

**К. М. Калениченко**аспірант кафедри психології розвитку  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

## ПОБУДОВА ПРОГРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

*У статті описані психологічні аспекти відсутності прагнення до саморозвитку і пізнання себе у працівників Державної служби зайнятості України. За результатами дослідження (53 особи) розроблена програма психологічного супроводу для кадрового резерву ДСЗУ. Акцент зроблений на такі показники, як орієнтація в часі, креативність і пластичність поведінки, емпатія, управління емоціями, прийняття відповідальності за свої емоції, мотивація досягнення.*

**Ключові слова:** особистісний розвиток, перенавчання, інноваційне навчання, психологічний супровід, мотивація досягнення.

**Постановка проблеми.** Одним із пріоритетів сьогоденної України є прагнення побудувати інформаційне суспільство, орієнтоване на інтереси людей, відкрите для всіх і спрямоване на розвиток. Суспільство, в якому кожен міг би створювати і накопичувати інформацію та знання, мати до них вільний доступ, користуватися і обмінюватися ними, повною мірою реалізувати свій потенціал, сприяючи суспільному і особистому розвитку та підвищуючи якість життя. Це зумовлено процесом інтелектуалізації, який активно проникає в життя людей, насичуючи його розумовою діяльністю. Змінюються тенденції на ринку праці, вимоги до кандидатів. Крім стандартного інтелектуального потенціалу будь-якої (професійної) діяльності, стають важливими науковий, творчий та інноваційний компоненти, що своєю чергою вимагає додаткового аналізу та переосмислення необхідних компетенцій та особистісних якостей держслужбовців, особливо їх кадрового резерву. [4, с. 31–45]. Стосовно осіб, що працюють у секторі освіти (вчителі, викладачі, педагоги та інші), то у законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», в «Концептуальних засадах розвитку педагогічної освіти України та її інтеграції до європейського освітнього простору» висвітлено вимоги до якості професійної підготовки майбутніх вчителів, яка має забезпечувати особистісно-професійний розвиток майбутнього педагога на засадах особистісної педагогіки [3]. Саме тому працівник Державної служби зайнятості України повинен бути здатним до активного сприйняття нового, до безперервного особистісного та професійного самовдосконалення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема саморозвитку особистості, звичайно, не є новою. Своє відображення вона знайшла у працях таких психологів-гуманістів,

як К. Роджерс та А. Маслоу. У контексті теорії Роджерса тенденція до саморозвитку – це процес реалізації людиною протягом усього життя свого потенціалу з метою стати повноцінно функціонуючою особистістю. Намагаючись досягти цього, людина проживає життя, наповнене сенсом, пошуками і хвилюваннями. За С.Л. Рубінштейном («Основи загальної психології», 1946), особистість є носієм свідомості і визначається своїм ставленням до навколишнього світу, до суспільного оточення, до інших людей. Це ставлення реалізується в діяльності людини. Саморозвиток особистості є одним із проявів діяльнісної сутності людини, який спрямований на активну зміну самого суб'єкта. Це внутрішня духовно-практична діяльність суб'єкта, в результаті якої змінюється його внутрішній світ. Але далеко не кожна особистість прагне саморозвитку, і це питання є актуальним саме для сучасників. На погляд Фризина М.А. [7, с. 293–296], в основу психологічної готовності до саморозвитку закладаються особистісна автономія, прийняття ситуацій невідзначеності, новизни як ресурсу для самозмін, самовдосконалення. Тобто, для саморозвитку повинні бути певні умови та психологічна зрілість. Проблеми особливостей створення, продуктивного функціонування та розвитку соціальних організацій, специфіки практичної роботи психолога в організаціях та розробки питань психологічного забезпечення індивідуальної кар'єри працівника з вищою освітою в аспекті аналізу її основних етапів і кар'єрних орієнтацій активно розроблялися українськими вченими, зокрема Власовою О.І. та Никоненко Ю.В. [1, с. 398]. Проблеми особистісного та професійного розвитку кадрового потенціалу проаналізовано та висвітлено в публікаціях сучасних зарубіжних авторів, таких як Валикас А., Ігнатова В., Коджа Є., Зубкова А., Причард, Ю. та інших.

