриценко зауважує, що вчена Т. Гнедіна досліджувала кар'єрні орієнтації у тісному взаємозв'язку з рівнем суб'єктивного контролю. На її думку, усвідомлені кар'єрні орієнтації та адекватна самооцінка спонукають до реальних дій, прояву енергійності та наполегливості у досягненні цілей та подоланні перешкод. Взаємозв'язок кар'єрних орієнтацій із суб'єктивним контролем сприяє досягненню успіхів у кар'єрі, формуванню високої самооцінки, впевненості в собі, незалежності, схильності розраховувати на власні сили у скрутних ситуаціях [Error! Unknown switch argument.].

Отже, кар'єрні орієнтації є важливим чинником здійснення професійної кар'єри державних службовцем, адже саме від них залежить успішність професійної реалізації спеціаліста, його кар'єрні цілі, мотиви здійснення професійної діяльності та здатність отримання задоволення від роботи. Сталість кар'єрних орієнтацій та їх відповідність вимогам служби є запорукою

розкриття потенціалу державного службовця, задоволення його прагнень та потреб, пов'язаних із професією.

1.3. Психологічні умови оптимізації кар'єрних орієнтацій державних службовців

Формування кар'єрних орієнтацій є вагомим складником професійного шляху державних службовців. Сформовані кар'єрні орієнтації уможливають самореалізацію та самоактуалізацію особистості, за умови відповідності її власних інтересів і здібностей та траєкторії професійної кар'єри в організації. Саме тому для побудови успішної кар'єри необхідно враховувати психологічні умови оптимізації кар'єрних орієнтацій державних службовців.

С. Білозерська [Error! Unknown switch argument.], аналізуючи роботи зарубіжних вчених, прийшла до висновку, що успішність професійної діяльності суб'єкта багато в чому визначається його професійною Я-концепцією, тому система особистісних характеристик, пов'язаних з установками, нормами, а також з мотивацією та особистісними якостями державних службовців, формує їх сприйняття кар'єри та свого місця у професійному середовищі та організаційній ієрархії.

Згідно з вченими Н. Перегончук і М. Фальчук [Error! Unknown switch argument.], розвиток кар'єри працівника державної служби включає процес вибору професії, освоєння необхідних вмінь та навичок, адаптацію до умов та колективу, а також посадове просування. Вчені зазначають, що регламентованість кадрових технологій, що прийняті у державній службі, та ставлення суспільства є зовнішніми факторами реалізації кар'єри державним службовцем. В свою чергу, до внутрішніх факторів відносяться кар'єрні орієнтації та індивідуальні характеристики фахівця, які повинні відповідати специфіці організації.

За даними вченого М. Зося-Кіора, такі якості працівника, як старанність, сумлінність, готовність вчасно і точно виконувати поставлені задачі в межах діяльності виконавчої влади, пришвидшують посадове просування у державній службі. Саме ці характеристики є найбільш важливими та необхідними, адже вони відповідають очікуванням щодо працівників державних служб, таких як надання послуг громадянам та виконання законів.

Згідно з М. Зосем-Кіором, сім'я та стосунки з оточуючими для державних службовців є більш важливими, ніж власне побудова кар'єри. Успіх у більшості випадків розуміється як повага інших, позитивні соціальні контакти, зв'язки та прийняття. Також вчений стверджує, що фінансова мотивація працівників державної служби очікується в результаті точності виконання поставлених завдань, ретельності, а також вміння працювати без помилок та нарікань. Водночас працівники виявляють невдоволеність через швидкі зміни робочої ситуації, невизначеність умов роботи, відтермінування та незатребуваність результатів[Error! Unknown switch argument.].

Згідно з Н. Ортіковою [Error! Unknown switch argument.] важливими для управлінської діяльності в структурі державної служби, зокрема, є такі кар'єрні орієнтації, як менеджмент, служіння, стабільність місця роботи (як важливий компонент професійної діяльності працівника державних організацій).

Л. Воронько [9] зазначає, що основними умовами побудови успішної кар'єри державним службовцем є:

- наявність професійної освіти в галузі державного управління;
- набуття компетентностей завдяки самоосвіті;
- прихильне ставлення керівництва до підлеглого;
- визначення та дотримання правил, що формують стиль поведінки державного службовця;
- наявність та розвиток необхідних для роботи у державній службі особистісних якостей;
- особистісно орієнтована спрямованість державного службовця, його цілі, інтереси, потреби, цінності та система мотивів;

- розвиток і розширення організації (управління, департаменту, відділу, сектору), у якій працює державний службовець.

Подібне бачення факторів, що забезпечують успішне здійснення кар'єри державним службовцем, має Н. Дзьобан:

- культура праці державного службовця на високому рівні;
- наявність зв'язків, контактів та підтримки керівництва вищого рівня;
- постійне вдосконалення, що здійснюється шляхом підвищення кваліфікації та самоосвіти;
- правильно здійснений вибір кар'єрних орієнтацій державним службовцем, що відповідають його особистісній спрямованості та здібностям [Error! Unknown switch argument.].

В. Орлов та Л. Базиль стверджують, що корекція кар'єрних орієнтацій передбачає формування на рівні самосвідомості переконання людини про власну внутрішню значущість як особистості. Тому для кожного працівника важливим є усвідомлення власної унікальності, наявності творчого потенціалу та здатності до самостійного визначення шляху побудови кар'єри і подальшого кар'єрного зростання.

Також вчені виявили основні суперечності, які призводять до появи відмінностей між ресурсним потенціалом працівників та їхніми уявленнями про самих себе:

- уявленням людини про суть кар'єри та середовище, в якому вона має змогу професійно розвиватися, враховуючи власні можливості;
- кар'єрою та не пов'язаними з нею сферами життя та іншими обставинами;
- стереотипами щодо кар'єри та їх відбитком на формуванні кар'єрних орієнтацій;
- відсутністю смислових зв'язків між якістю професійної підготовки та перспективами професійної самореалізації.

На думку вчених, подолання наведених вище суперечностей можливе заумови наявності у людини чітко сформованого уявлення про відповідні

ознаки професійної діяльності, перспективи кар'єрного зростання, а також усвідомлення власної значущості та унікальності.

Крім цього, В. Орлов та Л. Базиль виділяють рушійні механізми, що впливають на формування та утвердження певного типу кар'єрних орієнтацій. До них відносяться: психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, схильності, професійна спрямованість, рівень досягнень, самооцінка, очікування інших людей та професійна мотивація [Error! Unknown switch argument.].

У даному контексті доцільно розглянути погляди В. Малиновського [32], який вивчав роль морального стимулювання у здійсненні професійної діяльності. На його думку, моральне стимулювання сприяє формуванню моральних почуттів, які допомагають працівникам у визначенні морального ставлення до власної праці. Якщо врахувати те, що здійснюючи державну службу, кожен із працівників організації має індивідуальні обов'язки, то для посилення проявів особистої ініціативи необхідними є наступні моральні стимули:

- підвищення рівня відповідальності – може здійснюватися через делегування повноважень, адже таким чином працівник, наприклад, матиме змогу приймати рішення від імені керівництва, матиме почесне доручення щодо представлення організації чи підрозділу в інших установах;
- закріплення авторитету працівника, що відзначився, публічною похвалою, високою оцінкою результатів його діяльності у присутності колег;
- особисто неформальна похвала підлеглого працівника в процесі ділових контактів, надання моральної підтримки;
- рекомендація працівника для виступу в засобах масової інформації, органах влади з питань сфери діяльності організації.

Також на необхідності морального заохочення як умові корекції кар'єрних орієнтацій наголошувала Н. Єрмаш [Error! Unknown switch argument.]. Вчена зазначала, що заохочення сприймається працівником як висока оцінка його праці та заслуг у колективі. Почесне виокремлення працівника серед колег по службі примушує його посилити вимогливість до себе, дисциплінує, а також

дає можливість поглянути по-новому, з позиції «кращого», та спонукає до пошуку шляхів покращення своєї роботи.

В свою чергу, В. Олуйко, Р. Примуш [Error! Unknown switch argument.] визначають наступні основні компоненти формування кар'єрних можливостей державних службовців:

- підтримка співробітника на етапах прийняття відповідальних рішень;
- довготривалість особистісно-професійної еволюції впродовж усього професійного життя на державній службі.

Така еволюція заміняє короткотермінові стадії розвитку особистості;

- контроль за індивідуальним життєвим циклом співробітника;
- орієнтація на співробітника як на особистість, незалежно від його ролі та завдань в органі державної влади.

При цьому важливим є усвідомлення того факту, що роль співробітника залежить не стільки від глобальних завдань, скільки від рівня його розвитку як особистості.

В. Лозовецька [Error! Unknown switch argument.] стверджує, що у формуванні сучасних професійних цінностей особистості, її кар'єрних орієнтацій, визначальним чинником виступає рівень професійної компетентності спеціаліста. Компетентність, на думку вченої, має включати не лише наявність загальної професійної підготовки фахівця, готовність здійснювати професійні дії відповідно до вимог місця працевлаштування, але і здатність до постійного та системного вдосконалення у професійній сфері. Окрім цього, ефективність кар'єрного зростання особистості залежить від її здатності творчо адаптуватися до актуальних професійних вимог та характеру взаємодії з навколишнім професійним середовищем.

Отже, формування кар'єрних орієнтацій відбувається впродовж усього життя, результати цього процесу залежать від особистісних особливостей державного службовця, його здатності до самопізнання, самоаналізу можливостей кар'єрного зростання, цілепокладання власної кар'єри,

професійної мотивації, рівня професійної компетенції та налагодженого зворотнього зв'язку щодо успішності виконання посадових обов'язків.

РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ: ХАРАКТЕРИСТИКА ВИБІРКИ ТА МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Емпіричне дослідження спрямоване на виявлення особливостей взаємозв'язку кар'єрних орієнтацій та самоефективності державних службовців.

У дослідженні взяли участь 60 державних службовців категорій «Б» (30 досліджуваних) та «В» (30 досліджуваних) – працівників Управління Державної міграційної служби України в Рівненській області та Структурних територіальних підрозділів УДМС у Рівненській області.

Посади державної служби поділяються на категорії в залежності від обсягу і характеру компетенцій на конкретній посаді, ролі й місця посади в структурі державного органу. До категорії «Б» відносяться посади керівників структурних підрозділів та заступників керівників державної служби, тобто це держслужбовці, які контролюють виконання поставлених задач підлеглими, мають вищу відповідальність. Категорія «В» - провідні та головні спеціалісти, зазвичай, не мають власних підлеглих, є виконавцями.

Відповідно до завдань дослідження було підібрано такі методики: «Кар'єрні орієнтації» (Е. Шейн; адаптація А. Жданович), «Мотивація до кар'єри» (А. Ное. Р. Ное, Д. Баххебер; адаптація Є.А. Могильовкіна), методика визначення загальної та соціальної самоефективності (М. Шеєр, Дж Маддукс; адаптація А.В. Бояринцевої), «Опитувальник самоефективності» (І. В. Брунова-Калісецька).

Методика «Кар'єрні орієнтації» (Е. Шейн; адаптація А. Жданович) [Error! Unknown switch argument.]

Дана методика направлена на визначення кар'єрних орієнтацій особистості. А. Жданович виділяє дев'ять кар'єрних орієнтацій («якорів»):

- професійна компетентність;
- організаторська компетентність;
- автономія/незалежність;

- стабільність місця проживання;
- стабільність місця роботи;
- служіння або відданість справі;
- виклик;
- інтеграція стилів життя;
- підприємницька креативність.

Також авторка виділяє інтегральні показники:

- орієнтація на вертикальну кар'єру,
- орієнтація на горизонтальну кар'єру,
- орієнтація на умови.

Перші два показники автор співвідносить із прийнятим у науковій літературі поділом кар'єрних орієнтацій на вертикальне та горизонтальне професійне просування, що відображає конструкти «індивідуалізм – колективізм».

Індивідуалізм характеризується проявами незалежності Я, особистісним прагненням до досягнення власних цілей, здатністю до конкуренції, орієнтацією на просування соціальною ієрархією, а також сприйняттям збитків та доходів як визначних факторів соціальної поведінки.

Колективізм, навпаки, описується у термінах залежності Я від групи, домінуванням внутрішньогрупових цілей, значимості суспільних відносин, орієнтації на авторитет усередині групи. Шкали, що увійшли до третього показника, змістовно відбивають орієнтацію на стабільні, гнучкі умови роботи, що дозволяють враховувати особисті та сімейні інтереси при нейтральному ставленні до професійного просування.

Сумарні бали набрані за кожною зі шкал переводяться у стенографи. Інтегральні показники визначаються за вибірковою шкалами:

- орієнтація на вертикальну кар'єру – сума балів за шкалами «Підприємницька креативність», «Виклик», «Організаційна компетентність»;

- орієнтація на горизонтальну кар'єру - сума балів за шкалами «Професійна компетентність», «Служіння», «Стабільність місця проживання»;
- орієнтація на умови - сума балів за шкалами «Автономія», «Інтеграція стилів життя», «Стабільність місця роботи».

**Методика «Мотивація до кар'єри» (А. Ное. Р. Ное, Д. Баххебер;
адаптація Є. Могильовкіна) [36]**

Дана методика спрямована на виявлення особливостей мотивації кар'єри. Сума балів за кожною з 3-ох шкал дозволяє оцінити такі характеристики мотивації кар'єри як кар'єрний інсайт, кар'єрна приналежності й кар'єрна стійкість.

Мотивація кар'єри – це комплексна характеристика, властива кожній людині. Вона індивідуальна, на неї впливають різні робочі ситуації, вона проявляється у рішеннях, прийнятих працівником щодо своєї кар'єри та професійно орієнтованої поведінки.

Кар'єрний інсайт (кар'єрна інтуїція) є провідним компонентом мотивації кар'єри та визначає ступінь реалістичності очікувань людини щодо кар'єри, власних знань, визначення сильних та слабких сторін, а також її кар'єрних цілей. Кар'єрний інсайт виступає у вигляді підсвідомих імпульсів сприйняття співробітником своїх інтересів, здібностей, переваг і недоліків у прагненні досягнення цілей, що стоять перед ним. Співробітники, які мають розвинений кар'єрний інсайт, вирізняються реалістичним рівнем кар'єрних очікувань, вони на інтуїтивному рівні відчують власні сильні та слабкі сторони щодо професійного розвитку і кар'єрного зростання, вміло змінюють свої кар'єрні цілі й активно працюють, щоб їх досягнути.

Володіючи низьким рівнем кар'єрної інтуїції, працівники недостатньо ефективно застосовують власні особистісні ресурси для кар'єрного зростання. Такі працівники можуть мати неадекватні (чи занижені, чи завищені) кар'єрні очікування. Нові методи роботи вони сприймають та засвоюють не дуже охоче.

Кар'єрна приналежність – спрямовуючий компонент мотивації кар'єри – включає у себе ступінь залученості людини у пошук можливостей просування

та отримання визнання, і навіть здатність відмовитися від діяльності, що не пов'язана з роботою для того, щоб досягти організаційних цілей. Високий рівень розвитку кар'єрної приналежності характерний співробітникам, які готові працювати з максимальною віддачею заради досягнення, перш за все, цілей організації. Працівники з високою кар'єрною приналежністю можуть довго працювати безоплатно, не шкодувати себе і навіть ризикувати своїм здоров'ям, їм дуже хочеться робити свою справу. Низький рівень розвитку кар'єрної приналежності властивий працівникам, для яких пріоритетними є особисті цілі, вони недостатньо враховують інтереси організації. Такі співробітники не схильні «викладатися» на роботі, воліючи спрямовувати свою активність в інші сфери життя - розваги, відпочинок, хобі, спорт і т.д.

Кар'єрна стійкість (гнучкість) - змістовний компонент мотивації кар'єри - включає здатність кожної людини адаптуватися до обставин, що змінюються, і справлятися з негативними ситуаціями на роботі. До поняття «гнучкість кар'єри» входять: здатність співробітника виявити ініціативу у справі, вміння структурувати проблеми, що виникають на службі, бажання зберегти високий рівень ефективності та якості роботи навіть тоді, коли виникають обмеження, спричинені певними ситуаціями (такими як тиск з боку, обмежена кількість часу на виконання конкретного завдання, брак ресурсів, зокрема інформаційних, або дуже чіткі чи суперечливі вказівки з боку колег чи підлеглих).

Працівники, для яких притаманна розвинена кар'єрна стійкість, мають високий ступінь гнучкості та наполегливості, що проявляються у вирішенні проблем, які можуть гальмувати їхній професійний розвиток та посадове просування. Вони здатні досить успішно долати труднощі, пов'язані з інноваціями, посиленням виробничих вимог. Такі співробітники організації з ентузіазмом засвоюють нові методи роботи, вони адаптують власні вміння до умов професійної діяльності, що змінюються.

Для працівників з низькою кар'єрною стійкістю складно якісно виконувати роботу за умов дефіциту часу або ж за відсутності необхідних

матеріально-технічних ресурсів, без вказівок з боку колег чи керівництва. Такі працівники не схильні до прояву особистої ініціативи, також їм бракує наполегливості у подоланні труднощів, що, у свою чергу, призводить до гальмування у кар'єрному розвитку.

Методика визначення загальної та соціальної самоефективності (М. Шеєр, Дж. Маддукс; адаптація А. Бояринцевої) [48]

Методика направлена на визначення рівня суб'єктивної оцінки досліджуваним власного потенціалу у предметній діяльності та у сфері спілкування, що може застосуватися на практиці.

Опитувальник складається з 23 тверджень. Перші 17 тверджень стосуються діяльнісної самоефективності, тобто характеризують сприйняття людиною власної ефективності виконання тих чи інших завдань. Шість останніх тверджень стосуються соціальної самоефективності, тобто характеризують сприйняття людиною своєї ефективності у стосунках з іншими людьми.

Методика «Опитувальник самоефективності» (І. Брунова-Калісецька) [12]

Опитувальник дозволяє дослідити рівні та складові самоефективності (сценарій, соціальна самоефективність, стратегія, атрибуція), а також дає змогу визначити рівень загальної самоефективності.

Сценарій. Шкала виявляє домінантність позитивного чи негативного сценарію своєї діяльності, її перебігу, результату, наслідків. Сценарій майбутніх подій, результату діяльності безпосередньо пов'язаний із уявленнями про свою ефективність. Саме сценарій і є очікуваним людиною кінцевим підсумком її діяльності як на етапі планування активності, так і в процесі її здійснення. Від того, яким бачиться індивіду цей результат - позитивним, досяжним, емоційно привабливим або негативним, недоступним, що тривожить - залежить вся подальша активність індивіда, зовнішня та внутрішня.

Порівняльна самоефективність. Шкала, що визначає ступінь, в якому порівняння своєї ефективності з ефективністю інших соціальних об'єктів (друзів, знайомих, сторонніх людей) впливає на формування й підтримання образу своєї компетентності та успішності. Порівнюючи свої здібності досягнення успіху у певному вигляді діяльності з успіхами інших, значимих людей, суб'єкт формує як самі уявлення про свою успішність, такі критерії їх оцінки. Важливим чинником тут є впевненість чи невпевненість у здатності досягнення результату самостійно, без сторонньої допомоги.

Стратегія. Шкала, що описує планування, вибудовування специфіки ставлення до невдач, ситуації діяльності в цілому. Якщо сценарій відбиває майбутній очікуваний результат, то стратегія — це безпосередньо рух до нього. Стратегія, яку вибудовує індивід з урахуванням поглядів на свою успішність, виражає його суб'єктну позицію. Через стратегію він структурує власну суб'єктну активність. Особливо важливими моментами у стратегічному плануванні такої активності є невдачі, перешкоди, що трапляються в ній. Уявлення про здатність упоратися з такими труднощами, подолати їх становлять саморегуляційну основу самоефективності.

Атрибуція. Шкала за змістом схожа з локусом контролю. Приписування причин того чи іншого можливого сценарію, що часто виникає з порівняння своїх досягнень із досягненнями інших людей, формування на їх основі стратегії також є важливою суб'єктною складовою загальної самоефективності. Приписування причин досягнень власним здібностям та зусиллям підвищує загальну самоефективність. Усвідомлення причинності невдач у недостатніх чи некоректно застосованих діях сприяє конструктивній перебудові стратегії та сценарію і дозволяє досягти бажаного результату.

**РОЗДІЛ III. ПОРІВНЯЛЬНО-ДІАГНОСТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ
ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА
САМОЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

**3.1. Порівняння проявів кар'єрних орієнтацій державних
службовців**

Для дослідження особливостей кар'єрних орієнтацій державних службовців було використано методику «Кар'єрні орієнтації» Е. Шейна в адаптації А. Жданович (див. розділ II). Отримані результати, що характеризують досліджувану вибірку державних службовців, представлено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

**Середні значення балів за методикою «Кар'єрні орієнтації»
(Е. Шейн, адаптація А. Жданович)**

Шкала	Середнє значення
Професійна компетентність	5,81
Організаційна компетентність	3,48
Автономія	3,36
Служіння	5,93
Виклик	4,4
Підприємницька креативність	3,61
Стабільність місця роботи	5,08
Стабільність місця проживання	6,26
Інтеграція стилів життя	5,3
Орієнтація на вертикальну кар'єру	3,53
Орієнтація на горизонтальну кар'єру	6,33
Орієнтація на умови	4,15

Домінуючими для даної вибірки є кар'єрні орієнтації: стабільність місця проживання (6,26), служіння (5,93) та професійна компетентність (5,81). Нижчі показники відповідають таким кар'єрним орієнтаціям, як інтеграція стилів життя (5,3), стабільність місця роботи (5,08), виклик (4,4) та найнижчі – підприємницька креативність (3,61), організаційна компетентність (3,48), автономія (3,36).