**Мета статті.** Описати та обґрунтувати етапи побудови програми психологічного супроводу саморозвитку працівників Державної служби зайнятості України.

**Виклад основного матеріалу.** Державна служба зайнятості призначена для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян [5]. До складу Служби входять центри зайнятості різного рівня підпорядкування, центри організації професійного навчання і професійної переорієнтації населення та інспекції з контролю за додержанням законодавства в сфері зайнятості населення.

Відповідно до призначення державна служба зайнятості виконує ряд таких функцій: аналіз і прогноз попиту та пропозиції на робочу силу; консультування громадян (власників підприємств, установ і організацій або уповноважених ними органів, які звертаються до служби зайнятості) щодо можливості одержання роботи і забезпечення робочою силою; щодо вимог, які висуваються до професії; надання допомоги громадянам у підборі гідної роботи і власникам підприємств, установ і організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників тощо.

Також однією із важливих функцій працівників державної служби зайнятості є психологічна підтримка безробітного. Сучасний кадровий менеджмент державної служби зайнятості, як і будь-якої іншої державної служби, має відповідати обов'язковим вимогам (модулям компетенції кадрів), а саме:

– працівник Служби має володіти прийомними методичної компетенції або мати здібності до сприйняття та інтерпретації інформації, структурування проблем, системного мислення, розуміти та використовувати організаційні та соціальні зв'язки, що виникають в процесі трудової діяльності колективу;

– працівник Служби повинен бути соціально компетентним; мати здатність до спілкування, співробітництва, вирішення конфліктів, здатність керувати співробітниками і підтримувати зовнішні комунікації [2, с. 26–30].

Завдання фахівців у системі державної служби зайнятості полягає не лише у виконанні певних функціональних обов'язків, а й у наданні відповідних соціальних послуг, які мають відповідати умовам сучасного виробництва та управління. Зокрема фахівець ДСЗУ має володіти сучасними інформаційними технологіями; уміти адаптуватися до швидких змін ринку праці, сприймати та впроваджувати нові форми роботи; бути готовим до прийняття власного рішення з метою досягнення стратегічних цілей організації.

Таким чином, професійні психологічні якості працівника (інспектора) Державної служби зайнятості, що впливають із його функцій, пов'язані з комунікативністю, порядністю, здатністю до колективної праці та наявністю організаційних здібностей.

Відповідно до цього психологічні служби на етапах професійного відбору та професійної підготовки працівників (інспекторів) Державної служби зайнятості повинні виявити та розвинути вищезгадані якості. Але за результатами дисертаційного дослідження «Чинники особистісного саморозвитку працівників державної служби зайнятості України» на базі Інституту підготовки кадрів ДСЗУ в досліджуваних групах було виявлено низьку готовність до саморозвитку та до пізнання себе. [4, с. 31–45].

Існують різні причини такої низької зацікавленості. Серед зовнішніх причин можна відзначити організацію робочого процесу в Державній службі зайнятості України. Сьогодні усі працівники ДСЗУ працюють згідно вимог Єдиної технології обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України (ЄТОНН). ЄТОНН, по суті, є описом функціональних процесів надання послуг безробітним громадянам. [6, с. 231]. Тобто, у працівників існує чітка покрокова інструкція дії з прописаним часом. З одного боку – це позитивний чинник: із введенням стандартів ЄТОННу пришвидшився час реакції на заявки безробітних, та з іншого боку – таке чітке виконання посадових інструкцій виключає потребу в саморозвитку, креативності, емоційного інтелекту, пластичності поведінки та іншому. Що, як ми виявили, є необхідним складником у професійній діяльності працівника (інспектора) Державної служби зайнятості.

Для виявлення внутрішніх причин відсутності прагнення до саморозвитку і пізнання себе було проведено емпіричне дослідження на базі Інституту підготовки кадрів ДСЗУ. Було застосовано такі методи:

- 1) П'ятифакторний особистісний опитувальник (Р. МакКрає, П. Коста);
- 2) Самоактуалізаційний тест – САТ;
- 3) Тест на діагностику мотивації досягнення (А. Мехрабіан);
- 4) Тест на культуру (КНУ ім. Тараса Шевченка);
- 5) Тест на Емоційну самосвідомість (діагностика інтраперсонального емоційного інтелекту).

У дослідженні взяли участь 53 особи, що пере навчаються на психолога. 38 з них не мають вищої освіти, що складає майже 72% досліджуваних. При цьому 33 особи працюють, 14 мають часткову зайнятість, і 6 не працюють. Вік досліджуваних варіюється від 19 до 43 років.

Крім особистісних та культурних особливостей досліджуваних, особливу увагу привертають

Таблиця 1

	N	Мінімум	Максимум	Середнє
Мотивація Досягнення	53	57	163	95,28
N валідних (загалом)	53			

їх результати щодо самоактуалізаційного рівня, емоційної самосвідомості та способу мотивації досягнення. Дані за цими показниками були обрані для демонстрації, оскільки вони чутливі до зовнішніх впливів і можуть змінюватися шляхом тренування, навчання, саморозвитку тощо. Стосовно рівня самоактуалізації особистості досліджуваного, на Рис.1 видно, що загальний рівень самоактуалізації складає 44 бала. Це статистична норма, але для нас цікавими є дані окремо за шкалами. Найнижчі результати маємо за шкалами «Креативність» (28 зі 100 можливих) та «Пізнавальні потреби» (18 зі 100 можливих). Низький бал за шкалою «Креативність» характеризує низьку вираженість творчої направленості особистості. Щодо Пізнавальних потреб, то такі показники можна характеризувати, як відсутність потреби отримання нових знань.

Також шкали «Креативність» і «Пізнавальні потреби» у тандемі свідчать про негативне ставлення досліджуваних до пізнання загалом. Орієнтація у часі «набрала» 23 зі 100 можливих балів. Низький бал за шкалою свідчить про дискретне сприйняття свого життєвого шляху та орієнтації особистості на певний часовий відрізок. Стосовно ж шкали «Пластичність поведінки», то тут маємо 36 зі 100 можливих балів.

Мотивація досягнення у досліджуваних, як видно з Таблиці. 1, нижча за середню і дорівнює 95 із 210. Ці результати досліджуваних загалом співвідносяться з показниками за шкалою «Пізнавальні потреби» і свідчать про низьку мотивацію досягнення. Також, як видно з Рис. 2, переважна кількість досліджуваних керується мотивом уникнення невдачі, а не мотивом досягнення успіху.

Наступним важливим компонентом дослідження є вираженість емоційної самосвідомості (EI) досліджуваних. З Таблиці 2 бачимо таку вираженість емоційної самосвідомості: за шкалою Диференціація емоцій – 6 з 10; Вираження емоцій – 6 з 10; Емпатія – 3 з 10, що свідчить про низьку емпатійність. Досліджуваним важко зрозуміти почуття інших людей, співчувати або розділяти біль близької людини. Управління емоціями фіксуємо 3 з 10. В емоційно заряджених ситуаціях почуття переважають у діях досліджуваних, емоції стають на заваді раціональній поведінці.