Слід зауважити, що шкала «Стабільність місця проживання», яка має найвищий показник, вказує на важливість знайомого та зручного у житті. Це свідчить, що зміни працівниками важко сприймаються і однією з мотиваційних тенденцій для них є досягнення комфорту. Високі показники за шкалою «Служіння або відданість справі» вказує на орієнтацію на гуманістичні цінності в професійній діяльності, а за шкалою «Професійна компетентність» вказують на те, що для досліджуваних найважливішим при побудові кар'єри є виконання своєї роботи на високому рівні.

Шкала «Інтеграція стилів життя» вказує на орієнтованість на збалансування індивідуальних потреб, інтересів сім'ї та професійного розвитку. Середні показники за даною шкалою можуть вказувати на важливість пошуку балансу між роботою та відпочинком для даної вибірки.

Результат за шкалою «Стабільність місця роботи», на нашу думку, є закономірним для працівників державної служби, адже вказує на прагнення працювати в організації, яка забезпечує співробітникам певний термін служби, має хорошу репутацію (не звільняє робітників), піклується про своїх працівників після звільнення та платить пенсії. Також такий результат характеризує дану вибірку досліджуваних як таких, які схильні перекладати відповідальність за управління власною кар'єрою на наймача, тобто державну службу.

Шкала «Виклик» відображає прагнення до вирішення складних професійних завдань. Люди, для яких провідною є дана кар'єрна орієнтація, вважають успіхом подолання непереборних перешкод, вирішення нерозв'язних проблем. Вони почуваються успішними лише тоді, коли постійно залучені до

вирішення важких проблем чи ситуації змагання. Кар'єра для них – це постійний виклик їхньому професіоналізму і вони завжди готові його прийняти. Процес боротьби і перемога більш важлива для них, ніж конкретна сфера діяльності або кваліфікація.

Низькі показники за шкалою «Підприємницька креативність» вказують на те, що у даної вибірки не виражене прагнення працювати на себе, створювати щось нове. У досліджуваних не виражені такі цінності як конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення складних завдань, готовність до ризику.

У свою чергу, шкала «Організаційна компетентність» відображає прагнення до кар'єрного зростання, управління різноманітними сторонами організації. Низький показник за даною шкалою може свідчити про те, що для даної вибірки не є характерною вірність організації до якої вони належать. Можливості для лідерства, високого доходу, підвищених рівнів відповідальності та внесок у успіх своєї організації не є цінностями та мотивами для даної вибірки.

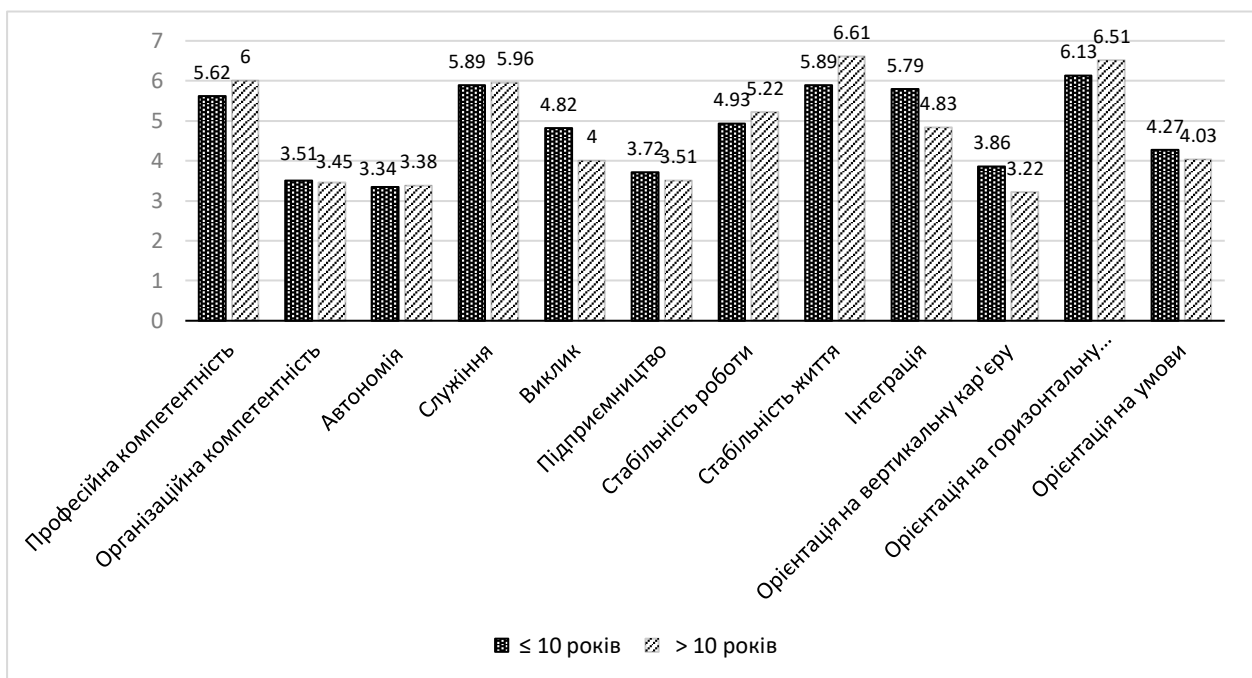
Низькі показники за шкалою «Автономія» можуть вказувати на підпорядкованість у виборі типу професійних задач, термінів їх виконання, а також беззаперечному слідуванню правилам організації. Також дані результати можуть свідчити про вузьке коло інтересів, неприйняття нових ідей та підходів у виконанні роботи. Такий показник, на нашу думку, відображає відповідність цінностей працівників вимогам державної служби.

За даними інтегральних показників для досліджуваної вибірки характерною є орієнтація на горизонтальну кар'єру, що вказує на прагнення досягти високої професійної майстерності, а також залежність від групи, домінування внутрішньогрупових цілей, значимість суспільних відносин, орієнтацію на авторитет усередині групи.

Отримані нами результати відрізняються від результатів дослідження українського вченого М. Зось-Кіора [21], згідно з яким для державних службовців пріоритетними є наступні кар'єрні орієнтації: стабільність місця

роботи (на першому місці), служіння (на другому), інтеграція стилів життя (на третьому), автономія (на четвертому), а найменш значущими кар'єрними цінностями є професійна компетентність, менеджмент, виклик, підприємництво.

Також нами було здійснено порівняння кар'єрних орієнтацій працівників державної служби в залежності від трудового стажу, яке представлено



нарисунку 3.1.

Рис. 3.1. Порівняння середніх показників кар'єрних орієнтацій в залежності від стажу роботи державних службовців

Як бачимо з рисунку, різниця між середніми показниками працівників, що мають стаж роботи менше 10 років, та тих, хто виконує свої обов'язки у державній службі вже понад 10 років, є незначною.

Держслужбовці, які працюють менше 10 років надають перевагу наступним кар'єрним орієнтаціям: стабільність життя, служіння, інтеграція стилів життя. Для спеціалістів з трудовим стажем більше 10 років домінуючими є такі кар'єрні орієнтації як стабільність життя, професійна компетентність та служіння.

Опираючись на отримані результати, ми можемо говорити про те, що для працівників, незважаючи на стаж їхньої роботи, домінуючими є такі кар'єрні орієнтації як стабільність життя та служіння, однак для більш досвідчених працівників професійна компетентність представляє більшу цінність в порівнянні з працівниками з меншим трудовим стажем. Можливо, такий результат викликаний тим, що люди, які працюють тривалий час в органах державної служби, вже призвичаїлися до вимог організації, вони мають більше знань та навичок, їм притаманне не лише прагнення бути майстрами своєї справи, але й вони знають як досягнути успіху у обраній професійній сфері.

Натомість більш високий показник за шкалою «Інтеграція стилів життя», що притаманний працівникам із меншим трудовим стажем, може вказувати на те, що досліджувані спеціалісти спрямовані на інтеграцію різних сторін життя, вони не хочуть, щоб у їх житті домінувала лише сім'я чи тільки кар'єра, чи лише саморозвиток, вони в більшій мірі прагнуть досягнення збалансованості.

Окрім цього, також нами було здійснено порівняння середніх показників кар'єрних орієнтацій працівників державної служби в залежності від їхньої категорії (див. рис. 3.2.).

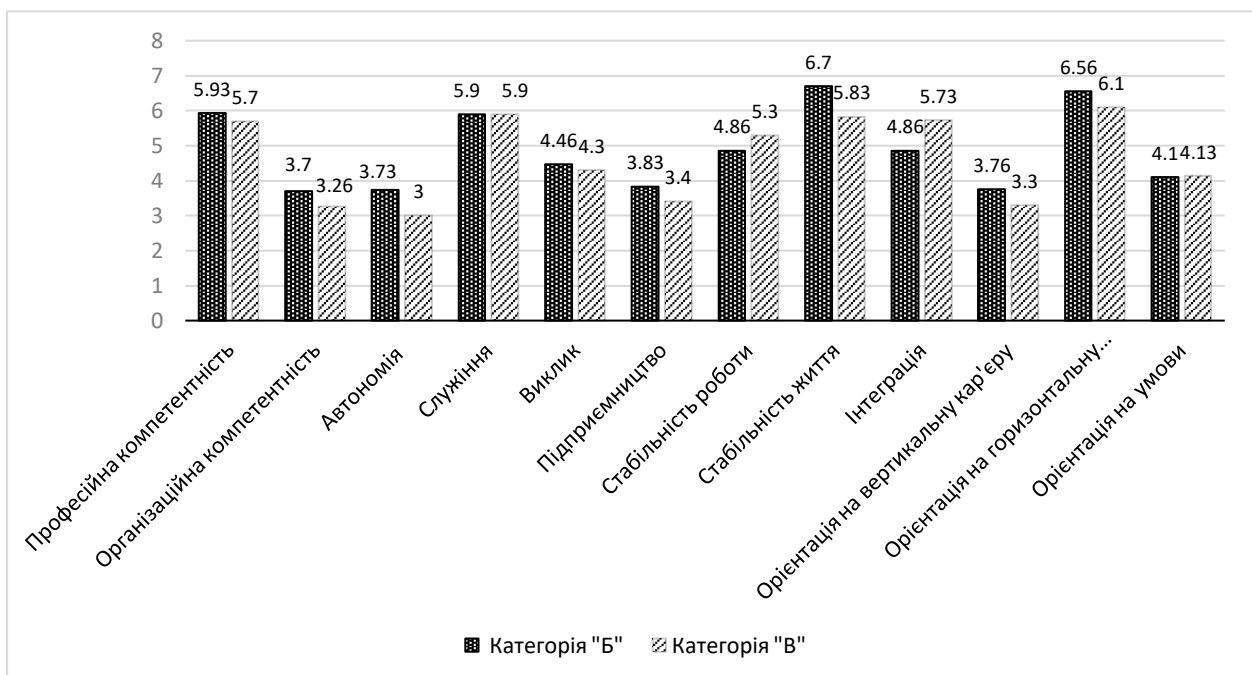


Рис. 3.2. Порівняння середніх показників кар'єрних орієнтацій в залежності від категорій державних службовців

Згідно з отриманими результатами, відмінність між кар'єрними орієнтаціями працівників категорій «Б» та «В» є несуттєвою. Домінуючими кар'єрними орієнтаціями державних службовців категорії «Б» є стабільність життя, професійна компетентність, служіння. Для державних службовців категорії «В» провідними є наступні кар'єрні орієнтації: служіння, стабільність життя та інтеграція стилів життя.

На нашу думку, надання переваги професійній компетентності держслужбовцями категорії «Б» викликана тим, що вони вже досягли певного статусу в організації, та їхній подальший кар'єрний розвиток цілком залежить від професійної обізнаності. Можна припустити, що для працівників, які займають посади категорії «Б», професійна сфера є більш важливою, ніж для працівників категорії «В». Більша значимість такої кар'єрної орієнтації як інтеграція стилів життя серед працівників, які займають посади категорії «В» може вказувати на те, що кар'єра не є для них головною сферою, вони в більшій мірі намагаються гармонізувати її з іншими сторонами свого життя.

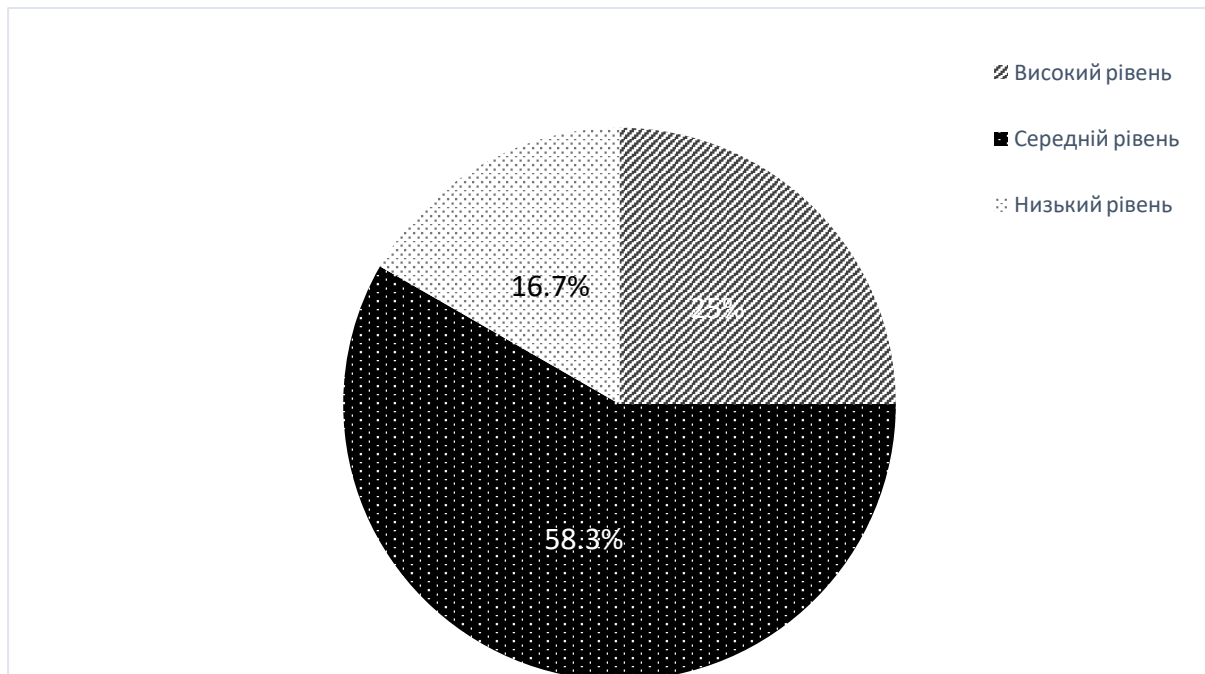
Отже, підсумовуючи вище сказане, хочемо підкреслити, що працівники державної служби орієнтовані на стабільність, комфорт, безпеку. Вони прагнуть працювати на благо суспільству відповідно до власних гуманістичних цінностей. Крім того, працівники орієнтовані на довгострокову роботу в рамках державної служби, де вони зможуть розвиватись як фахівці, досягаючи професійної майстерності. Тому для них важливими є надійність місця роботи та гарантій, що воно дає. Також для спеціалістів цінним є досягнення балансу між професійною та іншими сферами життя.

Для державних службовців, які мають великий трудовий стаж (більше 10 років) та займають вищі посади (категорії «Б») професійна компетентність представляє більшу цінність, ніж для працівників з меншим стажем роботи та нижчими посадами.

Наступним нашим кроком було визначення особливостей мотивації до кар'єри, які визначалися за допомогою методики «Мотивація до кар'єри» (див.

розділ II). Одним із аспектів мотивації виступає кар'єрна інтуїція, результати за даним аспектом відображені на рисунку 3.3.

Як бачимо з рисунку, 58,3% державних службовців мають середній рівень

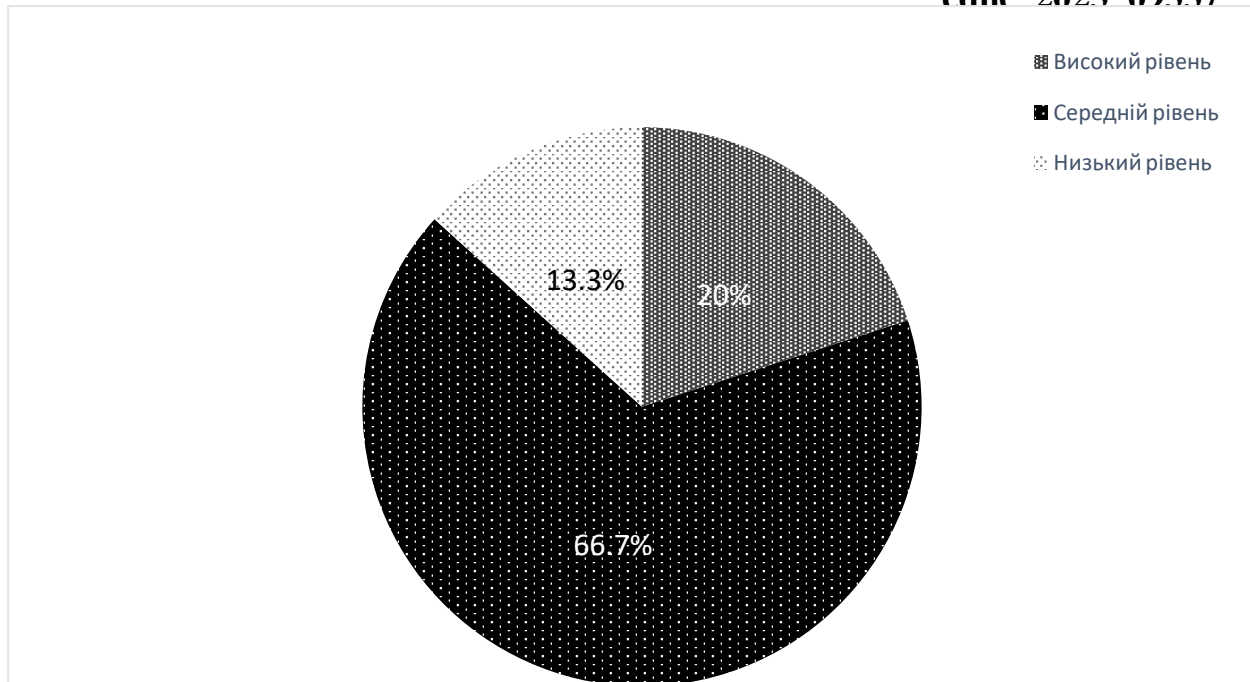


кар'єрної інтуїції, тобто вони не завжди готові адекватно оцінити власні професійні здібності, їхні уявлення про власні сильні та слабкі сторони є неповними, також у них можуть виникати труднощі у поставновці кар'єрних цілей та їх досягненні.

Рис. 3.3. Рівні прояву кар'єрної інтуїції у державних службовців

Високим рівнем кар'єрної інтуїції володіє 25% досліджуваних, тобто вони мають реалістичну оцінку власних кар'єрних перспектив, знають свої сильні та слабкі сторони у питанні професійного й посадового просування, активно досягають поставлених кар'єрних цілей.

Низький рівень кар'єрної інтуїції притаманний 16,7% досліджуваних державних службовців. Даний рівень характерний для працівників, які недостатньо ефективно використовують свої особисті ресурси для просування по службі. Ці досліджувані також часто не замислюються наскільки у діяльності проявляються їх сильні та слабкі сторони, і як наслідок, не можуть свідомо впливати на побудову власної кар'єри.



Наступним аспектом мотивації кар'єри, який ми розглянули, є кар'єрна приналежність (див. рис. 3.4.).

Нарисунку видно, що середній рівень кар'єрної приналежності притаманний для 66,7% досліджуваних, тобто вони проявляють готовність працювати на втілення цілей організації і приймають відповідальність за їх реалізацію в залежності від ситуації.

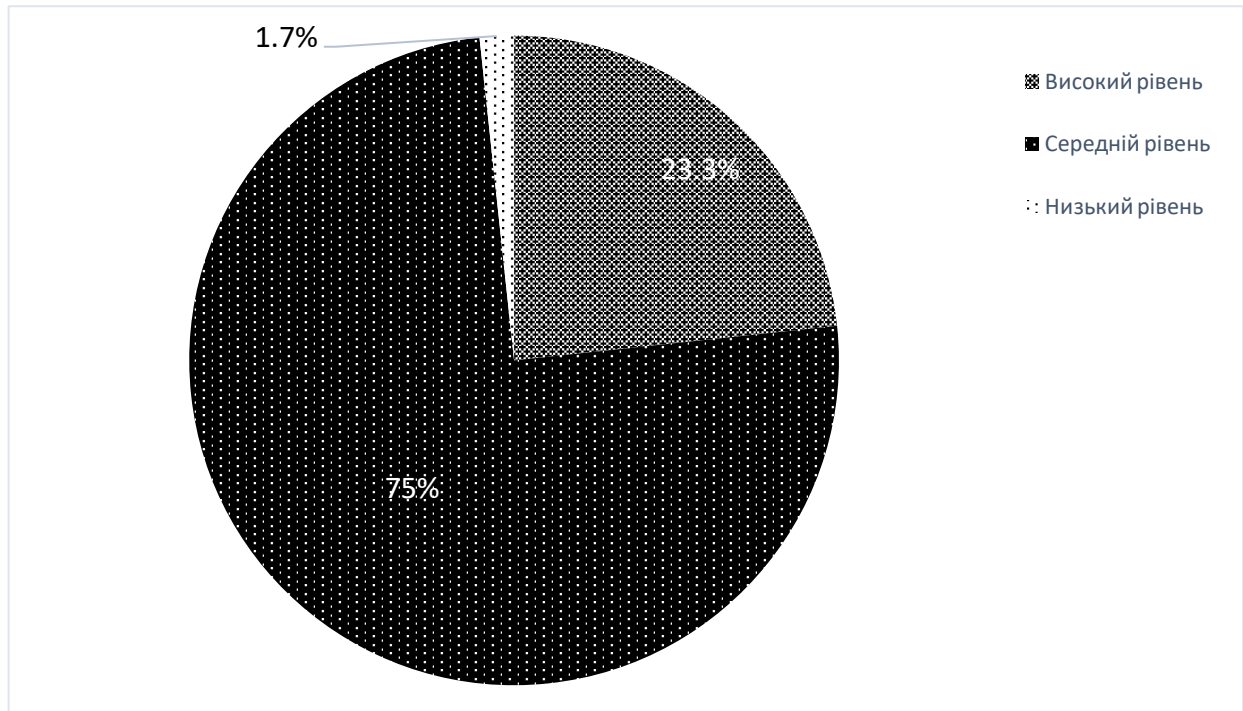
Рис. 3.4. Рівні прояву кар'єрної приналежності у державних службовців

Високим рівнем кар'єрної приналежності володіють 20% досліджуваних, тобто вони проявляють готовність працювати з максимальною віддачею задля досягнення насамперед цілей організації та здатні досить довго працювати понаднормово та безоплатно.

Низький рівень кар'єрної приналежності характерний для 13,3% досліджуваних. Даний рівень притаманний працівникам, які реалізують у кар'єрі, передусім, особисті цілі, недостатньо враховують інтереси організації.

На рисунку 3.5. відображено результати кар'єрної стійкості досліджуваних держслужбовців. Як видно з рисунку, середній рівень кар'єрної стійкості характерний для 75% досліджуваних, тобто вони здатні долати труднощі та адаптуватися до змін в залежності від ситуації, однак їм не завжди вдається проявляти наполегливість і гнучкість.

Високий рівень кар'єрної стійкості притаманний 23,3% досліджуваних, які легко адаптуються до змін і здатні ефективно справлятися з труднощами та проблемами, що виникають у професійній діяльності. Вони проявляють наполегливість у подоланні різноманітних перешкод і службових проблем



на шляху професійного зростання.

Рис. 3.5. Рівні прояву кар'єрної стійкості у державних службовців

Досліджуваних із низьким рівнем кар'єрної стійкості лише 1,7%. Для них складно зберігати високу якість виконання роботи в ситуаціях тиску фактора часу, нестачі матеріально-технічних ресурсів, відсутності інформації від колег та вищого керівництва. Вони менш схильні виявляти ініціативу, недостатньо наполегливі у вирішенні проблем, що гальмують їхнє професійне та посадове зростання.

Отже, значна частина державних службовців проявляють середні показники за такими аспектами мотивації кар'єри як кар'єрна інтуїція (58,3%), приналежність (66,7%) та стійкість (75%), що характеризує їх мінливістю у визначенні оцінки власних цілей, здібностей, вмінь, пасивність у пошуку можливостей просування і отримання визнання, а також середню здатність

адаптуватися до обставин, що змінюються, і справлятися з негативними ситуаціями на роботі.

Також нами було здійснено порівняння показників кар'єрної інтуїції, приналежності та стійкості працівників залежно від їхнього трудового стажу (див. таблицю 3.2.).

Як видно з таблиці, серед працівників, які працюють понад 10 років, у порівнянні з працівниками з меншим стажем, більше державних службовців з низьким рівнем кар'єрної інтуїції, тобто мають нереалістичні очікування щодо власного професійного шляху та оцінки своїх знань і навичок. Можливо, це викликано реформами удержавній службі, неспроможністю старших працівників адаптуватися до нових вимог та модифікувати свої професійні цілі до нової реальності професійного середовища.

Таблиця 3.2.

Порівняння характеристик мотивації до кар'єри державних службовців з різним стажем роботи (у%)

Характеристики Рівень	Стаж роботи	
	≤ 10 років	> 10 років
Кар'єрна інтуїція		
Високий рівень	31	19,3
Середній рівень	58,6	58,1
Низький рівень	10,4	22,6
Кар'єрна приналежність		
Високий рівень	27,6	12,9
Середній рівень	58,6	74,2
Низький рівень	13,8	12,9
Кар'єрна стійкість		

Високий рівень	10,3	35,5
Середній рівень	86,2	64,5
Низький рівень	3,5	0

За показниками кар'єрної приналежності кількість працівників із високим рівнем переважає в групі, яка працює менше 10 років у структурах державної служби, тобто такі працівники більш мотивовані на пошук можливостей кар'єрного просування. Можливо, такі результати пов'язані з тим, що працівники зі стажем понад 10 років роботи менше зацікавлені у визнанні або ж вони вже досягли поставлених професійних цілей.

Згідно з результатами щодо кар'єрної стійкості, то кількість державних службовців із високим рівнем переважає в групі, яка пропрацювала понад 10 років, тобто такі працівники є більш гнучкими у виконанні завдань, краще адаптуються до ситуативних несприятливих умов на роботі. На нашу думку, такий результат пов'язаний з тим, що дані працівники є більш досвідченими, вони вирішували більше завдань за різних умов, тому незалежно від обставин вони впевнені, що з більшою ймовірністю впораються зі своїми обов'язками.

Також нами був здійснений аналіз показників аспектів мотивації до кар'єри досліджуваних різних посадових категорій (див. таблицю 3.3.).

Згідно з отриманими даними, відсоток досліджуваних, що мають низький рівень кар'єрної інтуїції переважає серед державних службовців категорії «Б». Можливо, вони більше схильні недостатньо ефективно застосовувати власні особистісні ресурси для кар'єрного зростання, а також не охоче сприймають та опановують нові методи роботи через те, що вже досягли певних кар'єрних висот та виробили власні способи вирішення професійних задач.

За показником кар'єрної приналежності, більший відсоток працівників категорії «В», в порівнянні зі спеціалістами категорії «Б», мають високий рівень. Можливо, готовність працювати з більшою віддачею заради досягнення цілей організації, що притаманна для високого рівня кар'єрної приналежності,

пов'язана з бажанням даної групи працівників здобути визнання серед колег та керівників.

Кар'єрна стійкість в більшій мірі притаманна для держслужбовців категорії «Б», адже саме в даній групі відсоток досліджуваних з високим рівнем є вищою. Такий розподіл можна пояснити тим, що обов'язки працівників вищої категорії вимагають від них самостійності у прийнятті рішень, швидкого реагування на зміну обставин, прояв наполегливості та лідерських якостей.

Таблиця 3.3.

Порівняння характеристик мотивації до кар'єри досліджуваних в залежності від категорії (у%)

Характеристики Рівень	Категорії	
	Категорія «Б»	Категорія «В»
Кар'єрна інтуїція		
Високий рівень	23,3	26,7
Середній рівень	53,4	63,3
Низький рівень	23,3	10
Кар'єрна приналежність		
Високий рівень	16,7	23,3
Середній рівень	66,6	66,7
Низький рівень	16,7	10
Кар'єрна стійкість		
Високий рівень	36,7	10
Середній рівень	63,3	86,7
Низький рівень	0	3,3

На основі вищезазначеного, можемо узагальнити, що більшість державних службовців мають середні показники за такими аспектами мотивації до кар'єри, як кар'єрна інтуїція, приналежність та стійкість. Серед працівників зі стажем роботи менше 10 років та посадами нижчого рівня (категорія «В») більше державних службовців, які мають високий рівень кар'єрної інтуїції та кар'єрної приналежності, що характеризує їх як таких, які мають реалістичні очікування щодо власних кар'єрних перспектив, краще орієнтуються у власних слабкостях та перевагах, активніше досягають поставлених цілей у сфері кар'єри, а також проявляють більшу готовність віддано працювати на благо державної служби, в порівнянні з працівниками з більшим стажем та посадами вищого рівня. На противагу цьому, серед державних службовців, які працюють понад 10 років та займають вищі посади (категорія «Б»), більше працівників із високим рівнем кар'єрної стійкості, що проявляється в легкій адаптації до змін, здатності ефективно долати труднощі у професійній діяльності.

Таким чином, досліджувані державні службовці надають перевагу таким кар'єрним орієнтаціям, як стабільність місця проживання, служіння та професійна компетентність. Тобто, для них важливими у побудові кар'єри є стабільність, безпека, комфорт, відчуття того, що вони займаються суспільнокорисною справою, а також можливість саморозвитку, набуття знань та вмінь, передбачених професією. Також більшості державних службовців даної вибірки притаманна мінливість у оцінці власних цілей, здібностей, вмінь; вони не схильні проявляти активність у кар'єрному просуванні, а також володіють посередньою здатністю адаптації до зміни обставин та негативних ситуацій на роботі. Врахування стажу та категорії, дало нам змогу з'ясувати, що для держслужбовців з більшим стажем та вищою посадою більшу цінність становить така кар'єрна орієнтація, як професійна компетентність, а для держслужбовців з меншим стажем і нижчою посадою – інтеграція стилів життя.

Проведений аналіз особливостей мотивації досліджуваних державних службовців до кар'єри продемонстрував, що серед працівників зі стажем менше 10 років та посадами нижчого рівня, більше тих, кому притаманні вищі

показники кар'єрної інтуїції та приналежності, а серед працівників зі стажем більше 10 років та посадами вищого рівня - кар'єрної стійкості. Тобто для державних службовців із меншим стажем роботи та посадами нижчої категорії в більшій мірі притаманні реалістичні очікування щодо побудови кар'єрного шляху, їм краще вдається оцінювати свої сильні та слабкі сторони, вони проявляють більшу відданість організації, в якій працюють; а державні службовці, які працюють у державній службі понад 10 років та займають посади вищої категорії ефективніше та наполегливіше вирішують питання, що стосуються професійної сфери та більше цінують власну професійну компетентність.

3.2. Самоефективність як умова професійної успішності державних службовців

Самоефективність є одним із найважливіших аспектів професійної самореалізації, адже основною умовою досягнення поставлених життєвих цілей є переконаність людини у власних силах, позитивна оцінка здібностей і компетентностей, які необхідні для виконання професійної діяльності та соціальної взаємодії.

У роботах Р. Лазаруса і Е. Фрейденберг [57;59] самоефективність розкривається як когнітивна оцінка; як система уявлень, що регулюють дії, направлені на досягнення певних цілей.

Д. Майєрс [Error! Unknown switch argument.] визначив самоефективність як «відчуття власної компетентності й ефективності, що відрізняється від самоповаги і почуття власної гідності». На думку вченого, саме самоефективність дає людині сили на протистояння несприятливим обставинам, завдяки ній людина не пасує перед труднощами та невдачами, а докладає зусилля і долає власні сумніви, що сприяє досягненню успіху.

Самоефективність (self-efficacy) – стрижневе поняття у соціально-когнітивній теорії А. Бандури [54]. Згідно з вченим, самоефективність – це

переконаність людини у здатності успішно діяти в конкретній ситуації, це віра в ефективність, результативність власних дій.

А. Бандура [55] наголошує, що самоефективність впливає на продуктивність, але очікувань недостатньо для досягнення бажаного, якщо відсутні інші компоненти: відповідні компетенції та стимули для виконання. Вчений зазначає, що в житті людини може бути багато речей, які вона здатна робити з впевненістю в успіху, але які вона не робить, тому що немає відповідних стимулів. Однак, за наявності відповідних навичок та адекватних стимулів, очікування ефективності є головним фактором, що визначає вибір суб'єктом тієї чи іншої діяльності, рівня її складності, кількість зусиль та тривалість підтримки зусилля у подоланні стресових ситуацій.

Л. Первін та О. Джон зазначають, що, з точки зору А. Бандури, необхідно розрізняти очікування ефективності та очікування результатів. При очікуванні результатів людина переконана, що певна її поведінка призведе до певних результатів, а за очікування ефективності людина оцінює якою мірою вона може поводитися так, щоб отримати бажаний результат. Тобто людина може вважати, що деяка поведінка призведе до результату, який би її задовольнив, але разом з тим не вірити що вона сама може діяти відповідним чином[61].

Також А. Бандура [Error! Unknown switch argument.] стверджує, що самоефективність сприймається як детермінанта індивідуальної поведінки, за допомогою якої можна прогнозувати її успішність. Вчений визначає властивості самоефективності, які впливають на поведінку людини:

1. Рівень – відображає уявлення людини щодо власної спроможності виконання однієї і тієї ж діяльності за умови зміни рівня її складності. Люди, які мають високий рівень самоефективності, ставлять перед собою адекватні цілі помірного рівня складності, у той час як люди з таким же рівнем здібностей, але з низьким рівнем самоефективності надають перевагу цілям низького рівня складності.

2. Сила – залежить від рівня впевненості людини у тому, що вона здатна виконувати різну діяльність та виконувати поставлені перед нею задачі.

3. Узагальненість – відображається у переконаності людини у тому, що ефективність, набута в одній сфері діяльності, переноситься на інші сфери.

Л. Хьелл та Д. Зіглер пишуть, що також А. Бандура припускає, що набути самоефективність можна одним з чотирьох шляхів (або їх комбінацій):

1. Здатність вибудувати поведінку – джерелом ефективності виступає успішність чи неуспішність спроб досягнення бажаних результатів у минулому.

2. Непрямий досвід – спостереження за людьми, чия поведінка є успішною, може вселити в людину впевненість, що і вона сама може впоратися з подібною діяльністю.

4. Вербальне переконання – досягнення або зміна ефективності людини в результаті переконання в тому, що вона володіє необхідними здібностями, уміннями для досягнення мети.

5. Емоційне піднесення – зниження емоційного напруження підвищує прогноз ефективності людини. Таким чином, коли люди стикаються зі складними завданнями регуляція власного психо-емоційного стану може допомогти у покращенні власної самоефективності [Error! Unknown switch argument.].

На думку І. Галецької [10], самоефективність є одним із чинників психологічної адаптації особистості у суспільстві. Саме він визначає здатність особистості до мобілізації власних ресурсів, гнучкості, до моделювання і реалізації поведінкових стратегій в залежності від складності ситуації.

І. Макаренко підкреслює, що згідно з Т. Гордєєвою, віра у свою ефективність впливає на те, як швидко люди відкидають невірні стратегії вирішення проблем, на рівень прояву наполегливості та досягнення успіхів. На її думку, люди, які переконані у власній ефективності, досягають більших успіхів, ніж ті, які володіють такими ж здібностями, але не мають подібного переконання[31].

Вчений Д. Шапошник [Error! Unknown switch argument.; Error! Unknown switch argument.] стверджує, що поняття самоефективності дозволяє оцінити здатність людей до усвідомлення власних цінностей, та можливості оптимального їх використання. На його думку, самоефективність є інтегральною властивістю

особистості, яку можна вивчати досліджуючи її похідні, включаючи пізнавальні процеси: пам'ять, мислення та саморегуляцію. Також, на думку вченого, «самоефективність – орієнтація на досягнення оптимального результату (досягнення мети з найменшими витратами) через подолання труднощів, перш за все, в особистісно значущій ситуації». При незначущій, але необхідній для вирішення ситуації, самоефективність проявляється саме в умінні не витратити свої ресурси, дати найменший з можливого результату.

Д. Шапошник пише, що Є. Могильовкін визначає кар'єрну самоефективність як «здатність людини організувати та реалізовувати дії, необхідні для здійснення бажаної кар'єри»[52].

Н. Ліпінська пише, що вчені М. Шеєр і Дж. Маддукс аналізують два види самоефективності, а саме самоефективність у сфері діяльності та у сфері спілкування. Самоефективність в діяльності – це переконаність особистості у тому, що наявні знання, вміння, навички, що сформувалися у конкретному виді діяльності можуть бути ефективно використані нею в майбутньому за для досягнення бажаного результату. Самоефективність у спілкуванні – це поєднання переконань особистості про свою компетентність у спілкуванні та її впевненість у власній успішності в якості комунікатора[Error! Unknown switch argument.].

В. Кобец [Error! Unknown switch argument.] виділяє компоненти діяльнісної самоефективності та самоефективності у спілкуванні. Зокрема, діяльнісна самоефективність включає наступні компоненти:

- когнітивний (знання, вміння, навички);
- мотиваційно-ціннісний (цінності, інтерес до обраної спеціальності, мотивація професійної діяльності, включаючи мотивацію досягнення, переконання у своїй самоефективності);
- регулятивно-поведінковий (наявність цілей, прагнення успіху та зусилля направлені на його досягнення, самоврядування і самоконтроль).

В свою чергу, комунікативна самоефективність має такі компоненти:

- вміння говорити, слухати, чути;

- вміння спілкуватися з іншими людьми: розуміти їх, впливати на них;
- знання невербальних сигналів комунікації та ін.

О. Вовк зауважує, що М. Гайдар пропонує запровадити поняття особистісної самоефективності як поєднання уявлень суб'єкта про наявність у себе професійно важливих якостей та його впевненості в тому, що у ситуаціях професійної діяльності він зможе актуалізувати та кваліфіковано використовувати як особливий інструмент складний комплекс цих якостей, що забезпечують успішність виконання завдань, що стоять перед ним. При цьому змістом особистісної самоефективності є:

- когнітивно-рефлексивна складова (самооцінка якостей, необхідних для успішного виконання діяльності);
- емоційно-оцінна характеристика (самоповага, самооцінка своїх психічних станів, задоволеність вибором професії та собою)[Error! Unknown switch argument.].

О. Креденцер та І. Макаренко наголошують, що Р. Кричевський вважає, що самоефективність – це одна з найважливіших особистісних складових людської активності, пов'язаної із творчістю, здатністю особистості контролювати ситуації свого життя, мобілізувати наявний психологічний потенціал для досягнення поставлених цілей, підпорядковувати собі перебіг життєвих подій, а, отже, бути ефективним у певній діяльності.

Під керівництвом вченого було проведено емпіричне дослідження, в ході якого було встановлено, що самоефективність керівника (як загальна, так і окремі її компоненти) побічно впливає на учасників групи та визначає їх суб'єктивну оцінку своїх результатів діяльності. Таким чином, навчання лідерству керівників є необхідною умовою для підвищення ефективності роботи співробітників[27; Error! Unknown switch argument.].

О. Кревська звертає увагу, що С. Белліер розуміє самоефективність як компетенцію та визначає її як готовність вирішувати професійні проблеми оптимальним способом і отримувати задоволення, мобілізуючи необхідні здібності[Error! Unknown switch argument.].

Н. Онопрієнко-Капустіна зауважує, що згідно з М. Енеєвою, самоефективність включає в себе такі компоненти як самоуправління, планування, цілепокладання і самоконтроль [Error! Unknown switch argument.].

В. Михайличенко, Н. Полякова [Error! Unknown switch argument.] наводять дані дворічного дослідження ролі ефективності, обізнаності, стресу в прогнозуванні пристосування до організаційних змін, учасниками якого стали 589 державних службовців. За даними дослідження, на прогнозування задоволеністю своєю роботою в майбутньому, психологічне благополуччя впливає ставлення до ефективності. Заразом був встановлений зв'язок ефективності зі зменшенням схильності до стресу, що в свою чергу покращує роботу з клієнтами та сприяє конкурентоспроможності службовців. Також зазначається, що високоефективні робітники були більш ініціативними та частіше пропонували нові ідеї в процесі трудової діяльності, вони краще справлялися з складними завданнями та покладеною на них відповідальністю.

Т. Кремешна підкреслює, що І. Лотова досліджувала самоефективність в управлінській сфері, розглядала вплив самоефективності на професійну кар'єру державних службовців. Згідно з отриманими даними, самоефективність людини впливає на можливість вибору сфер діяльності та характер кар'єри, а також дозволяє визначити можливості професійного зростання, місце серед колег. Також від самоефективності залежать стосунки з оточуючими, рівень критичності та вимогливості до себе, ставлення до успіхів та невдач [28].

О. Кревська [Error! Unknown switch argument.] розуміє професійну самоефективність як усвідомлену здатність працівника протистояти труднощам та впливати на результативність діяльності та функціонування особистості в цілому. На її думку, мета професійної самоефективності полягає в реалізації людиною власних здібностей та компетентностей, а також відповідній поведінці, яка відповідала б професійним вимогам. О. Кревська виокремлює дві складові професійної самоефективності:

- особистісна – самоефективність відображає почуття самоповаги і гідності людини, так і реальну компетентність (уміння вирішувати професійні питання);

- результативна складова – інтегральна здатність бути ефективним за показниками професійних умов діяльності.

Т. Кремешна зауважує, що Н. Назаренко погоджується з думкою, що самоефективність є переконаністю людини у власній можливості мобілізації ресурсів за для здійснення контролю у професійній діяльності та додає, що самоефективність є характеристикою професіонала. Також вчений виокремив фактори, що перешкоджають самефективності працівника. Такими факторами є обрання професії, що не відповідає наявним у людини можливостям, неадекватний індивідуальний стиль діяльності, відсутність мотивації та ціннісного ставлення до обраної професійної діяльності[28].

Отже, від рівня самоефективності державного службовця залежить результат та успішність його діяльності. Високий рівень самоефективності пов'язаний із продуктивністю та результативністю роботи.

3.3. Порівняльний аналіз особливостей самоефективності державних службовців

Для дослідження особливостей самоефективності державних службовців було використано методику визначення загальної та соціальної самоефективності М. Шесра, Дж. Маддукса в адаптації А. В. Бояринцевої (див. розділ II). Отримані результати за шкалою діяльнісної (загальної) самоефективності представлено на рисунку 3.6.