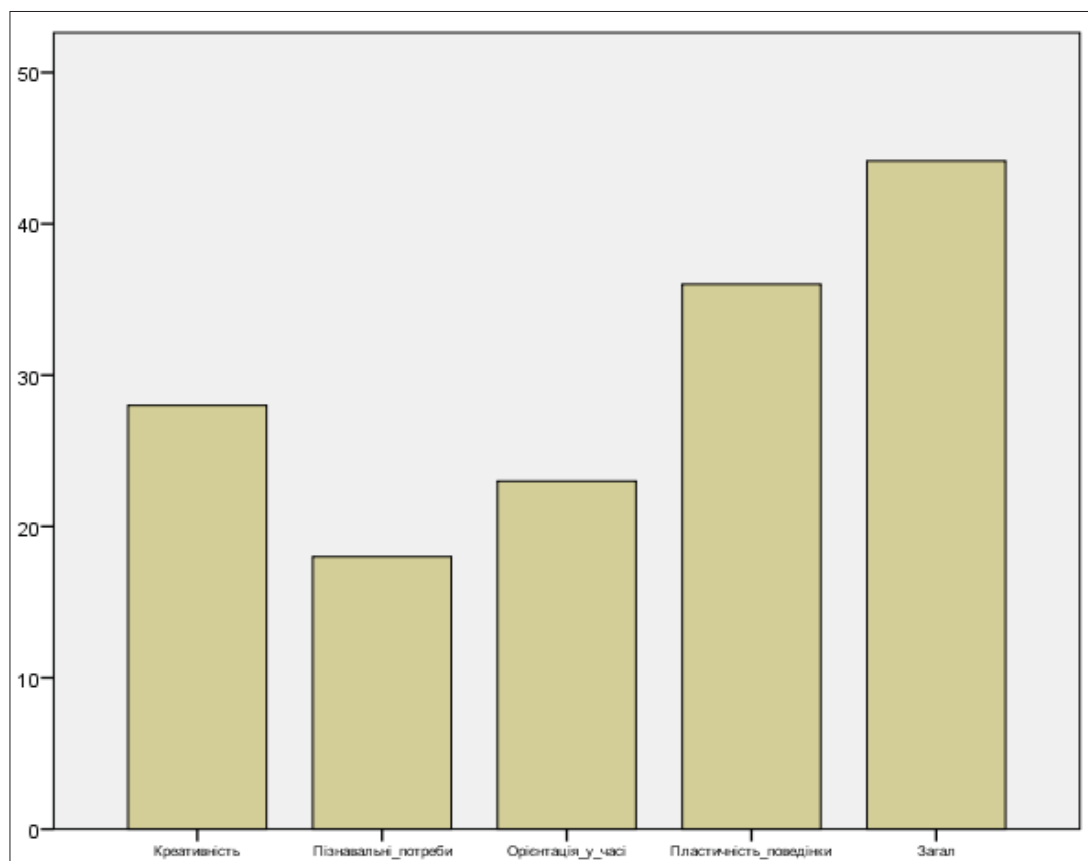


Рис. 1 Середні показники рівня самоактуалізації

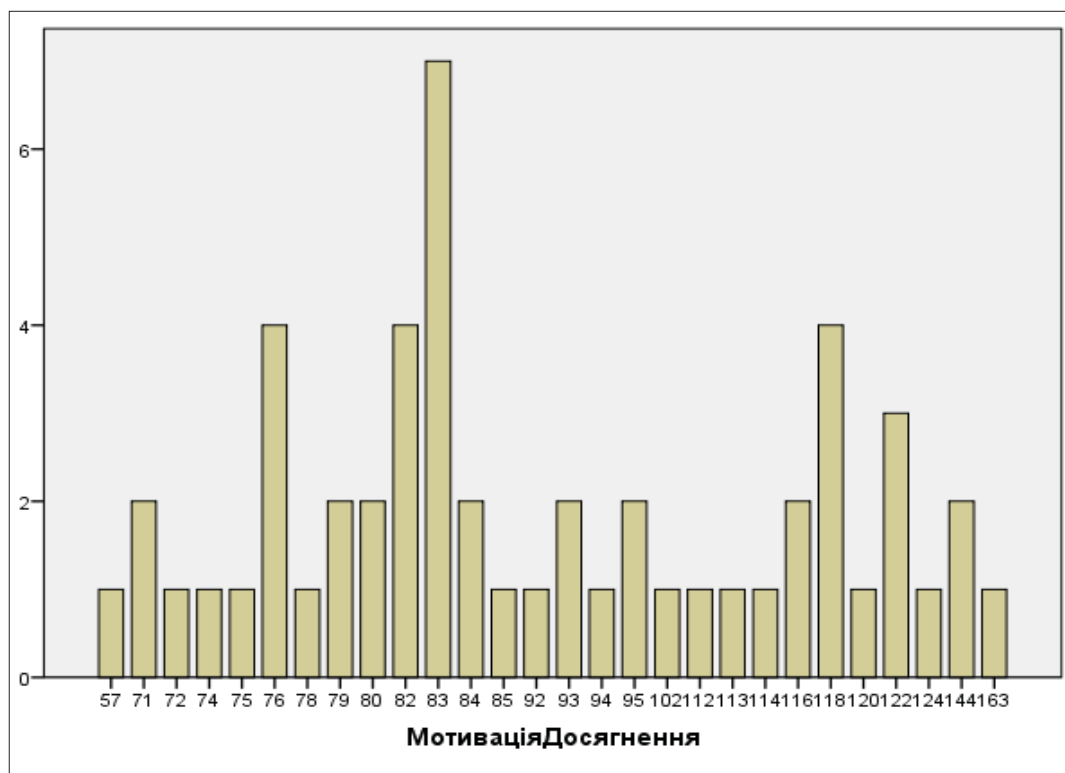


Рис. 2 Ранг показника Мотивації досягнення

Прийняття відповідальності за свої емоції – 3 з 10. Тобто досліджуваним притаманна думка, що все, що трапляється у їхньому житті, – це збіг обставин, який від них не залежить. Згідно результатів можемо припустити, що у своїй майбутній управлінській діяльності досліджувані будуть стикатися з великою кількістю непорозумінь і труднощами у спілкуванні з підлеглими, оскільки ЕІ пов'язаний із тим, наскільки ми схильні співпрацювати в команді.

Таблиця 2

## Вираженість ЕІ

	N	Мінімум	Максимум	Середнє
Деференціація Е	53	4	9	6,15
Вираження Е	53	3	8	5,85
Емпатія	53	1	5	2,96
Управління Е	53	1	6	2,92
Відповідальність за Е	53	1	5	2,85
N валідних	53			

Таким чином, в результаті організації робочого процесу в ДСЗУ та сформованої внаслідок цього особистості працівника ДСЗУ можемо зробити висновок, що розробляти програму психологічного супроводу варто саме для кадрового резерву. Оскільки кадровий резерв – це співробітники організації, що володіють потенціалом розвитку і плановані на горизонтальні і вертикальні переміщення, конкретні посади, їм не просто «бажано», а «необхідно» володіти вищезгаданими особистими