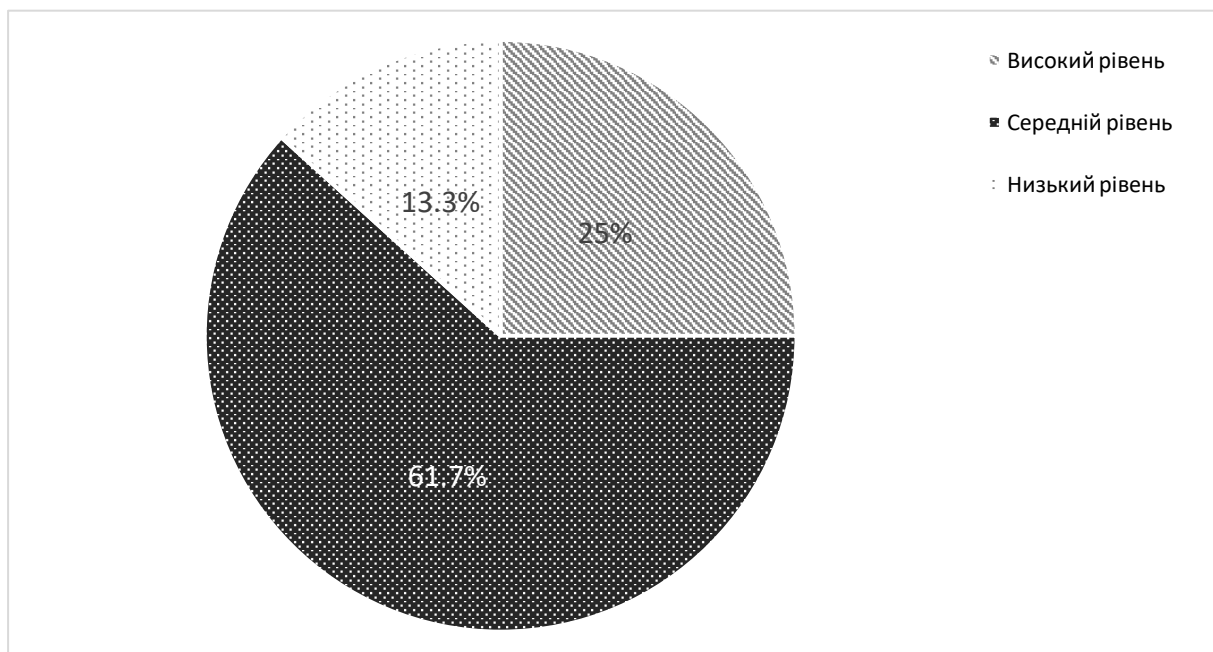
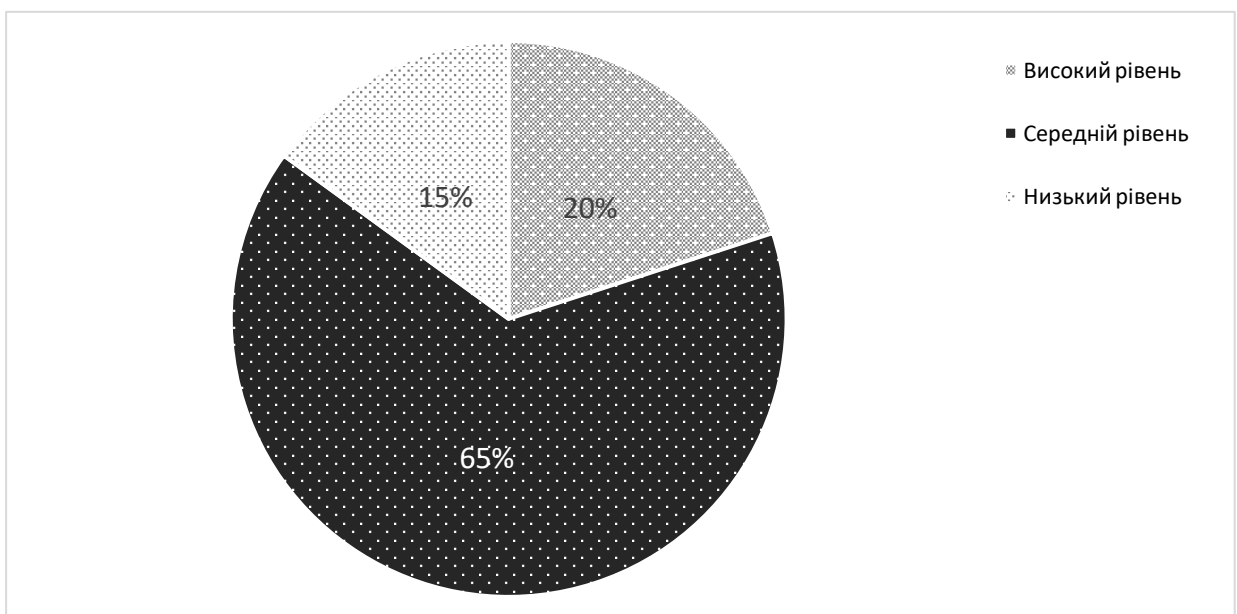


Рис. 3.6. Рівні діяльній самоефективності у державних службовців

Як видно з рисунку, більшість досліджуваних (61,7%) мають середній рівень діяльній самоефективності. Такі працівники можуть сподіватися на успіх, але через невпевненість у власних вміннях та здібностях часто недосягають поставлених цілей, їм важче долати перешкоди, що виникають у ході професійної діяльності.

Високим рівнем самоефективності у діяльності володіють 25% державних службовців. Для цієї групи працівників характерною є реалістична оцінка власних знань, навичок, здібностей, вони впевнені в тому, що можуть діяти таким чином, щоб отримати бажаний результат. Також такі спеціалісти вміють ставити перед собою складні, але досяжні завдання і вирішувати їх. Вони готові докладати більше зусиль для реалізації своїх прагнень та довше протистояти труднощам у порівнянні з працівниками, які мають середній та низький рівень самоефективності.

Низький рівень діяльній самоефективності притаманний 13,3% державних службовців. Типовими для таких працівників є знижена оцінка власного потенціалу, песимістична налаштованість щодо професійного зростання, невдоволеність власним становищем в організації, страх перед новими та нетиповими професійними задачами та гірше опанування нових



методів роботи.

Рис. 3.7. Рівні соціальної самоефективності державних службовців

Як бачимо з рисунку 3.7., більшість (65%) державних службовців також мають середній рівень самоефективності і в сфері спілкування. Для таких працівників характерна знижена здатність до конструктивного діалогу, у них може спостерігатися коливання проявів ініціативи і впевненості, вони часто можуть відчувати схвильованість, напруженість, дискомфорт, ніяковість у спілкуванні, адже не завжди готові оцінити себе як успішного комунікатора.

Високий рівень соціальної самоефективності характерний для 20% досліджуваних. Ця група державних службовців схильна виявляти стійкість та ініціативність у встановленні соціальних контактів, сприймати себе як успішних комунікаторів. Такі працівники є соціально компетентними, мають насичену практику спілкування, у випадку складної ситуації взаємодії з оточуючими надають перевагу активному вирішенню питань.

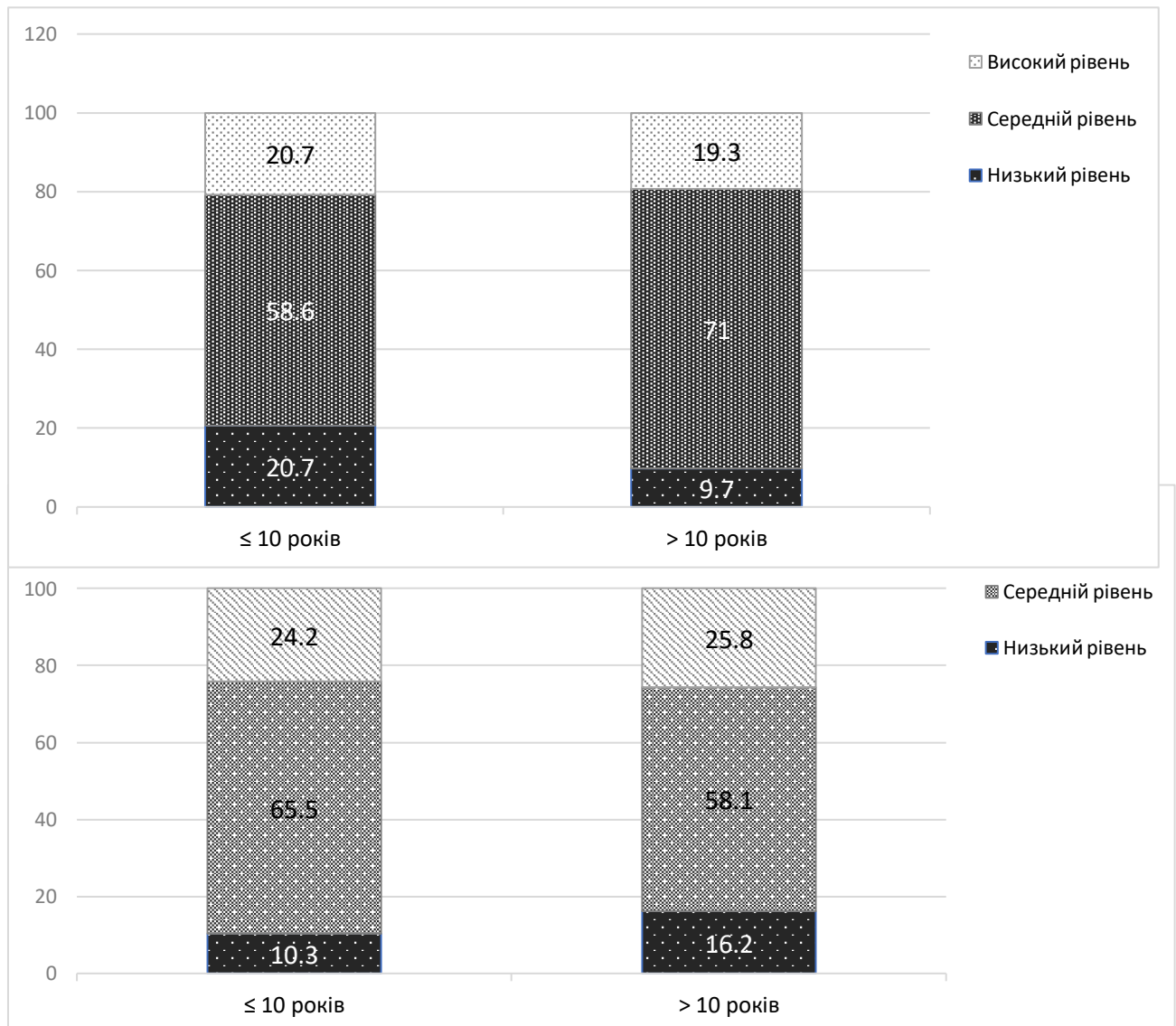
Низьким рівнем соціальної самоефективності володіють 15% державних службовців. Для них характерне переконання, що вони нездатні до побудови успішних міжособистісних стосунків, не вірять у те, що мають достатньо комунікативних здібностей. Такі працівники часто не розуміють оточуючих людей, їм важко домовлятися та довіряти.

Таким чином, для значної частини даної вибірки досліджуваних характерними є середні показники соціальної та діяльнісної самоефективності.

Також нами було здійснено порівняння рівнів діяльній та соціальної самоефективності працівників державної служби з різним трудовим стажем (див. рис. 3.8.).

Рис. 3.8. Рівні діяльній самоефективності державних службовців залежно від стажу роботи (у %)

З рисунку 3.8. видно, що серед працівників, які мають досвід роботи понад 10 років, 16,2% мають низький рівень діяльній самоефективності, що є більшим показником, ніж у групі працівників, які мають менший трудовий стаж. Цікаво, що високий показник самоефективності у діяльності є



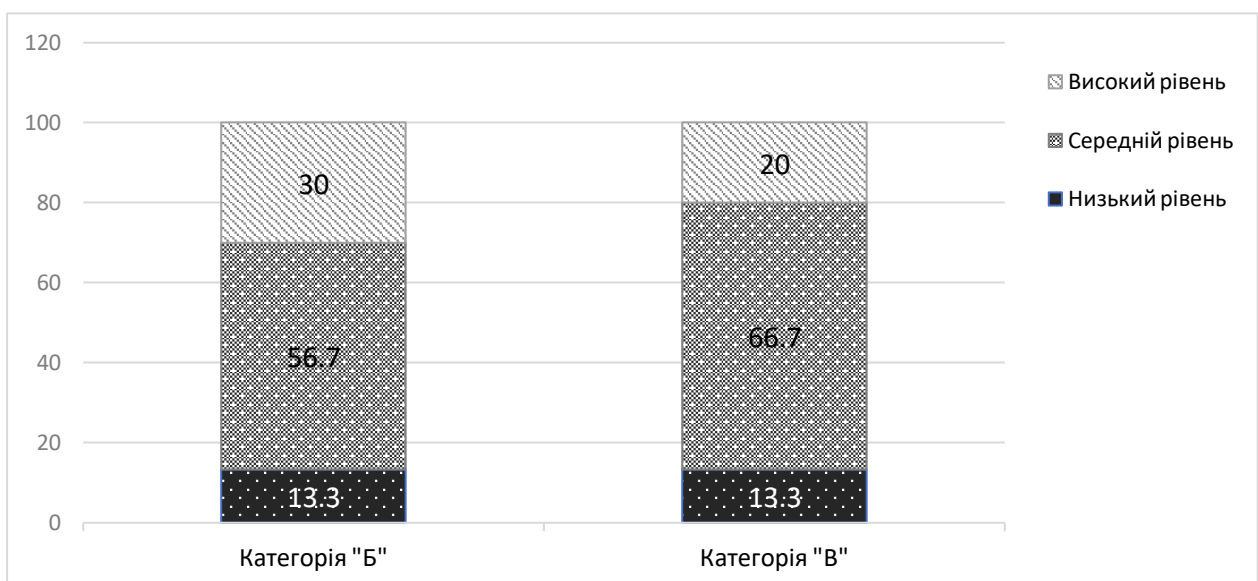
притаманний майже в рівній мірі обом групам працівників. Можливо, такі результати пов'язані з тим, що більш досвідчені працівники мали більше труднощів з опанування нового технічного забезпечення та нових методів

роботи і негативний досвід міг знизити їхню віру у власну ефективність, заразом працівники, які змогли адаптуватися до нових вимог лише підкріпили віру у свою спроможність до подолання труднощів.

Рис. 3.9. Рівні соціальної самоефективності державних службовців залежно від стажу роботи (у %)

На рисунку 3.9. видно, що низьким рівнем самоефективності у сфері спілкування володіє більше працівників, які мають менший стаж роботи на державній службі. Можливо, підвищення рівня соціальної самоефективності відбувається завдяки набуванню досвіду роботи на державній службі, адже однією з особливостей даної професійної сфери є постійна взаємодія, що відбувається не лише у середині структурного підрозділу між працівниками, але й з населенням, що звертається за консультаціями.

Окрім цього, ми дослідили розподіл показників діяльній та соціальної самоефективності серед державних службовців категорій «Б» та «В». На рисунку 3.10. видно, що серед працівників, які займають посади категорії «Б» більше тих, хто має високий рівень діяльній самоефективності в порівнянні з



працівниками категорії «В».

Рис. 3.10. Рівні діяльній самоефективності державних службовців залежно від категорії (у %)

Можливо, це пов'язано з тим, що досягнення посади вищої категорії є підтвердженням компетенції спеціаліста, а отже є підкріпленням віри працівника у власну спроможність вирішувати професійні задачі, долати перешкоди, що з'являються на його професійному шляху.

На рисунку 3.11. ми бачимо, що більше державних службовців категорії «Б» також мають високий рівень самоефективності у соціальній сфері. На нашу думку, це пов'язано з тим, що працівники, які займають посади даної категорії, уповноважені вирішувати більш складні організаційні питання структурного підрозділу, керують підлеглими та надають адміністративні послуги громадянам, а отже мають більше позитивного досвіду пов'язаного з налагодженням комунікації, що в свою чергу підкріплює їхню віру у власну ефективність у спілкуванні.

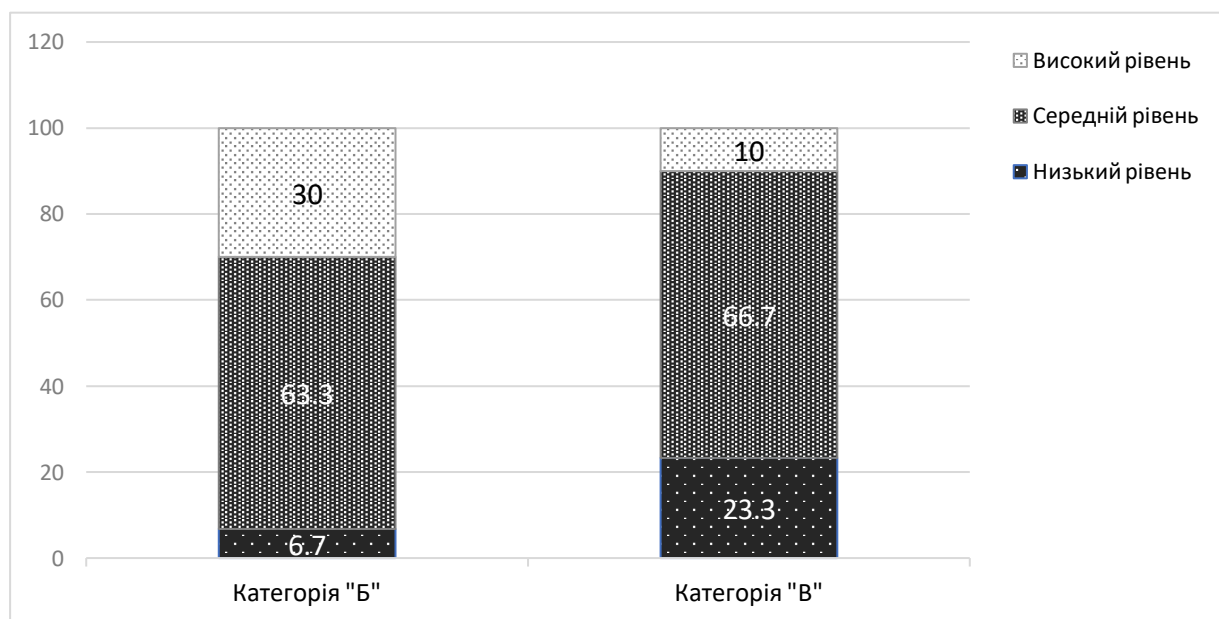
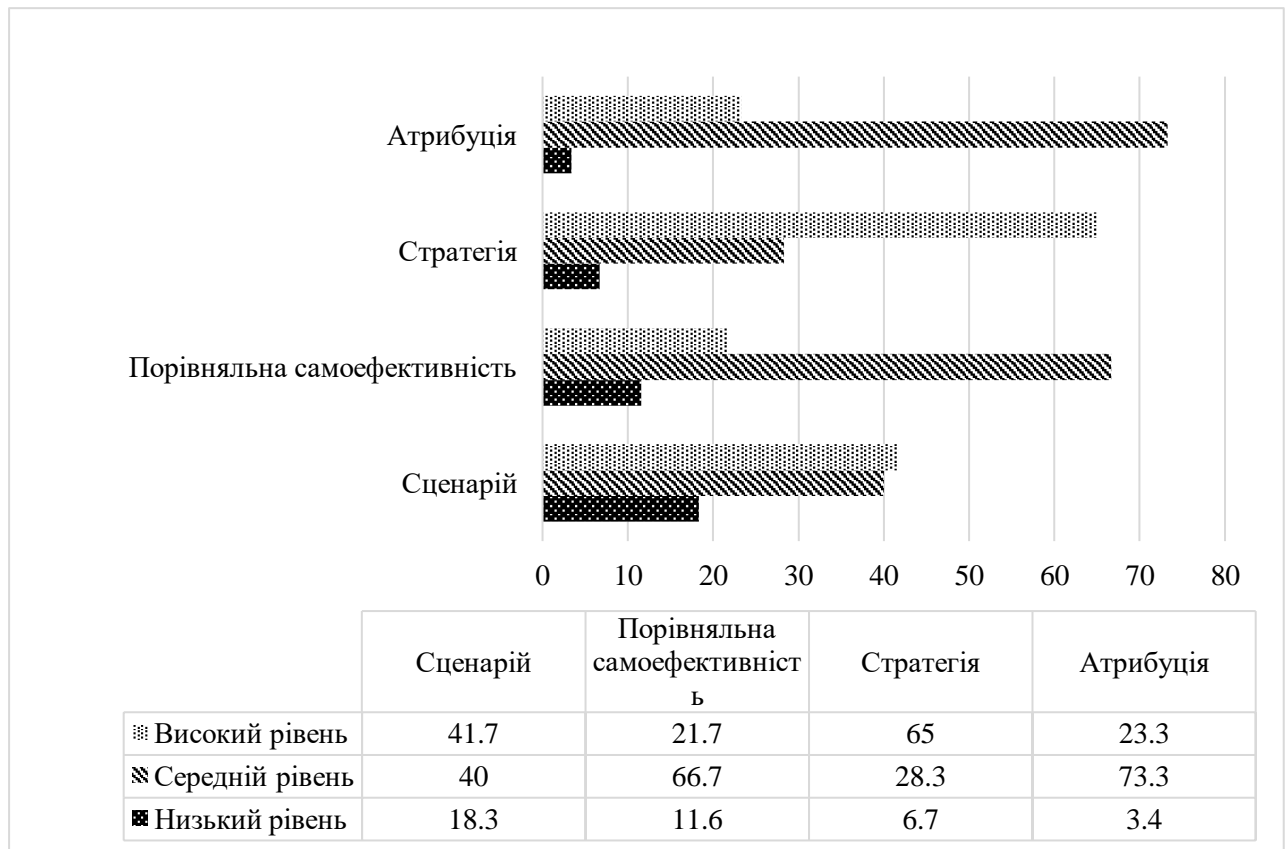


Рис. 3.11. Рівні соціальної самоефективності державних службовців залежно від категорії (у %)

Відповідно, можемо узагальнити що, для значної частини досліджуваних держслужбовців характерними є середні показники соціальної та діяльнісної самоефективності. Тобто, вони схильні оцінювати власні вміння, навички, здібності в залежності від обставин, не завжди проявляють впевненість щодо успішності власних дій у досягненні результату; володіють заниженою

здатністю до конструктивного діалогу, їм буває важко проявляти ініціативу та стійкість у встановленні контактів, не завжди готові оцінювати себе, як



успішних комунікаторів.

Слід також зауважити, що низький рівень діяльнісної самоефективності притаманний більшій частці досліджуваних, які мають трудовий стаж понад 10 років, а низький рівень соціальної самоефективності – досліджуваним з меншим трудовим стажем. Високий рівень як діяльнісної, так і соціальної самоефективності характерний більшому відсотку державних службовців, які займають посади категорії «Б». При цьому кількість працівників яким притаманний низький рівень соціальної самоефективності, у три рази більша серед працівників категорії «В» у порівнянні із працівниками категорії «Б».

Наступним нашим кроком стало дослідження складових самоефективності за допомогою опитувальника самоефективності І. Брунової-Калісецької (див. розділ II).

Рис. 3.12. Рівні сформованості самоефективності державних службовців (у%)

На основі даних рисунку 3.12. можемо узагальнити, що високий рівень за шкалою «Сценарій» наявний у 41,7 % досліджуваних. Для цієї групи працівників характерне позитивне сприйняття перебігу, наслідків та результатів своєї діяльності на етапі планування. Низький рівень притаманний 18,3% досліджуваних. Для них характерним є негативне сприйняття результатів власної діяльності на етапі планування, думки, про майбутнє вирішення задач викликають у них тривогу та занепоєння, вони невпевнені у тому, що можуть досягнути бажаного.

За шкалою «Порівняльної самоефективності» високий рівень мають 21,7% досліджуваних працівників державної служби. Для даної групи працівників характерною є переконаність у своїй ефективності в порівнянні з іншими соціальними об'єктами (друзями, колегами, сторонніми людьми), це переконання впливає на формування і підтримку образу власної успішності та компетентності. Низький рівень характерний для 11,6% досліджуваних. Працівники, які входять до даної групи вважають себе менш компетентними у порівнянні з іншими людьми, можуть проявляти невпевненість у власній здатності досягати результатів самостійно, без сторонньої допомоги.

За шкалою «Стратегія подолання невдач» більшість досліджуваних (65%) володіє високим рівнем і лише 6,7% - низьким. Дана шкала описує планування діяльності, специфіку ставлення до невдач і ситуації діяльності в цілому. Відповідно, для працівників, які мають високий рівень за даною шкалою, характерною є готовність до подолання перешкод та продуманість шляхів досягнення бажаного результату. На противагу цьому, працівники з низьким рівнем притаманна відсутність чіткого плану дій у виконанні діяльності, пасивність у вирішенні проблем.

Шкала «Атрибуція» характеризує уявлення особистості про ступінь її здатності контролювати власне життя. Як бачимо з рисунку, 23,3% досліджуваних володіють високим рівнем за даною шкалою, а низьким - 3,4%. Для працівників із високим рівнем притаманним є переконання, що їхній успіх напряму залежить від здібностей та докладених зусиль, вони здатні адекватно

оцінити свої дії та змінити власну поведінку задля досягнення бажаного результату. Для людей із низьким рівнем характерне звинувачення у своїх невдачах зовнішніх факторів, вони частіше покладаються на удачу і схильні недооцінювати свій вплив на результат діяльності.

Отже, для більшості державних службовців даної вибірки характерні високий рівень таких складових самоефективності, як сценарій та стратегія подолання невдач, та середній рівень таких складових самоефективності, як атрибуція і порівняльна самоефективність.

Також нами був здійснений порівняльний аналіз складових самоефективності в залежності від стажу роботи працівників (див. таблицю 3.4.) та їхньої посадової категорії (див. таблицю 3.5).

Таблиця 3.4.

Рівні сформованості складових самоефективності досліджуваних з різним стажем роботи (у%)

Складова Рівень	Стаж роботи	
	≤ 10 років	> 10 років
Сценарій		
Високий рівень	34,5	48,4
Середній рівень	44,8	35,5
Низький рівень	20,7	16,1
Порівняльна самоефективність		
Високий рівень	13,8	29
Середній рівень	72,4	61,3
Низький рівень	13,8	9,7
Стратегія		

Високий рівень	72,4	61,3
Середній рівень	20,7	32,3
Низький рівень	6,9	6,4
Атрибуція		
Високий рівень	24,1	22,6
Середній рівень	72,4	74,2
Низький рівень	3,4	3,2

Як бачимо з таблиці 3.4., різниця між показниками складових самоефективності державних службовців, що мають стаж роботи у державній службі менше 10 та понад 10 років є незначною.

За шкалою «Сценарій» більше працівників, які мають стаж роботи понад 10 років(48,4%), в порівнянні з працівниками, що мають стаж менше 10 років (34,5%), володіють високим рівнем, тобто більш позитивно сприймають розроблений план здійснення дій задля досягнення результату. Низьким рівнем за даною шкалою володіють 20,7% працівників з меншим стажем та 16,1% державних службовців з стажем роботи понад 10 років.Ймовірно, такий розподіл пов'язаний з тим, що працівники з більшим стажем мають більше досвіду виконання роботи, тому вони більш точно можуть передбачити наслідки власних дій і оцінити ступінь своєї ефективності ще на етапі планування.Середній рівень притаманний 44,8% досліджуваних держслужбовців зі стажем роботи менше 10 років та 35,5% державних службовців з стажем роботи понад 10 років.

За шкалою «Порівняльна самоефективність» більша кількість працівників, які володіють високим рівнем також входять у групу державних службовців, які працюють більше 10 років (29%), в порівнянні з працівниками з меншим досвідом (13,8%). Можливо, це пояснюється тим, що такі працівники за час своєї роботи сформували образ компетентності та успішності. Середній рівень наявний у 72,4% державних службовців з меншим стажем роботи та у

61,3% працівників, що мають стаж понад 10 років. Низький рівень притаманний 13,8% працівників зі стажем менше 10 років та 9,7% держслужбовців з більшим стажем роботи.

За шкалою «Стратегія подолання труднощів» високий рівень має більше працівників з меншим стажем роботи(72,4%), в порівнянні з державними службовцями, що працюють понад 10 років (61,3%). На нашу думку, це через те, що працівники, які працюють в державній службі понад 10 років, схильні більше покладатися на досвід та нехтувати детальним плануванням діяльності й прогнозуванням невдач. Середній рівень мають 20,7% державних службовців з меншим стажем роботи та 32,3% працівників зі стажем більше 10 років. Низький рівень за даною шкалою притаманний однаковою мірою працівникам з меншим стажем (6,9%) та більшим стажем (6,4%) роботи у державній службі.

Високий рівень за шкалою «Атрибуція» наявний у 24,1% працівників з меншим стажем та 22,6% зі стажем роботи понад 10 років. Середній рівень мають 72,4% державних службовців зі стажем роботи менше 10 років та 72,2% працівників з більшим трудовим стажем. Низький рівень притаманний 3,4% працівників з меншим стажем та 3,2% з більшим стажем роботи у державній службі. Як бачимо, за шкалою «Атрибуція» результати порівнюваних груп майже не відрізняються. Це може вказувати на те, що незалежно від стажу роботи, працівники в рівній мірі приписують причини досягнень власним здібностям та зусиллям.

З таблиці 3.5. видно, що різниця між показниками складових самоефективності державних службовців категорій «Б» та «В» також є незначною(за винятком показників такої складової самоефективності, як соціальна саомефективність).

За шкалою «Сценарій» результати порівнюваних груп майже не відрізняються. Високим рівнем за даною складовою володіє 43,3% держслужбовців категорії «Б» та 40% працівників категорії «В», середнім рівнем 36,7% державних службовців категорії «Б» та 43,3% - категорії «В».

Низький рівень притаманний 20% досліджуваних державних службовців категорії «Б» та 16,7% категорії «В».

За шкалою «Порівняльна самоефективність» високий рівень притаманний третині досліджуваних державних службовців категорії «Б» (36,7%), тоді як лише 6,7% працівників категорії «В» володіють високим рівнем за даним показником. На нашу думку, це пов'язано з тим, що до посадових обов'язків таких працівників входить самостійне прийняття важливих рішень, вони знають, що об'єктивно їхня компетентність є вищою ніж у інших спеціалістів структурного підрозділу. Середній рівень порівняльної самоефективності мають 50% державних службовців категорії «Б» та 83,3% - категорії «В». Низький рівень притаманний 13,3% працівників категорії «Б» та 10% - категорії «В».

Таблиця 3.5.

**Рівні сформованості складових самоефективності досліджуваних
залежно від категорії (у%)**

Складова	Категорія	
	«Б»	«В»
Рівень		
Сценарій		
Високий рівень	43,3	40
Середній рівень	36,7	43,3
Низький рівень	20	16,7
Порівняльна самоефективність		
Високий рівень	36,7	6,7
Середній рівень	50	83,3

Низький рівень	13,3	10
Стратегія		
Високий рівень	63,3	70
Середній рівень	30	23,3
Низький рівень	6,7	6,7
Атрибуція		
Високий рівень	16,7	30
Середній рівень	83,3	63,3
Низький рівень	0	6,7

За шкалою «Стратегія подолання труднощів» високий рівень превалує у групі державних службовців категорії «В» (70%), тоді як у досліджуваних держслужбовців категорії «Б» високий рівень за даним показником спостерігається у 63,3%. Ймовірно, як і у випадку з працівниками, які мають стаж роботи більше 10 років, такий результат пояснюється схильністю працівників вищої категорії покладатися на досвід. Середній рівень за даною складовою самоефективності мають 30% державних службовців категорії «Б» та 23,3% - категорії «В». Низький рівень рівною мірою притаманний працівникам, що займають посади категорій «Б» та «В» - 6,7%.

За шкалою «Атрибуція» більший відсоток працівників категорії «В» (30%) володіють високим рівнем, у порівнянні з державними службовцями категорії «Б» (16,7%), та разом серед них більший відсоток тих, хто володіє низьким рівнем (6,7%). Можливо, такий розподіл результатів пояснюється кращим розумінням державними службовцями категорії «Б» сфер своєї відповідальності, вони приймають той факт, що не можуть контролювати все у своєму житті, але реалістично оцінюють причини власних невдач, залежність успіхів від докладених зусиль.

Отже, для більшості досліджуваних держслужбовців характерні високі показники таких складових самоефективності, як сценарій та стратегія

подолання невдач, що вказує на позитивне сприйняття ними перебігу, наслідків і результатів власної діяльності на етапі планування, а також те, що у здійсненні планування працівники враховують можливі перешкоди і виявляють готовність до їх подолання, їхні шляхи досягнення результату є детально продуманими. Крім того, більшість досліджуваних мають середні показники таких складових самоефективності, як порівняльна самоефективність й атрибуція, які свідчать про нестійкість переконань у власній ефективності в порівнянні з іншими, проте, що досліджуваним не завжди вдається адекватно оцінити свої дії, вони можуть відчувати труднощі у перебудові своєї поведінки на шляху до результату, інколи вони проявляють схильність до недооцінки свого впливу на результат діяльності.

Високий рівень таких складових, як сценарій та порівняльна самоефективність, притаманний більшому відсотку державних службовців, які працюють у державній службі понад 10 років та займають посади, що відповідають категорії «Б». Тобто досліджувані даних груп, плануючи, позитивно сприймають свою діяльність, вони переконані, що, в порівнянні з іншими людьми, є більш ефективними працівниками. Високий рівень складових самоефективності, як стратегія подолання труднощів та атрибуція в більшій мірі проявляють досліджувані з меншим стажем роботи та з посадами нижчого рівня. Тобто, досліджувані даних груп мають чіткий план дій у виконанні діяльності, активно вирішують проблеми, переконані, що їхній успіх напряму залежить від прикладених зусиль.

Таким чином, значна частина державних службовців мають середній рівень діяльнісної та соціальної самоефективності, для них характерними є високі показники таких складових, як сценарій та стратегія подолання невдач.

Окрім цього, виявлено, що низький рівень діяльнісної самоефективності в більшій мірі притаманний досліджуваним із трудовим стажем понад 10 років, а також, вони мають високий рівень показників таких складових самоефективності, як сценарій та порівняльна самоефективність. Низький рівень соціальної самоефективності в більшій мірі проявляють державні

службовці з меншим стажем роботи і вони володіють високим рівнем таких компонентів самоефективності, як стратегія подолання труднощів та атрибуція. Високий рівень діяльній та соціальної самоефективності характерні більшою мірою державним службовцям категорії «Б», у порівнянні з службовцями категорії «В». Також для них, як і для працівників з більшим стажем роботи, є характерним високий рівень за показниками таких компонентів самоефективності, як сценарій та порівняльна самоефективність. Заслуговує на увагу й той факт, що у три рази більша кількість держслужбовців категорії «В» демонструють низький рівень соціальної самоефективності, у порівнянні з працівниками, що займають посади категорії «Б».

Відповідно до завдань дослідження для встановлення взаємозалежності між типами кар'єрних орієнтацій державних службовців та видами й компонентами їхньої самоефективності нами було проведено кореляційний аналіз Пірсона. Завдяки кореляційному аналізу ми з'ясували, що статистично значимих зв'язків між типами кар'єрних орієнтацій та видами й компонентами самоефективності державних службовців немає. Таким чином, ми можемо стверджувати, що гіпотеза дослідження не підтвердилась.

Також нами був проведений аналіз за непараметричним критерієм – U - критерієм Манна-Уїтні для порівняння вибірок державних службовців. За результатом проведеного аналізу статистично значимої різниці по кар'єрним орієнтаціям у групах державних службовців із різним стажем та групах з різними категоріями посад виявлено не було.

Загалом, за всіма вимірюваними показниками для вибірок із різним стажем роботи нульова гіпотеза приймається, тобто розподіл є однаковим. Для вибірок держслужбовців з різними категоріями було виявлено різницю за показниками соціальної самоефективності ($U=238,00$; $p = 0,002$), такого компоненту самоефективності, як порівняльна самоефективність ($U=272,00$; $p = 0,006$), а також одного з аспектів мотивації до кар'єри – стійкості ($U=216,00$; $p = 0,001$) (див. рис. 3.13).

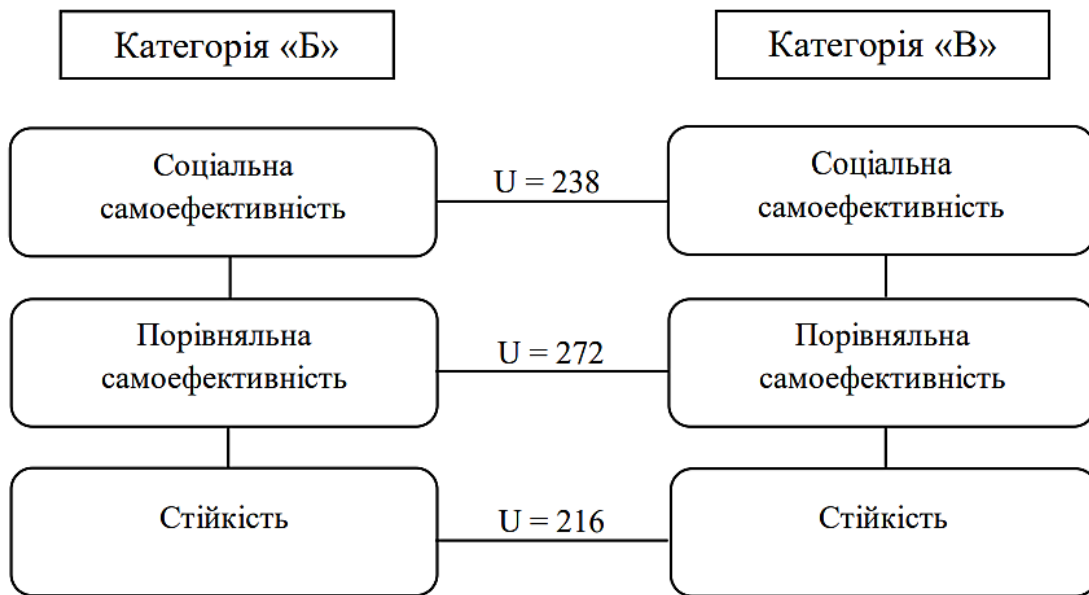


Рис. 3.13. Достовірність результатів за критерієм U-критерію Манна-Уїтні

Для значної частини державних службовців, які займають посади категорії «Б», притаманні високі показники соціальної самоефективності, що вказує на їх впевненість у спілкуванні, здатність конструктивно вирішувати будь-які питання комунікативного характеру та переконаність у власній здатності до побудови міжособистісних відносин.

Показник такого компоненту самоефективності, як порівняльна самоефективність, також вищий у державних службовців категорії «Б». Тобто, такі працівники переконані у власній ефективності в порівнянні з іншими соціальними об'єктами, що, в свою чергу, зумовлює формування та підтримання уявлень про свою успішність та критерії її оцінки.

Показник кар'єрної стійкості, як один з аспектів мотивації, також є вищим у державних службовців, які займають посади категорії «Б». Тобто, працівники, які займають посади вищої категорії, легше адаптуються до обставин, що змінюються, справляються з негативними ситуаціями на роботі, а також проявляють ініціативність, наполегливість у вирішенні службових завдань.

На нашу думку, такі відмінності показників серед працівників, які займають посади категорії «Б» та «В», може бути пов'язана з різними вимогами та особливостями характеру роботи, що закріплені за посадами. Адже, працівники, які займають посади вищої категорії, мають більше повноважень, що пов'язані з вирішенням складних організаційних питань структурного підрозділу, керівництвом підлеглими та наданням адміністративних послуг громадянам, від них вимагається самостійність у прийнятті рішень, швидке реагування на зміну умов та прояв лідерських якостей. Державні службовці, які займають посади вищого рівня, мають більш стійке переконання у власному професіоналізмі, що є об'єктивно вищим, ніж у інших спеціалістів структурного підрозділу, а також мають більше позитивного досвіду, пов'язаного з налагодженням комунікації, що, в свою чергу, підкріплює їхню віру у власну ефективність у спілкуванні.

3.4. Програма підвищення рівня самоефективності державних службовців у професійній сфері

Виклики сучасності, стрімкий технологічний розвиток призводять до постійної розробки та поширення нововведень у державній службі, швидкість та ефективність упровадження яких тісно пов'язана з особистісними характеристиками виконавців, а особливо з їх самоефективністю. Самоефективність, як переконання особистості щодо її здатності управляти подіями, які впливають на її життя, а також віра у власну спроможність виконувати поставлені завдання і долати труднощі, виступає важливим внутрішнім ресурсом фахівця, від якого залежить успішність його професійної діяльності.

Результати нашого дослідження засвідчили, що у державних службовців наявні середні показники соціальної та діяльнісної самоефективності, а також середні рівні таких компонентів самоефективності, як атрибуція та порівняльна самоефективність. Відповідно, важливо цілеспрямовано розвивати вміння реалістично оцінювати власні професійні вміння, навички, здібності, ставити

досяжні цілі й ефективно досягати їх, розвивати соціальну компетентність у працівників державної служби. Тому необхідне створення програми підвищення рівня самоефективності державних службовців у професійній сфері, що позитивно вплине на результативність та продуктивність їх професійної діяльності, а також на їх психологічний стан.

При розробці програми ми опиралися на позиції таких вчених, як Є. Калюжна[Error! Unknown switch argument.], С. Кас'янова [Error! Unknown switch argument.], Л. Матвієнко, Я. Загребельна[Error! Unknown switch argument.].

Мета програми - підвищення рівня самоефективності державних службовців.

Головними завданнями програми є:

- 1) формувати позитивний образ «Я» на основі самоприйняття;
- 2) розвивати здатність до самоаналізу власних ресурсів, уміння знаходити зовнішні ресурси щодо вирішення професійних завдань;
- 3) розвивати здатність до рефлексії щодо оцінки ефективності власної професійної діяльності;
- 4) опанувати навички саморегуляції емоційного стану;
- 5) розвивати здатність до конструктивного розв'язання проблем та оволодіння навичками ефективної міжособистісної взаємодії.

Проведення занять здійснюється завдяки спеціально організованим груповим вправам та включає принцип поетапності, що передбачає наявність вітання тренера з працівниками, вступної, основної, заключної частини, яка б містила підведення підсумків та рефлексію заняття.

Правила проведення групових занять: добровільність, «тут і зараз», Я-висловлювання, Ти-звернення, спілкування на рівних, активність у роботі, право казати «ні», конфіденційність. Застосування даних правил сприяє створенню довірливої психологічної атмосфери тренінгу, робить його потужним засобом організованого психологічного впливу на учасників.

Запропонована нами програма складається з десяти занять терміном 5 тижнів, тривалість кожного заняття становить 60 хвилин. Заняття

рекомендується проводити дварази на тиждень. Рекомендована кількість учасників: 8-12 осіб. Для вирішення передбачених тренінговою програмою задач використовуються наступні методи психологічного впливу: індивідуальні вправи, ігри-комунікації, візуалізація. Повний опис змісту занять представлено у Додатку А.

Етапи програми: підготовчий, основний та заключний. Необхідні матеріали та обладнання: аркуші А4, ручки, маркери, фліпчарт, м'яч.

Таблиця 3.6.