стисними та психологічними компетенціями, одна з яких прагнення до особистісного саморозвитку. Тобто, головною задачею є розробка програми психологічного супроводу для кадрового резерву Державної служби зайнятості України.

Під час формування складників програми психологічного супроводу передбачено орієнтацію на структуру свідомості особистості, яка за основними параметрами складається з:

- 1) усвідомлення людиною близьких і віддалених цілей, мотивів свого «Я» («Я, як діючий суб'єкт»);
- 2) усвідомлення своїх реальних і бажаних якостей («Реальне Я» та «Ідеальне Я»);
- 3) пізнавальні, когнітивні уявлення про себе («Я, як спостережуваний об'єкт»);
- 4) емоційне, чуттєве уявлення про себе.

Також побудова програми спирається на результати емпіричного дослідження, а саме на низькі показники за наступними шкалами:

- низька орієнтація в часі, креативність і пластичність поведінки;
- занижені показники за шкалами Емпатія, Управління емоціями, Прийняття відповідальності за свої емоції;
- низька мотивація досягнення.

Мета програми – створення умов для переходу особистості резервіста до самостійного саморозвитку і самовдосконалення в умовах організованого робочого процесу. Результатом

психологічного супроводу стане нова життєва якість – пластичність, тобто здатність самостійно пристосовуватися до життєвих обставин та готовність до саморозвитку протягом життя.