Тематичне планування програми тренінгових занять щодо підвищення рівня самоефективності державних службовців у професійній сфері

Етап/Мета	Зміст заняття	Очікувані результати
<p>Підготовчий етап.</p> <p>Мета: ознайомити учасників з метою та програмою тренінгу, ознайомити з правилами функціонування групи та познайомити один з одним, визначити сподівання щодо тренінгу.</p>	<p>Заняття №1.</p> <p>Вступ. Ознайомлення учасників з метою та програмою тренінгу.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вправа «Хто Я?» 2. Вправа «Правила групи» 3. Вправа «Я сподіваюся – я побоююся» <p>Заключний шерінг. Прощання.</p>	<p>Знайомство учасників групи, сформоване уявлення про особливості взаємодії під час тренінгової роботи, мотивація на подальшу співпрацю.</p>
<p>Мета: зняти емоційну напругу, налагодити взаємодію між учасниками групи, підвищити впевненість у собі.</p>	<p>Заняття №2.</p> <p>Привітання. Стартовий шерінг</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вправа «Без маски» 2. Вправа «Взаємні презентації» 3. Вправа «Автопілот» <p>Заключний шерінг. Прощання.</p>	<p>Налагоджена взаємодія між учасниками, атмосфера довіри та взаєморозуміння, відчуття учасниками впевненості в собі.</p>

<p>Основний етап.</p> <p>Мета: розвинути здатність до самоаналізу і саморефлексії.</p>	<p>Заняття №3.</p> <p>Привітання. Стартовий шерінг</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вправа «Мені вдалося» 2. Вправа «Самоаналіз» 3. Вправа «Я думаю, що ти думаєш ...» 4. Вправа «Мої труднощі» 5. Вправа «Могутність» <p>Заключний шерінг. Прощання</p>	<p>Сформовані навички самоаналізу, самооцінки та самокритики.</p>
<p>Мета: ознайомити учасників з інструментами ефективного досягнення професійних цілей.</p>	<p>Заняття №4.</p> <p>Привітання. Стартовий шерінг</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вправа «Золота рибка». 2. Вправа «Постановка цілей за схемою «SMART» 3. Інформаційний блок. Правило Парето та матриця Ейзенхауера. 4. Вправа «Розподіл справ за матрицею Ейзенхауера» <p>Заключний шерінг. Прощання</p>	<p>Учасники оволоділи інструментами для планування та цілепокладання.</p>
<p>Мета: розвинути здатність до аналізу зовнішніх та внутрішніх ресурсів для досягнення професійної мети.</p>	<p>Заняття №5.</p> <p>Привітання. Стартовий шерінг</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Інформаційний блок. Ресурси. 2. Вправа «Ресурс та контекст». 3. Вправа «Що може бути ресурсом» 4. Вправа «Скарбничка ресурсів» 5. Вправа «Пошук ресурсного стану» <p>Заключний шерінг. Прощання</p>	<p>Сформоване вміння визначати свої зовнішні та внутрішні ресурси у досягненні цілей.</p>

<p>Мета: розвиток позитивного ставлення до себе як фахівця.</p>	<p>Заняття №6.</p> <p>Привітання. Стартовий шерінг</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вправа «Професійне Я в променях сонця» 2. Вправа «Ставтеся до себе, як до людини, яку ви любите» 3. Вправа «Сила слів» <p>Заключний шерінг. Прощання</p>	<p>Розвиток позитивного мислення, більш лояльне ставлення учасників до себе.</p>
<p>Мета: розвинути вміння опанувати негативні переживання, керувати власним психоемоційним станом.</p>	<p>Заняття №7.</p> <p>Привітання. Стартовий шерінг</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вправа «Мотиви агресивності» 2. Вправа «Розрядка гніву» 3. Вправа «Слова гніву» 4. Вправа «Хто найбільш спокійний?» <p>Заключний шерінг. Прощання</p>	<p>Учасники вміють опанувати негативні емоції, володіють прийомом саморегуляції.</p>
<p>Мета: розвинути навички асертивності.</p>	<p>Заняття №8.</p> <p>Привітання. Стартовий шерінг</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вправа «Розтисни кулак» 2. Вправа «Так, ні» 3. Вправа «Впевнена, непевна і агресивна поведінка» 4. Вправа «Усмішка» <p>Заключний шерінг. Прощання</p>	<p>Учасники набули вміння впевнено відстоювати власну позицію в проблемних ситуаціях.</p>
<p>Мета: відпрацювати навички ефективної міжособистісної взаємодії.</p>	<p>Заняття №9.</p> <p>Привітання. Стартовий шерінг</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вправа «Подарунок» 2. Вправа «Труднощі 	<p>Учасники поліпшили навички професійного спілкування.</p>

	<p>комунікації»</p> <p>3. Вправа «Толерантність у спілкуванні»</p> <p>4. Вправа «Добре в людях»</p> <p>Заклучний шерінг. Прощання</p>	
<p>Заклучний етап.</p> <p>Мета: відрефлексувати, які зміни виникли у процесі занять у кожного із учасників групи</p>	<p>Заняття №10.</p> <p>Привітання. Стартовий шерінг</p> <p>1. Вправа«Компліменти»</p> <p>2. Вправа «Підсумки»</p> <p>3. Вправа «Я вдячний тому, що...»</p> <p>Заклучний шерінг. Прощання</p>	<p>Учасники відрефлексували здобутий під час тренінгової роботи досвід.</p>

ВИСНОВКИ

Аналіз теоретичних джерел із досліджуваної проблеми та результати емпіричного дослідження дозволяють сформулювати наступні висновки.

Професійна кар'єра – це активні дії працівника до досягнення певних успіхів у професійній діяльності щодо професійного зростання та професіоналізму. Професійна кар'єра державних службовців становить процес вертикального (від нижчого рангу державної служби до вищого) чи горизонтального (в межах одного рангу чи категорії) переміщення з однієї посади на іншу.

Кар'єрні орієнтації, як спрямованість особистості на цінності у сфері кар'єри, визначають успішність професійної реалізації спеціаліста, його кар'єрні цілі, мотиви здійснення професійної діяльності та здатність отримання задоволення від роботи. Наявність сформованих стійких кар'єрних орієнтацій є необхідною умовою для успішного планування професійної кар'єри та запорукою розкриття потенціалу державного службовця, задоволення його прагнень та потреб, пов'язаних із професією.

Корегування кар'єрних орієнтацій працівників потребує індивідуального підходу та передбачає підвищення обізнаності працівника щодо власних можливостей здійснення кар'єри у державній службі, з урахуванням потенціалу, схильностей та професійної спрямованості.

Самоефективність, як переконаність у здатності успішно діяти в конкретній ситуації, впливає на продуктивність та результативність діяльності працівника державної служби. Саме рівень самоефективності визначає здатність працівника до мобілізації власних ресурсів, гнучкості, до моделювання і реалізації поведінкових стратегій в залежності від складності ситуації.

У ході проведеного емпіричного дослідження були вивчені особливості кар'єрних орієнтацій, аспектів мотивації до кар'єри, рівні соціальної та діяльнійшої самоефективності, а також складових самоефективності державних службовців, був здійснений порівняльний аналіз результатів для вибірок

державних службовців залежно від стажу роботи на державній службі та категорії посад.

Досліджувані державні службовці у здійсненні професійної кар'єри керуються такими кар'єрними орієнтаціями, як стабільність місця проживання, служіння, професійна компетентність. Це свідчить про те, що для них важливими є відчуття стабільності, комфорту, переконаність у суспільній значимості здійснюваної діяльності, а також можливість професійного самовдосконалення. Слід зауважити, що для держслужбовців з більшим стажем та вищою посадою більшу цінність становить така кар'єрна орієнтація, як професійна компетентність, а для держслужбовців з меншим стажем і нижчою посадою – інтеграція стилів життя.

Значна частина досліджуваних державних службовців мають середні показники таких аспектів мотивації до кар'єри, як інтуїція, приналежність та стійкість, що вказують на можливі труднощі в оцінці своїх цілей, вмінь та навичок, пасивність у кар'єрному просуванні та посередню здатність адаптації до зміни обставин на роботі.

Досліджувані держслужбовці зі стажем менше 10 років та посадами нижчого рівня мають вищі показники кар'єрної інтуїції та приналежності, а держслужбовці зі стажем більше 10 років та посадами вищого рівня - кар'єрної стійкості. Це вказує на те, що державні службовці із меншим стажем роботи та посадами нижчої категорії мають реалістичні очікування щодо побудови кар'єрного шляху, здатні реально оцінювати свої сильні та слабкі сторони, проявляють більшу відданість організації, а державні службовці, які працюють у державній службі понад 10 років та займають посади вищої категорії, ефективніше та наполегливіше розв'язують професійні питання та більше значення надають власній професійній компетентності.

Більшість досліджуваних держслужбовців мають середні показники соціальної та діяльнісної самоефективності. Високий рівень як діяльнісної, так і соціальної самоефективності характерний більшому відсотку державних службовців, які займають посади категорії «Б». При цьому, кількість

працівників, яким притаманний низький рівень соціальної самоефективності, у три рази більша серед працівників категорії «В» у порівнянні із працівниками категорії «Б».

Більшість досліджуваних працівників державної служби мають високі показники таких складових самоефективності, як сценарій та стратегія подолання невдач, та середні показники таких складових самоефективності, як порівняльна самоефективність й атрибуція. Тобто, такі працівники позитивно сприймають перебіг, наслідки і результати власної діяльності на етапі планування, детально продумують шляхи досягнення результату, враховують можливі перешкоди і виявляють готовність до їх подолання. Водночас, для них характерна нестійкість переконань у власній ефективності в порівнянні з іншими, труднощі у перебудові своєї поведінки на шляху до результату, схильність недооцінювати свій вплив на результат діяльності.

Високий рівень сформованості таких складових, як сценарій та порівняльна самоефективність, притаманний більшому відсотку державних службовців, які працюють у державній службі понад 10 років та займають посади, що відповідають категорії «Б». Високий рівень таких складових самоефективності, як стратегія подолання труднощів та атрибуція в більшій мірі проявляють досліджувані з меншим стажем роботи та з посадами нижчого рівня.

На основі результатів проведеного аналізу за непараметричним критерієм - U - критерієм Манна-Уїтні нами не виявлено статистично значимої різниці по кар'єрним орієнтаціям державних службовців із різним стажем та різною категорією посад. При цьому було виявлено відмінність між показниками соціальної самоефективності, такого компонента самоефективності як порівняльна самоефективність та одного з аспектів кар'єрної мотивації – стійкості.

Проведений кореляційний аналіз дав змогу з'ясувати, що між типами кар'єрних орієнтацій та компонентами й видами самоефективності державних службовців немає. Гіпотеза дослідження щодо існування специфіки

взаємозалежності між типами кар'єрних орієнтацій та видами й компонентами самоефективності державних службовців не підтвердилась.

На основі отриманих результатів нами була розроблена тренінгова програма, спрямована на підвищення рівня загальної самоефективності державних службовців у професійній сфері. Дана програма передбачає виконання наступних завдань: формування позитивного образу «Я» працівників, розвиток здатності до самоаналізу ресурсів, розвиток здатності до рефлексії ефективності професійної діяльності, опанування навичок саморегуляції, а також оволодіння навичками ефективної міжособистісної взаємодії.

Перспектива подальших наукових досліджень у даному напрямі полягає в здійсненні порівняння кар'єрних орієнтацій та показників самоефективності державних службовців із характеристиками, що не вивчалися в рамках поточної наукової роботи (наприклад, сімейний статус, стать, вік), адже це розширить діапазон розуміння даної наукової проблеми та дозволить покращити систему управління професійною кар'єрою державних службовців у подальшому. Також перспективною, на наш погляд, є перевірка ефективності розробленої нами програми підвищення рівня самоефективності державних службовців у професійній сфері для працівників з різними категоріями посад державної служби.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Березовська Л. І., Тангел А. А. Психологічні особливості кар'єри особистості. Вісник Національного університету оборони України: Збірник наукових праць. Київ, 2015. №1(44). С.212 – 217.
2. Бессараб В. Кар'єра на державній службі. Вісник державної служби України. 2008. №1. С. 71–77.
3. Біла-Тіунова Л. Р. Службова кар'єра державного службовця: поняття та особливості. Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія». 2012. Т. 11. С. 127-139.
4. Білозерська С. І. Професійна Я-концепція як передумова професійного розвитку особистості. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія». Випуск 2. С. 10-18.
5. Біскуп В. С. Консультування з питань кар'єри та його складові. Тернопіль, 2007. 345 с.
6. Біскуп В. С. Теоретичний аналіз змісту поняття «кар'єра» з позицій суспільно-гуманітарних дисциплін. Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. 2012. Випуск 6. С. 217–226.
7. Бочелюк В.Й. Психологічні особливості кар'єрного зростання персоналу. Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Серія «Психологія». 2014. Вип. 49. С. 16–23.
8. Вовк О. М. Самоефективність: сутність, структура та особливості розвитку в студентському віці. Вісник психології і соціальної педагогіки: зб. наук. пр. 2010. №3. Електронний ресурс. Режим доступу: https://www.psyh.kiev.ua/Вовк_О.М._Самоефективність:_сутність,_структура_та_особливості_розвитку_в_студентському_віці
9. Воронько Л. О. Успішна кар'єра державного службовця: сутність, умови та фактори побудови. Державне управління: теорія та практика. 2013. № 1. Електронний ресурс. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2013_1_23

10. Галецька І. І. Самоефективність у структурі соціально-психологічної адаптації. Вісник Львівського університету. Сер. «Філософські науки». 2003. С.433-442.
11. Гриценко І. Проблеми формування кар'єрних орієнтацій учнів професійно-технічних навчальних закладів. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Серія «Професійна педагогіка». 2017. № 13. С. 44–50.
12. Гуляс І. А. Аксіопсихологічне проектування життєвих досягнень особистості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора психол. наук за спеціальністю 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Івано-Франківськ, 2020. 39 с.
13. Гура Н. А. Наукові уявлення про внутрішні чинники кар'єрного розвитку: огляд психологічних теорій. Правничий вісник Університету "КРОК". 2017. № 28. С. 176-185.
14. Деліні М. Професійна «Я-концепція» як умова успішної кар'єри: емпіричний вимір. Нова парадигма. 2018. Вип. 134. С. 94-108.
15. Дзьобан Н. Умови та фактори побудови успішної кар'єри державного службовця. Актуальні проблеми вітчизняної економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі (частина 2). Тернопіль, 2020. С. 78-81.
16. Єрмаш Н. М. Формування соціально-психологічних умов професіоналізації державних службовців. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2013. № 2. С. 109-115.
17. Жданович А. А. Реадаптація опросника «Карьерные ориентации» Э. Г. Шейна и его стандартизация на студенческой выборке. Психологический журнал. 2007. № 4. С. 4-19.
18. Жигір В. Дидактичні особливості формування кар'єрної компетентності майбутніх фахівців в процесі їх професійної підготовки. Молодь і ринок. 2016. №6 (137). С. 18-22.
19. Загурська-Антонюк В. Ф., Березенська С. А., Вовкотруб Т. П., Бондаренко О. В. Підвищення ефективності роботи та кар'єрного потенціалу державних

- службовців в Україні. Економіка, управління та адміністрування. 2019. № 3 (89). С. 165-174.
20. Закатнов Д. Кар'єрні орієнтації учнівської молоді. *Spółeczeństwo. Edukacja. Język* 3. 2015. С. 235-241.
21. Зось-Кіор М. Удосконалення державно-управлінської практики засобами кар'єрного консалтингу. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2018. №1. С. 29-35.
22. Калюжна Є. М. Тренінг самоефективності особистості: практичний інструментарій для психологів, коучів, тренерів. Київ, 2020. 248 с.
23. Кас'янова С. Б. Роль емоційного інтелекту в розвитку самоефективності. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 6. Т. 1. С. 55-59.
24. Кобец В. Н. Самоефективність в спілкуванні студентів-менеджерів і її формування в процесі навчання. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2014. Вип. 37. С. 209-217.
25. Кревська О. О. Самоефективність як одна з основ мотивації політичної компетентності особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Психологічні науки*. 2016. Вип. 5(1). С. 86-91.
26. Кревська О.В. Мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості: дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук. Луцьк, 2018. 213 с.
27. Креденцер О. В. Підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2016. №1 (4). С. 51-60.
28. Кремешна Т.І. Педагогічна самоефективність: шлях до успішного викладання: навчально-методичний посібник. Умань, 2010. 164 с.
29. Ліпінська Н. Ф. Особливості самоефективності працівників ОВС. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. Психологія*. 2015. Т. 20. Вип. 2 (36). Ч. 2. С. 106-110.
30. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ, 2015. 279 с.

- 31.Макаренко І. Є. Проблема феномену «самоефективність» у психолого-педагогічній теорії та практиці. Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Сер.: Педагогічні науки. 2015. Вип. 28. С. 157-164.
- 32.Малиновский В. Я. Державне управління: Навч. посіб.Луцьк, 2000. 558 с.
- 33.Малиновський В.Я. Державна служба: теорія та практика: навч. посібник. Київ, 2003. 104 с.
- 34.Матвієнко Л. І., Загребельна Я. О. Психотехнічні прийоми профілактики агресивної поведінки менеджерів. Психологічний інструментарій для фахівців служби зайнятості: методичні рекомендації. Київ, 2019. С. 120-122.
- 35.Михайличенко В.Є., Полякова Н.В. Роль самоефективності в процесі активізації лідерського потенціалу особистості. Проблеми інженерно-педагогічної освіти. 2014. № 45.С. 179-184.
- 36.Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Санкт-Петербург, 2007. 336 с.
- 37.Мудрик А. Психологічні особливості розвитку професійної кар'єри державних службовців. PsychologicalProspectsJournal. 2019. №.33. С. 192-204.
- 38.Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. Проблеми сучасної психології. 2013. № 1. С. 91–104.
- 39.Олуйко В. М., ПримушР. Б. Професійний розвиток особистості службовця в процесі кар'єрного зростання. 2017. № 1. С. 356-374
- 40.Онопрієнко-Капустіна Н. В. Психологічні особливості розвитку самоефективності майбутніх фахівців соціальних служб у процесі професійної підготовки: дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук. Київ, 2021. 235 с.
- 41.Орлов В. Ф., Базиль Л. О. Методологія формування кар'єрних орієнтацій і досягнення професійного успіху фахівців. Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи:збірник наукових статей. Київ, 2018.С. 330-337.

- 42.Ортікова Н.В. Чинники кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості та визначення психодіагностичного інструментарію їх дослідження. ГАБІТУС. 2020. Т.1. № 12 (64). С. 249-255.
- 43.Перегончук Н. В., Фальчук М. П. Кар'єра та кар'єрні орієнтації: вивчення змісту понять. Молодий вчений. 2018. № 12 (64). С. 60-64.
- 44.Серьогін С. М., Артеменко Н. Ф. Кар'єра державного службовця. Енциклопедія державного управління: у 8 т. Дніпропетровськ, 2011. С. 194–196.
- 45.Серьогін С., Хлуткова В. Організація кар'єридержавного службовця як засіб попередження і запобігання корупції. Вісник УАДУ. 1999. № 4. С. 101-104.
- 46.Столярчук О. А. Рефлексивно-проектувальне навчання як засіб оптимізації становлення особистості майбутнього фахівця. Освіта та розвиток обдарованої особистості. 2018. № 3 (70). С. 21–26.
- 47.Столярчук О.А. Вплив мотивів навчання студентів на формування їх кар'єрних орієнтацій. Педагогічний процес: теорія і практика. Серія «Психологія». Київ, 2016. Вип. 1. С. 21–25.
- 48.Терехова Т. А. Профессиональная психодиагностика: учебное пособие. Иркутск, 2012. 347 с.
- 49.Хуї Д., Крижановська А. Проблема професійного зростання у структурі кар'єрного розвитку фахівця.Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія. 2022. Випуск 66. С. 24-37.
- 50.Черножук Ю. Г. Особливості самоефективності осіб з різним типом емоційності. Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки. 2017. № 2. С. 205-209.
- 51.Шапошник Д. О. Психологічні детермінанти самоефективності особистості. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. 2011. № 985. Вип. 48. С. 37-40.
- 52.Шапошник Д. О. Ресурси теорії самоефективності особистості у сучасній психології. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. 2011. № 937. Вип. 45. С. 302-305.

- 53.Щегорцова В. М. Наукові підходи до класифікації видів кар'єри державних службовців. Теорія та практика державного управління. 2015. № 1. С. 191-196.
- 54.Bandura A. Self-efficacy mechanism in human agency. American Psychologist. 1982. Vol. 37. p. 122–147
- 55.Bandura A. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. Psychological Review, 1977. Vol. 84, no. 2, pp. 191—215
- 56.BanduraA., Mahoney M. J.,&Dirks S.J.Discriminative ActivationandMaintenanceof ContingentSelf-Reinforce-men.BehaviourResearch and Therapy, 1976, Vol. 14. p. 1–6.
- 57.Frydenberg E. Adolescent coping: Theoretical and research perspectives. – New York: Routledge, 1997.
- 58.HjelleL., ZieglerD. Personality Theories: Basic Assumptions, Research, and Applications3th ed.: McGraw-Hill, 1992
- 59.Lazarus, R., Folkman, S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer Publishing Company, Inc. – 1984
60. Myers David, Social Psychology, 7th ed., 2002
- 61.Pervin Lawrence A., John, Oliver P.Handbook of Personality: Theory and Research, Second Edition. 2001

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Тренінгові заняття за програмою, що спрямована на підвищення рівня самоефективності державних службовців у професійній сфері

Підготовчий етап

Заняття №1.

Мета заняття: ознайомити учасників з метою та програмою тренінгу, ознайомити з правилами функціонування групи та познайомити один з одним.

Хід заняття:

Вступ. Ознайомлення учасників з метою та програмою тренінгу.

1. Вправа «Хто я?»

Мета: знайомство учасників групи, забезпечення можливості швидкого психологічного контакту на рівні самооцінки.

Кожен учасник пише на листку паперу відповідь на питання «Хто я?». Необхідно домовитися про кількість характеристик, наприклад 10 - 12. Відповідь складається з одного слова, що характеризує риси характеру, якості, інтереси, звички. Після написання кожен приколює листок у себе на грудях. Потім учасники повільно ходять по кімнаті, підходять до інших членів групи, читають їх переліки, не соромлячись коментувати прочитане. Головна умова виконання вправи - відсутність іронії і позитивний, серйозний настрій, який повинен забезпечити керівник.

Обговорення: як змінився ваш емоційний стан? Які труднощі виникали у процесі виконання вправи? Чим би ви хотіли поділитись з групою?

2. Вправа «Правила групи»

Мета: допомогти учасникам усвідомити, що правила групи – це не формальні правила, а норми, які значно скорочують витрати часу, дозволяють продуктивно працювати над собою і ефективно взаємодіяти з іншими учасниками групи.

Учасники обговорюють правила роботи в групі, висловлюють свої пропозиції, критичні зауваження, доповнення. Тренер нагадує учасникам, що

від їх активності і відповідальності під час роботи над правилами групи багато в чому залежить успішність її діяльності.

Основні правила групи: довіра і відкритість у спілкуванні; спілкування за принципом «тут і тепер»; персоніфікація висловлювань (відмова від безособових висловлювань); конфіденційність всього, що відбувається в групі; безоціночні висловлювання; повага до того, хто говорить; активна участь у тому, що відбувається.

3. Вправа «Я сподіваюся – я побоююся»

Мета: сформулювати власні сподівання від тренінгу; спонукати учасників ділитися своїми думками, почуттями і побоюваннями.

Опис. Ведучий пропонує учасникам написати на окремих картках їхні сподівання і побоювання, пов'язані з майбутнім тренінгом. Наприклад: «Я сподіваюся, що тренінг допоможе мені навчитися зберігати рівновагу у напружених ситуаціях. Я побоююся, що тренінг буде нудним». Підписуватися не потрібно. Ведучий зачитує записки по одній, наклеює їх на фліп-чарт, по можливості групує за тематикою. Потім група обговорює, що потрібно зробити для того, щоб сподівання здійснилися, а побоювання зникли.

Обговорення. Для чого взагалі потрібно визначати свої сподівання, побоювання?

Заключний шерінг. Прощання.

Заняття №2.

Мета заняття: зняти емоційну напругу, налагодити взаємодію між учасниками групи.

Хід заняття:

Привітання. Стартовий шерінг.

1. Вправа «Без маски»

Мета: зняття емоційної та поведінкової скованості; формування навичок щирих висловлювань для аналізу свого «Я».

Кожному учаснику видається картка з написаною фразою, яка не має закінчення. Без будь-якої попередньої підготовки він має продовжити та завершити фразу. Висловлювання має бути щирим. Якщо решта членів групи відчує фальш, учаснику доведеться брати ще одну картку.

Можливий зміст карток:

- Особливо мені подобається, коли люди, що оточують мене...
- Чого мені іноді по-справжньому хочеться, то це ...
- Іноді люди не розуміють мене, тому що я ...
- Вірю, що ...
- Мені буває соромно, коли я ...
- Особливо мене дратує, що я ...

Обговорення: що було найскладніше? Що нового ви дізналися про учасників? Навіщо вам такі знання?

2. Вправа «Взаємні презентації»

Мета: знайомство, поглиблення знань учасників один про одного.

Інструкція ведучого: «Зараз ми розіб'ємося на пари. Дається 10 хвилин на те, щоб ви розповіли один одному про себе якомога докладніше - адже вам потрібно представити свого партнера групі. Постарайтеся отримати якомога більше різносторонньої інформації про свого партнера. Хотілося б, щоб ви відобразили в самопрезентації наступні найважливіші питання: що я ціную в самому собі; предмет моєї гордості; що я вмію робити найкраще».

Після цього організовується робота в парах. Якщо в групі незнайомі люди, то в цій грі можна надати учасникам самим вибрати собі партнера. Через 10 хвилин ведучий дає додаткові інструкції: «Презентації відбуватимуться в такий спосіб: один з членів пари сидить на стільці, другий встає за його спиною, поклавши першому руки на плечі. Той, що стоїть буде говорити від імені учасника, що сидить, називаючи себе ім'ям свого партнера. Протягом однієї хвилини - строго однієї хвилини, не більше і менше! – той, що стоїть розповідає, граючи роль сидячого учасника. Рівно через хвилину я зупиню

монолог; якщо хтось закінчить раніше, ми будемо мовчати, доки не пройде відведена на виступ хвилина.

Таким чином, ваше завдання – побудувати свою презентацію так, щоб вона тривала точно шістдесят секунд. Після цього будь-який член групи - і я в тому числі має право задати виступаючому учаснику будь-які питання, на які той повинен відповідати також від імені сидячого. Зрозуміло, що ви можете і не знати справжньої відповіді на поставлене запитання, тому вам потрібно зрозуміти, відчути, як відповів би ваш партнер. До речі, той, кого презентують, не може втручатися і змушений буде весь час мовчати. Питання, які задають учасники групи і ведучий виступаючому, починаються зі звернення до нього на ім'я людини, яку він презентує, і можуть стосуватися найрізноманітніших тем, наприклад: які якості ти найбільш цінуєш в людях? Що ти вважаєш найбільш огидним? Чи є людина, яка сильно вплинула на твоє життя? Хто вона? Назви твоє найзаповітніше бажання. Чого б тобі хотілося досягнути в житті?»

Вправа завершується обговоренням почуттів і думок учасників. Можна використовувати наступні питання: оціни успішність твоєї презентації свого партнера. Що ти відчував, коли твій партнер не зумів укластися у відведений час (замок раніше, чим закінчилася хвилина)? Чи вдалося твоєму партнеру вірно викласти відомості про тебе? Чи вийшло у твого партнера стати твоїм двійником? Чи правильно він угадав відповіді, які давав від твого імені?

3. Вправа «Автопілот»

Мета: усвідомлення своїх устремлінь, підвищення впевненості у своїх силах, формування установок на виявлення позитивних особистісних та інших якостей.

Учасники міркують про те, якими їм хотілося б стати: як поводитися, як ставитися до себе і оточуючих і т.д. Відповідно до цього кожен складає програму для свого «автопілота» за певною схемою, наприклад: «Я впевнений у собі; я доброзичливий». Коли програма готова, кожен учасник читає її вголос так, щоб у присутніх виникло переконання, що ця людина саме така.

Учасникам дається таке пояснення: у виставі ви повинні постаратися відобразити свою індивідуальність так, щоб решта учасників відразу запам'ятали виступаючого. Наприклад, «Я висока, сильна і впевнена в собі людина. Зовнішність у мене звичайна, зате волосся гарного кольору і злегка в'ється, що є предметом легкої заздрості багатьох жінок. Але головне, на що хочу звернути вашу увагу - зі мною в будь-якій компанії цікаво і весело, знаєте, як правило, граю роль тамади» або «Вік у мене середній, зовнішність не помітна, здібності та можливості прості. Єдине, в чому я розуміюся, може бути кращим за інших і готова присвячувати весь свій час – це смачно готувати та пригостити. Обіцяю всім яблучний пиріг до чаю».

Заключний шерінг. Прощання.

Основний етап

Заняття №3.

Мета заняття: розвинути здатність до самоаналізу і саморефлексії.

Хід заняття:

Привітання. Стартовий шерінг.

1. Вправа «Мені вдалося»

Мета: створення умов для самопрезентації, знайомство, підвищення мотивації до засвоєння нових видів діяльності.

Учасники по черзі розповідають про будь-яку справу, яка їм особливо добре вдається. Після розповіді вони відповідають на два питання: де може стати в нагоді це вміння? Як їм вдалося цьому навчитися?

Усі учасники групи відповідають на запитання: якій справі, з тих, що розповіли інші учасники, захотілося навчитися? Хто з учасників вас здивував? Змусив глянути на нього по-новому?

2. Вправа «Самоаналіз»

Мета: усвідомлення своїх сильних та слабких сторін у професійній сфері.

Протягом 5 хвилин учасникам тренінгу необхідно письмово дати не менше 5 відповідей на кожне із запитань:

- Які якості та вміння допомагають Вам бути успішними у професії на даному етапі життя?
- Які Ваші звички та якості заважають Вам бути успішним у професії на стільки, на скільки хотілося б?

Потім учасники об'єднуються у мікро-групи по 4-5 осіб та обговорюють відповіді, роблять групові висновки, подають їх, за потреби кожен учасник коментує свої відповіді.

3. Вправа «Я думаю, що ти думаєш ...»

Мета: формування навичок самоаналізу, самооцінки та самокритики; поглиблення знань про інших через розкриття якостей кожного учасника.

Вправа виконується у групах із чотирьох осіб по колу. Кожен учасник повинен по черзі звернутися до інших членів його групи зі словами: «Мені здається, що ти вважаєш (думаєш), що я в спілкуванні...» Складність завдання полягає в тому, що людина має подивитися на себе очима іншого і сказати, які якості, особливості бачить у ньому саме ця людина.

Той, до кого звертаються, має відповісти, із чим зі сказаного він згоден, і з чим ні. При цьому не потрібно додавати ще щось, тобто уточнювати свою думку про людину, необхідно тільки погодитися або не погодитися з його словами. Далі учасники змінюють ролі. У результаті кожен член групи з чотирьох осіб має отримати зворотний зв'язок від усіх учасників підгрупи.

Обговорення: що було найскладніше? Що нового ви дізналися про учасників, про себе? Які почуття ви відчували, отримуючи інформацію?

4. Вправа «Мої труднощі»

Мета: надання можливості у спокійній та доброзичливій атмосфері поговорити про свої помилки, труднощі та недоліки.

Учасники діляться на пари та сідають так, щоб не заважати один одному своїми розмовами. Обидва партнери мають отримати принаймні чотири відповіді на наступне запитання: «Як я ставлюся до почуття розчарування?» (5 хвилин).

Потім пари поділяються, кожен шукає собі іншого партнера і обговорює з ним питання: «Наскільки важко мені умовити інших дати мені те, що потрібно?». Необхідно отримати щонайменше чотири відповіді (10 хвилин).

Учасники утворюють нові пари. На цей раз обговорюється питання: Що заважає мені досягти успіху? (5 хвилин). Знову новий партнер і чотири відповіді на запитання: «Що я говорю собі, коли зробив помилку?».

5. Вправа «Могутність»

Мета: усвідомлення власної унікальності, неповторності, самоцінності.

Інструкція: Закінчіть речення «Я можу...» (не менше 20 пропозицій). Наголосіть на тому, що можете тільки ви. Прочитайте ваш список.

Обговорення: як ви вважаєте, що таке могутність? Чим більше умінь у людини, тим вона могутніша, тим більше вона може, вміє щось робити, створювати творити.

Заключний шерінг. Прощання.

Заняття №4.

Мета заняття: ознайомити учасників з інструментами ефективного досягнення професійних цілей.

Хід заняття:

Привітання. Стартовий шерінг.

Вступ. При плануванні свого майбутнього слід відповісти на три запитання: «Де ви знаходитесь?», «Куди ви збираєтеся рухатися?», «Як ви збираєтеся досягти поставленої мети?» (Слід зазначити, що відповідаючи на ці питання доводиться постійно звертатися до функції контролю – оцінювати, де ви, оцінювати ваші можливості досягнення цілей та інших.) Планування включає постановку цілей і розробку програми досягнення цих цілей. Ціль – це бажаний кінцевий результат або стан.

1. Вправа «Золота рибка»

Мета: розминка, підведення до основної теми заняття.

Тренер пропонує учасникам уявити, що вони спіймали золоту рибку і мають можливість у неї попросити виконання трьох бажань: одне бажання — особисте (наприклад, хочу у відпустку) і два — для роботи (наприклад, хочу, щоб Ковальчук написав звіт).

Далі тренер заслуховує бажання учасників та записує їх на фліпчарт. Почувши бажання тренер коментує його, обіцяючи виконання. Наприклад, учасник каже: «Хочу машину», тренер відповідає: «Так тому й бути: мати тобі Запорожець». Або учасник каже: «Хочу, щоб Ковальчук написав мені звіт», а тренер відповідає: «Так тому й бути: напише Ковальчук звіт, про те, як витратив свою останню зарплату» і т.д. Після опитування кількох людей тренер задає питання учасникам, які озвучили свої бажання: «Підніміть руки ті з вас, хто задоволений тим, що пообіцяла йому золота рибка?». (Скоріш за все, цих рук не буде або їх буде одна-дві.)

Потім обговорюється питання: «Як потрібно було загадувати бажання, щоб вони були виконані саме так, як хотілося?» Далі тренер розповідає про систему постановки цілей «SMART». Критерії виписуються на фліпчарт для наочності:

- Specific - Конкретна
- Measurable - Вимірна
- Achievable - Досяжна
- Relevant - Релевантна
- Time-Bound — Визначена за часом

Тренер розповідає детальніше про кожен із критеріїв смарт-цілей.

2. Вправа «Постановка цілей за схемою «SMART»

Мета: практичне застосування отриманої інформації.

Завдання групі: Протягом 15 хвилин кожен повинен поставити собі 3 професійні цілі, які відповідатимуть всім 5 критеріям, письмово. Після цього учасники за бажанням озвучують свої цілі, а група разом із ведучим, спираючись на список критеріїв, перевіряють, чи правильно вони поставлені.

3. Інформаційний блок. Правило Парето та матриця Ейзенхауера

Існує так званий закон Парето, який говорить приблизно так: 20% всього, що ми робимо, приносить нам 80% результату. Всі інші 80% наших зусиль створюють лише 20% результату. Іншими словами, результативна лише 1/5 частина нашої діяльності, лише 1/5 часу ми витрачаємо виправдано. На що ж йдуть інші 4/5 наших ресурсів та часу? А ось на що:

- на підтримку поточного рівня комфорту;
- на виконання неважливих та нетермінових справ;
- виконання завдань, які у принципі може виконати хтось інший;
- виконання завдань, від яких взагалі можна відмовитися.

Як же організувати свій час, щоби підвищити свою ефективність?

У своїй книзі «Головна увага – головним речам» Стівен Кові описав метод Ейзенхауера, який допомагає у потоці справ, виявити найважливіші, на які мають бути спрямовані наші сили. Сама ідея цього методу належить 34-му президенту США Д. Д. Ейзенхауеру. Через війну досвіду організації свого часу він зробив висновок, що термінові відносини рідко бувають важливими й те водночас, важливі відносини рідко бувають терміновими. Ейзенхауер запропонував інструмент для керування часом, який отримав назву «Матриця Ейзенхауера». Матриця допомагає швидко зорієнтуватися в потоці справ і визначити які важливі завдання і які вимагають терміновості.

Важливими можна назвати ті справи, від яких залежить успішне, здорове, емоційно насичене життя. Терміновими – справи, які не можна відкласти. Ейзенхауер для наочності розробив матрицю (тренер малює матрицю на фліпчарті). Сенс її в тому, що на початку потрібно кожен справу або завдання оцінити за пріоритетністю в одну з чотирьох груп:

А - Важливе та термінове, це Аврал!

В - Важливе та не термінове

С - Термінове, але не важливе

Д - Не термінове та не важливе.

Для наочності позначимо їх літерами: А, В, С, D.

А - Важливе та термінове. Тільки незаплановані, форсмажорні справи, що раптово виникли. Часто вони з'являються внаслідок кризи чи авралу. Ці справи дуже важливі та відкладати їх не вдасться. Якщо людина правильно організована, то ця частина справ мінімальна.

В – Важливе, але не термінове. Справи та завдання, які ми відносимо до цієї категорії та виконуємо, найчастіше результативні. Відсутність поспіху допомагає спланувати справи: намітити терміни та способи виконання завдання. Це найбільші за часом справи. Якщо людина зосереджує свою увагу цих завданнях, він найчастіше досягає успіху. Але якщо такі справи постійно відкладати, то вони можуть перейти до розряду авральних!

С - Не важливе, але термінове. Найчастіше це незаплановані другорядні справи, які ніяк не впливають на наше життя, але потребують термінової уваги. Багато хто зараховує їх помилково до важливих. Тому потрібно навчитися розуміти чи це справді для вас важлива справа чи ні.

Д - Не важливі та не термінові. Це поглиначі часу. Вони забирають багато часу, але не дають жодного результату. Часто радять, що їх просто потрібно позбавлятися. Але оскільки вони легкі та цікаві, то відмовитися від них буває складно. І тому можна виділяти на них час за залишковим принципом.

Насамкінець слід сказати, що такий розподіл справ працює. Коли ми навчимося виділяти важливі справи, віддавати їм усю свою енергію, то наше життя буде сповненим. Уміння планувати та передбачати допоможе уникати авральних справ, а не важливі та нетермінові справи не заважатимуть нам жити.

4. Вправа «Розподіл справ за матрицею Ейзенхауера»

Мета: опанувати інструмент планування справ і навчитися сортувати цілі.

Ведучий пропонує учасникам заняття скласти список короткострокових цілей. На це відводиться 10 хвилин. А потім пропонує розподілити цілі та справи з списку за чотирма квадратами матриці Ейзенхауера.

Заключний шерінг. Прощання.

Заняття №5.

Мета заняття: розвинути здатність до аналізу зовнішніх та внутрішніх ресурсів для досягнення професійної мети.

Хід заняття:

Привітання. Стартовий шерінг.

1. Інформаційний блок. Ресурси.

З пункту А до пункту Б вийшов поїзд... Для того, щоб він проїхав поїзду, потрібна енергія - електрика. Або дизельне паливо, якщо тепловоз. Або вугілля, якщо паровоз. Так само і нам, щоб потрапити з пункту А (актуальний стан) до пункту Б (бажаний стан) потрібна енергія, пальне. Називається це пальне «ресурси». Ресурси: все, що нам може допомогти в досягненні мети.

Це можуть бути наші здібності, вміння, інформація, цінності, переконання, стан, якості тощо. Наприклад, ресурсом може бути:

- стан (спокій, впевненість у собі);
- якості (наполегливість, посидючість);
- переконання («Я маю право на помилку»);
- здібності (уміння вибирати друзів, здатність переконувати співрозмовника);
- знання/інформація.

Ресурси можуть бути внутрішніми та зовнішніми (внутрішні ресурси – це наші стани, вміння, переконання, знання тощо. Зовнішні ресурси – це інші люди, гроші, інформація тощо). За певних умов зовнішні ресурси можуть стати внутрішніми: інформація може стати знанням, ми можемо використовувати чужі переконання чи навчитися чужим умінням. Зовнішні ресурси ми можемо контролювати лише через власну поведінку

Єдине, що людина може контролювати – це вона сама. Всім іншим він може керувати лише за допомогою себе. Тобто, якщо нам потрібна допомога інших людей, ми можемо отримати її, впливаючи на них самим собою. Розмовляючи, усміхаючись і жестикулюючи. Якщо їм наша жестикуляція сподобається – допоможуть. Не сподобається - отже, треба жестикулювати

якось по-іншому. Або слова інші підібрати. Так само зручно вважати, що всі необхідні ресурси для досягнення мети у нас є або ми можемо їх отримати.

2. Вправа «Що може бути ресурсом»

Візьміть аркуш паперу, розділіть його на дві частини. У лівій запишіть все, що може бути внутрішнім ресурсом, а в правій - все, що може бути зовнішнім ресурсом. Бажано, щоб у кожному стовпчику було щонайменше 7 пунктів.

3. Вправа «Ресурс та контекст».

Візьміть 3 конкретні ресурси з попереднього списку або інші (наприклад, «стан спокою», «незалежність від чужої думки») та визначте, в яких контекстах це може бути ресурсом, а в яких – навпаки.

Наприклад: «стан спокою»

- ресурс: під час розмови з керівником;
- не ресурс: у ролі вболівальника на футбольному матчі.

4. Вправа «Скарбничка ресурсів»

Заплющте очі і запитайте себе: Як я наповнюю свої сили? Які люди, місця чи заняття пов'язані з добрими почуттями, мені подобаються, надають мені сили? Уявіть, як ви насолоджуєтесь цими елементами, що надають вам сил. Постарайтеся згадати та пережити емоції щастя, любові, комфорту тощо, які пов'язані з цими людьми, місцями, речами, заняттями.

Розділіть аркуш на три стовпчики. Зробіть такі заголовки для кожного з них: «Ресурсні люди» – «ресурсні місця» – «ресурсні заняття». У кожен стовпчик впишіть пункти зі свого життя, які підходять під кожен категорію.

4. Вправа «Пошук ресурсного стану»

Мета: підвищення впевненості, спокою, зосередженості та ін.

Найнадійніше джерело ресурсу – ви самі, бо все, що вам потрібно, у вас давно є. Важливо лише вміти цим вчасно скористатися. Технологія актуалізації ресурсних станів надає таку можливість. Припустимо, ви бачите, що для оптимальної поведінки вам потрібне почуття впевненості. Згадайте ситуацію, в якій ви завжди відчуваєтеся впевнено: за кермом свого велосипеда, на тенісному корті чи ще десь. Не має значення, що це за спогад. Головне, що зараз воно є

для вас позитивним і сильним. Ще раз у всій повноті переживіть його, ніби все це відбувалося зараз. Відчуйте в собі впевненість та силу. З цим почуттям увійдіть у стресову ситуацію та дійте на підставі вашої впевненості. Дійте виходячи з того, що на першому плані у вас стоїть вже не драма, а шанс впоратися з нею. Використовуйте його. Здобута перемога приносить почуття гордості за себе, відчуття сили та здатність відповісти на серйозний виклик. У вас зміцнюється впевненість у собі, і ви виявляєте, що маєте достатній запас міцності, щоб винести будь-яке випробування, що випало на вашу частку.

За допомогою прийому актуалізації ресурсних станів ви можете закликати собі на допомогу будь-яке потрібне вам почуття: спокій, зосередженість, витримку і так далі. Все, що для цього треба зробити – це взяти його звідти, де воно у вас було, і перенести туди, де ви його потребуєте зараз. Якщо досвіду переживання потрібного почуття у вас немає, використовуйте прийом – начебто ви опановуєте це почуття. Єдине, що ви можете зробити, не маючи, наприклад, сміливості, так це прикинутися сміливим і узгоджувати з цим свою поведінку. Ви також можете запозичити необхідний ресурс у вашого героя, наслідуючи його манеру поведінки.

Обговорення: Опишіть ситуацію, в якій ви завжди відчуваєтеся впевнено (спокійно, зосереджено та ін.). За допомогою прийому актуалізації ресурсних станів ви закликали на допомогу потрібне вам почуття: спокій, компетентність, зосередженість, витримку та ін.

Що ви відчули, набуваючи нового досвіду?

Заключний шерінг. Прощання.

Заняття №6.

Мета заняття: розвиток позитивного ставлення до себе як фахівця.

Хід заняття:

Привітання. Стартовий шерінг.

1. Вправа «Професійне Я в променях сонця»

Мета: підвищення самооцінки; гармонізація емоційного стану; розвиток позитивної концепції «Я-державний службовець».

На окремому аркуші пропонується намалювати сонце так, як його малюють діти: «У колі напишіть власне ім'я, біля кожного променя напишіть щось добре про себе з професійної точки зору. Ваше завдання – визначити свої позитивні якості, те, що вам у собі подобається і допомагає у професійній діяльності».

2. Вправа «Ставтеся до себе, як до людини, яку ви любите»

Мета: надання учасникам можливості подивитися на себе «з боку», розвиток позитивного мислення, навчання більш лояльному ставленню до себе.

Частина 1. Інструкція учасникам: «Ваше завдання протягом 15 хвилин написати якомога детальніший список причин, через які ви не можете полюбити себе, якщо, звичайно, у вас є такі причини. Якщо вам не вистачить відведеного часу, можна писати довше.

Потім у готовому списку викресліть все те, що відноситься до загальних правил, принципів, наприклад: «Любити себе не скромно», «Людина повинна любити інших, а не себе». Схожі висловлювання, зазвичай, є лише ширмою, за якою людина ховається від реальності. Нехай в списку залишиться лише те, що пов'язане особисто з вами. (Учасники працюють самостійно протягом відведеного часу.) Тепер перед вами список ваших недоліків. Цей список, короткий або довгий, - список того, що псує вам життя. Попрацюємо з ним.

Перш за все, подумайте: якби ці недоліки належали не вам, а якійсь іншій людині, яку ви дуже любите, наявність яких із них ви б їй пробачили або, можливо, побачили у них навіть достоїнства? Викресліть ці риси. Якщо вони не можуть перешкодити вам любити іншу людину, отже, не можуть перешкодити любити і себе. Тепер відзначте ті риси, ті недоліки, які ви могли б допомогти цій людині подолати. Чому б вам не зробити те ж для себе? Чому б не допомогти самому собі? Складіть з них окремий список, а з цього викресліть. Чи багато залишилося? З рештою недоліків можна вчинити наступним чином: скажіть собі, що вони у вас є, і треба навчитися жити з ними і думати, як з ними впоратися. Ви ж не відмовитесь від близької вам людини, якщо дізнаєтеся, що

деякі її звички вас, м'яко кажучи, не влаштовують? А якщо відмовитесь, то постійні розчарування і самотність можуть стати вашими життєвими супутниками, адже в кожній людині є як плюси, так і мінуси».

Частина 2. Інструкція учасникам: «Виконайте таке завдання послідовно, переходячи від однієї сходинки до іншої:

1. Уявіть собі те, що у вас виходить особливо вдало.
2. Подумки похваліть себе за добре виконану роботу.
3. Назвіть якусь свою позитивну якість.
4. Похваліть себе за наявність цієї позитивної якості.
5. Думайте про себе тільки добре. Відчуйте світло, тепло десь всередині себе.

Обговорення: що ви відчували, коли викреслювали свої недоліки? Що відчуваєте зараз? Легко або важко вам було сприймати себе позитивно? Чи легко приймати і схвалювати себе? Чи сподобалося вам відчувати до себе любов?

3. Вправа «Сила слів»

Мета: вироблення вміння будувати свої висловлювання на основі виявлення бажання, а не повинності.

Інструкція учасникам: «Об'єднайтесь в пари. Сядьте один навпроти одного і, дивлячись в очі своєму партнеру, скажіть три фрази, які будуть починатися зі слів «Я повинен(а)». Після цього партнер також повинен вимовити три свої фрази, які будуть починатися з цих самих слів. На фрази один одного реагувати не потрібно. Потім знову скажіть ці фрази, але при цьому замініть слова «Я повинен (а) ...» на «Я вирішив (ла)». Обміняйтеся враженнями. Постарайтесь помітити в собі нові сили або можливості. (Учасники виконують завдання.)

Тепер по черзі висловіть своєму партнерові три фрази, що починаються зі слів «Я не можу ...». Потім знову висловіть свої фрази, замінивши слова «Я не можу ...» на «Я не хочу». Поділіться своїми враженнями і перевірте, чи зрозуміли ви свою здатність давати рішучу відмову в ситуаціях, які вимагають визначеності.

Після цього по черзі висловте три фрази, що починаються зі слів «Мені потрібно ...». Потім повторіть ці ж фрази, але вже починаючи їх словами «Я хочу ...». Знову поділіться враженнями, чи призвела заміна до почуття полегшення свободи?

Запитайте себе, чи дійсно сила слів «Я вирішив (а)», «Я хочу» настільки велика, що даний прийом необхідно використовувати в своєму житті або без нього все ж можна обійтись?»

Заключний шерінг. Прощання.

Заняття №7.

Мета заняття: розвинути вміння опановувати негативні переживання, керувати власним психоемоційним станом.

Хід заняття:

Привітання. Стартовий шерінг.

1. Вправа «Мотиви агресивності»

Мета: вивчення мотивів власної агресивної поведінки, вираження негативних емоцій через вербалізацію почуттів.

Процедура: Кожний з вас часто бачить наслідки своєї агресії, але не завжди розуміє її мотиви, тобто не може пояснити причини, що її викликали. Наші щирі мотиви і наміри часто виявляються неусвідомленими нами. Тільки коли Ви знайдете причину вашої агресії, визначите мету, досягненню якої вона служить, ви навчитеся розуміти її природу. Розбийтеся на пари і сядьте напроти. Сядьте зручніше, розслабтесь, 3 – 4 рази глибоко вдихніть і закрийте очі. Далі уявіть, що ви потрапили на невелику виставку, де виставлені фотографії людей, на яких ви розгнівані, котрі викликають у вас злість, що вас скривдили чи вчинили з вами несправедливо.

Походіть по цій виставці, розгляньте всі ці портрети. Виберіть будь-який з них і зупиніться біля нього. Постарайтеся згадати яку-небудь конфліктну ситуацію, пов'язану з цією людиною. Постарайтеся думкою побачити себе самого в цій ситуації. Визначитися, що вам не подобається в цій людині, і

проговоріть це уголос вашому партнеру навпроти, начебто він і є цією самою людиною. Починайте фразу зі слів «У цій людині мені не подобатися...» те-те і те-те і закінчуйте на свій розсуд словами «і тому я злюся на неї», «і тому мені хочеться вилаяти її» і т.д

2. Вправа «Розрядка гніву»

Мета: вибір найбільш прийняттого способу розрядки гніву й агресивності, відреагування негативних емоцій. Процедура: Сядьте зручніше, розслабтеся, 3-4 рази глибоко вдихніть і закрийте очі. Знову уявіть себе на невеликій виставці (далі повторюється стандартна інструкція про невелику виставку). Уявіть, що Ви говорите з цією людиною. Уявіть цю людину: вона робить те, що вас злить. А тепер уявіть, що в ході розмови вона зменшується в зрості, голос її стає усе слабкішим і невпевненішим. Зменшуйте її в зрості доти, поки вона не здасться вам менш значною і величною. А тепер поспостерігайте за Вашою розмовою ніби збоку. Як Вам бачиться ситуація? Якщо ви закінчили вправу, дайте знак – кивніть головою. 3-4 рази вдихніть і відкрийте очі. Поділіться з групою своїм досвідом. Що легко, що важко було робити в цій вправі? Що сподобалося, що не сподобалося? На кому з галереї Ви зупинилися цього разу? Яку ситуацію Ви уявили? Розкажіть про неї. Як мінявся Ваш стан у процесі вправи? Що Ви відчуваєте тепер?

3. Вправа «Слова гніву»

Мета: усвідомлення індивідуальних способів вираження гніву.

Ведучий: «Подумайте про ті слова, які люди можуть говорити або думати, коли зляться. Називайте мені ці слова, а я буду записувати їх».

Обговорення:

Після того як всі слова будуть записані на фліпчарті, учасникам ставляться наступні питання: що може вас роздратувати? що відбувається в цьому випадку? що ви робите, коли злитесь? що ви робите або можете робити, щоб уникнути неприємностей у хвилини гніву? що ви відчуваєте, коли чуєте на свою адресу образливі слова?

Існує кілька різновидів позитивного підходу до гніву.

Один з них - відкрито заявити людині, на яку ви гнівайтесь, про своє ставлення до неї. Ви можете сказати: «Я сердитий на тебе, бо ...»

Інший хороший спосіб позбавлення від гніву - це розмова з відображенням у дзеркалі.

Є й інші способи:голосно заспівати улюблену пісню;побити боксерську грушу;полити квіти;швидкими рухами стерти пил, помити підлогу, попрати;зробити зарядку, поплавати і т.д.;переставити меблі;зобразити свої почуття на папері, причому лівою рукою, якщо ви правша.Творчий процес - природний шлях вивільнення емоцій.

4. Вправа «Хто найбільш спокійний?»

Мета: розвиток навичок візуалізації з елементами саморегуляції.

Тренер просить учасників назвати образ якої-небудь тварини або предмета, який асоціюється в їх свідомості зі станом повного спокою (наприклад, давня, всяяна пилом єгипетська піраміда, телеграфний стовп, порожній бамбук, гумова лялька, багатовіковий дуб). Добре використовувати образи тварин (як правило, учасники пропонують образи левів, тигрів, кішок, ведмедів), що володіють силою, відчуття якої дає їм спокій.

Коли учасники вибирають потрібні образи, тренер пропонує їм 5-10 хвилин побути в цих образах, порухатися і повзаємодіяти один з одним, не виходячи з них. Чим яскравіше образ, представлений учасником, тим більший ефект від вправи.

Обговорення: як змінився ваш емоційний стан? Що сподобалось?Які труднощі виникали у ході виконання вправи?Чий образ вам запам'ятався найбільше?

Заключний шерінг. Прощання.

Заняття №8.

Мета заняття: розвинути навички асертивності (вміння впевнено відстоювати власну позицію в проблемних ситуаціях).

Хід заняття:

Привітання. Стартовий шерінг.

1. Вправа «Розтисни кулак»

Мета: визначення моделі поведінки учасників при вирішенні конфліктних ситуацій: прояв агресії і неуваги до потреб іншого або дружжелюбність і взаємна повага.

Інструкція учасникам: «Об'єднаєтеся в пари. Один з вас повинен стиснути пальці в кулак. Завдання другого - зробити так, щоб перший учасник розтиснув кулак. При цьому він має право діяти у відповідності зі своїм бажанням і може розтиснути кулак, якщо захоче».

Потім учасники міняються ролями.

Обговорення: Після виконання вправи учасники обговорюють способи, якими кожен з них впливав на свого партнера. Чи було це прохання, хитрість, сила, підкуп і т. д. Чи діяв він прямо або напролом. Чи брав до уваги потреби і реакції іншого. Чи хотілося першому учаснику розтиснути кулак, що він відчував і що було для нього більш переконливим: ввічливе прохання або ж сила.

2. Вправа «Так, ні»

Мета: усвідомлення свого внутрішнього стану в суперечці, трансформація роздратування, агресії і апатії в готовність до спілкування і у взаємну уважність.

Інструкція учасникам: «Об'єднайтесь в пари і станьте один навпроти одного. Вирішіть, хто у вашій парі хоче говорити «так», а хто «ні». Один з вас починає гру, вимовляючи слово «так». Інший відразу ж відповідає йому: «ні». Тоді перший знову говорить: «так», можливо трохи голосніше, а другий знову йому відповідає: «ні», і теж злегка голосніше. Кожен з вас може вимовляти тільки те слово, яке вибрав з самого початку: або «так», або «ні». Але ви можете по-різному його вимовляти, як вам захочеться: тихо або голосно, ніжно або грубо, коротко або довго. Якщо хочете, можете провести за допомогою цих двох слів невеличку суперечку, але при цьому важливо, щоб ніхто нікого не

образив. Через деякий час я подам сигнал про те, що пора закінчити суперечку». «Діалог» триває 3-5 хвилин. Потім учасники міняються ролями.

Обговорення: після закінчення гри учасники діляться своїми почуттями і відповідають на питання: як ви зараз почуваетесь? Як вам зручніше було сперечатись - вимовляючи «так» або «ні»? Голосно чи тихо ви говорили? Як, на вашу думку, себе почував ваш партнер?

3. Вправа «Впевнена, непевна і агресивна поведінка»

Мета: розвиток вміння відрізнити впевнену поведінку від непевненої і агресивної.

Інструкція учасникам: «Зараз кожному з вас потрібно буде продемонструвати непевнену, агресивну і впевнену реакцію у певній гіпотетичній ситуації. Наприклад, можна уявити, що вам «забули» повернути гроші, які позичили. Агресивна поведінка може виражатися наступним висловом: «Я знав, що тобі не можна довіряти, коли ти обіцяв, що повернеш гроші. Я хочу отримати свої гроші!» Невпевненість в поведінці може виражатися висловлюванням типу: «Я знаю, що надокучаю тобі, але, як ти думаєш, чи не зможеш ти повернути мені гроші найближчим часом?» Впевнене висловлювання може бути таким: «Я вважав, що ми домовилися, коли ти обіцяв мені повернути гроші сьогодні. Буду вдячний, якщо ти принесеш гроші не пізніше ніж у п'ятницю».

У цьому ж ключі можна розглянути й інші ситуації:

1. Ви дивитесь фільм в кінотеатрі, а позаду вас хтось голосно базікає. Ви обертаєтесь і говорите йому: ...
2. Ви прийшли в ресторан, але вас не влаштовує місце, яке вам запропонували. І ви говорите адміністратору: ...
3. Ваш приятель ставить вас в незручне становище, розповідаючи при всіх історії про вас, і ви говорите йому: ...

Обговорення: після виконання вправи кожен учасник отримує зворотний зв'язок від тренера та інших членів групи, які оцінюють ступінь впевненості,

невпевненості або агресивності його висловлювань, жести, вираз обличчя, звучання голосу.

Слід враховувати, що верескливий, схожий на крик тон може говорити про грубість і одночасно непевненість; боязкий, переривчастий тон - про сильну непевненості, відмову від своїх прав; рівний, спокійний голос, - ознака впевненості.

Ще один важливий елемент впевненої поведінки - погляд. Це сильний і потужний засіб впливу на іншу людину, на її емоційну сферу.

4. «Усмішка»

Мета вправи: зміна свого ставлення до конфліктної події, іншого її учасника.

Інструкція учасникам: «Виберіть спогад, який особливо вам неприємний. Згадайте людини, в зв'язку з якою сталася неприємна для вас подія, і протягом 3 хвилин, думаючи про цю людину, усміхайтесь».

Обговорення: учасники відзначають, легко чи складно їм було виконати дану вправу і як конфліктна подія сприймається ними після виконання вправи.

Пояснення: «Дана вправа допомагає нам зрозуміти, що кожна людина має два рівні свободи: відносний і абсолютний. Перший, відносний рівень, багато в чому залежить від навколишнього середовища, часу і зовнішніх обставин. Він являє собою можливість робити і отримувати те, що ми хочемо, в межах своєї життєвої території, поки нам не заважають цього робити. Другий рівень свободи абсолютний, і це рівень нашої внутрішньої свободи - ображатися або не ображатися у відповідь на неприємне висловлювання; боятися або не боятися загроз; злитися або не злитися, якщо щось не виходить; радіти чи не радіти приємному моменту.

І якщо ми не завжди в силах відстояти від впливу оточуючих нашу зовнішню життєву територію, то ми завжди вільні у виборі того, як реагувати на ту чи іншу ситуацію. Внутрішня свобода не залежить ні від кого, крім нас самих, і саме вона допомагає реагувати на факт отримання або неотримання бажаного так, як ми вважаємо за потрібне.»

Заключний шерінг. Прощання.

Заняття №9.

Мета заняття: відпрацювати навички ефективної міжособистісної взаємодії.

Хід заняття:

Привітання. Стартовий шерінг.

1. Вправа «Подарунок»

Мета: розвиток групової взаємодії.

Кожному з учасників групи пропонується щось подарувати своїм колегам. Звичайно, мова йде про віртуальний подарунок: можна продемонструвати свій подарунок невербально, за допомогою пантоміми або позначити його словами, але тоді це повинно бути щось нематеріальне: удача, талант, падаюча зірка, світова слава і т. п.

Можна попросити учасників групи подарувати щось відразу всім своїм товаришам, а можна організувати процедуру так, щоб кожен учасник підносив подарунок своєму сусідові справа (або зліва), і так по ланцюжку.

2. Вправа «Труднощі комунікації»

Мета: розвиток самоаналізу та комунікативної компетентності.

Психолог пропонує учасникам написати на окремих листках у короткій та лаконічній формі відповідь на запитання: «У чому полягає моя основна проблема у спілкуванні?». Відповіді, які конкретизують індивідуальні проблеми, не підписуються. Листки з відповідями складаються в загальний стос і перемішуються. Потім кожному учаснику по черзі пропонується довільно взяти листок і спробувати знайти шлях, за допомогою якого він міг би вийти з цієї проблеми. Відповіді та пропозиції оцінює група, чи правильно зрозуміла проблема, чи реально запропонований шлях сприяє її вирішенню. Усі учасники діляться своїми роздумами щодо доцільних дій у вирішенні кожної озвученої проблеми.

Обговорення після виконання вправи: які для вас складнішими були ситуації? Що нового ви про себе дізналися?

3. Вправа «Толерантність у спілкуванні»

Мета: виробити навичку оптимальної взаємодії з партнером зі спілкування.

Учасники сідають у коло. Один із учасників за бажанням згадує та описує ситуацію, коли його хтось образив.

Учасники розігрують сцену, використовуючи таку схему, де необхідно гідно вийти із цієї ситуації. Психолог інструктує групу:

1. Почати розмову з конкретного та точного опису ситуації, яка тебе не влаштовує: «Коли ти накричав на мене за...»;
2. Виразити почуття, що виникли у тебе у зв'язку з цією ситуацією та поведінкою людини стосовно тебе: «...я відчув себе...»;
3. Сказати людині, як би тобі хотілося, щоб вона вчинила, запропонуй їй інший варіант поведінки, який влаштовує тебе: «...тому наступного разу я попрошу тебе висловлювати свої зауваження не в присутності моїх друзів»;
4. Сказати, як ти поведешся у випадку, якщо людина змінить свою поведінку: «...тоді я прислухатимуся до твоїх зауважень».

Обговорення: чий вихід із ситуації виявився вдалим і чому? Що нового для себе дізнався кожний учасник?

4. Вправа «Добре в людях»

Мета: формування психологічної компетентності професійного спілкування.

Не секрет, що з приємними та шановними нами людьми легше спілкуватися. Ваше завдання – побачити гарні риси, індивідуальні особливості в самій неприємній для вас людині. Робота в парах проходить в два етапи, після кожного етапу учасники міняються ролями.

1-й етап. Опишіть цю неприємну людину, не називаючи її імені.

2-й етап. Згадайте індивідуальні особливості особистості, позитивні риси її характеру та коротко розкажіть про це вашому партнеру.

Обговорення в групі: чи можна знайти позитивні риси характеру, щось хороше у поведінці чи діяльності особистості? Що нам дає нова позитивна інформація про людину? Що може нам завадити у спогаді та поданні позитивної інформації про особистість?

Заключний шерінг. Прощання.

Заключний етап

Заняття №10.

Мета заняття: відрефлексувати, які зміни виникли у процесі занять у кожного із учасників групи

Хід заняття:

1. Вправа «Компліменти»

Мета: надати можливість учасникам висловитися на адресу колег по групі.

Процедура: учасники стоять у колі. Тренер пропонує придумати компліменти партнерам, перший говорить комплімент і кидає м'яча учаснику, якому цей комплімент призначений. Цей учасник кидає м'яча іншому, якому хоче сказати свій комплімент, і так далі. Тренер стежить, щоб комплімент отримав кожний учасник.

2. Вправа «Підсумки»

Мета: підведення підсумків групової роботи.

На останньому занятті ведучий може зробити короткий огляд змісту кожного заняття і запитати учасників, що їм найбільш запам'яталося з занять і чому вони на них навчилися. Учасники можуть назвати три найбільш важливі речі, яким вони навчилися за весь цей час.

Під час обговорення підсумків групової роботи в цілому ведучий може поставити учасникам наступні питання:

- Що, на ваш погляд, є найважливішим з того, чого ви навчилися в групі?
- Над чим вам ще потрібно попрацювати?
- Чим з того, чого ви навчилися, ви пишаєтеся найбільше?

- Що вам не сподобалося в групі?
- Що ви дізналися про себе?
- Які речі ви стали переживати легше, які важче?
- Чому позитивному ви навчилися в спілкуванні з іншими членами групи?
- Як ви використовуєте те, чому навчилися в групі?

3. Вправа «Я вдячний тому, що...»

Інструкція. Наша спільна робота добігає кінця, і ви незабаром повернетесь до свого повсякденного життя. Одні з вас, мабуть, заздалегідь радіють з цього, інші хотіли б ще на якийсь час залишитися в групі. Щоб полегшити цей перехід і допомогти підготуватися до вирішення повсякденних завдань, я пропоную наступну вправу.

Нехай кожен з вас спробує знайти 15 приводів подякувати життю. Наприклад, ви можете сказати: «Я вдячний тому, що моя професія дозволяє мені здійснити багато моїх ідей. Я вдячний тому, що маю двох синів. Я вдячний тому, що в цій групі були люди, які мене полюбили» і т. д. Запишіть, будь ласка, ці 15 пунктів на аркуші паперу, починаючи кожен нову пропозицію зі слів: «Я вдячний тому, що...» Чи зрозуміло, що я маю на увазі?

Прохання до учасників зачитати їх записи та невеликий обмін враженнями.

Обговорення: як часто я, окрім цієї вправи, усвідомлюю, чому в житті я вдячний? З ким я це обговорюю? Що я зараз відчуваю?

Заключний шерінг. Прощання.