Програма психологічного супроводу кадрового резерву Державної служби зайнятості України запропонована у форматі циклу вебінарів, оскільки це зручний сучасний спосіб навчання в умовах неможливості зібрати велику кількість слухачів в одному місці та в один час. Програма передбачає три блоки:

1. Технології управління часом;
2. Особистісний розвиток керівника;
3. План індивідуального розвитку.

Кожен з блоків складається з 2-х тем по два вебінари, які проходять один за одним (Пр. Вт-Ср). Загалом курс передбачає висвітлення таких тем, як Постановка цілей, Основи таймменеджменту та проектного планування, Лідерство, як особистісний розвиток керівника, Розвиток емоційного інтелекту та креативності, Технології управління змінами, Побудова плану індивідуально розвитку. У межах кожного блоку передбачено завдання для самопідготовки (для чого окремо складено список рекомендованої літератури). Для кращого засвоєння інформації тривалість одного вебінару не має перевищувати 60 хвилин. Тривалість курсу складає п'ять тижнів (з розрахунку проведення 2-х вебінарів на тиждень).

**Висновки і пропозиції.** Однією з умов успішного вирішення завдання розвитку особистості резервіста ДСЗУ є їх психологічний супровід з метою формування прагнення до постійного особистісного самовдосконалення протягом усієї професійної діяльності. Програма психологічного супроводу завдяки комплексному підходу і творчому ставленню дозволяє створити зовнішні та внутрішні умови для саморозвитку особистості кадрового резерву Державної служби зайнятості України. Основними змістовними характеристиками структури саморозвитку особистості працівника ДСЗУ виступають пізнавальні уявлення про себе, мотиваційно-вольні компоненти, орієнтація в часі та постановка цілей, креативність і пластичність поведінки, розвинений емоційний інтелект. Ці компоненти включені в програму психологічного супроводу саморозвитку кадрового резерву ДСЗУ і визначають спрямованість та динаміку саморозвитку особистості, а також рівень зріло-

сті особистісних компонентів. Їх гармонійне поєднання та розвиток дає можливість людині перетворити себе, організувати самостійну діяльність за власним самовдосконаленням. Перспективи подальших досліджень полягають у визначенні ефективності програми психологічного супроводу саморозвитку кадрового резерву Державної служби зайнятості України шляхом її впровадження у навчальний процес Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України, кафедри психології та соціальної роботи.

#### Література:

1. Власова О.І., Никоненко Ю.В. Соціальна психологія організацій та управління. К.: Центр учбової літератури, 2010. 398 с.
2. Дмитрієв-Заруденко В.В. (Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, м. Київ) Модулі компетентності в практиці діяльності державної служби зайнятості. Ринок праці та зайнятість населення. Соціолого-психологічні аспекти праці та зайнятості. 2010 № 3. С. 26–30.
3. Закон України «Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/537-16>.
4. Калениченко К.М. Інтелектуалізація праці як психологічна передумова особистісного розвитку осіб, що перенавчаються у Державній службі зайнятості. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки» 2018. № 1, Т. 2. С. 31–45. URL: [http://pj.kherson.ua/file/2018/psychology\\_01/ukr/part\\_2/7.pdf](http://pj.kherson.ua/file/2018/psychology_01/ukr/part_2/7.pdf)
5. Постанова Кабінету Міністрів України від 24 червня 1991 р. № 47 «Про затвердження Положення про державну службу зайнятості».
6. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики: кол. моногр. / Ред.-координатор. М.В. Туленков. К.: ІПК ДСЗУ. 2010. С. 231.
7. Фризен М. А. Психологическая готовность к саморазвитию у младших подростков. «В путь за непознанным...»: материалы XXXIII Крашеник. чтений / М-во культуры Камч. края, Камч. краевая науч. б-ка им. С. П. Крашенинникова. Петропавловск-Камчатский, 2016. С. 293–296

**Калениченко К. М. Построение программы психологического сопровождения сотрудников Государственной службы занятости Украины**

*В статье описаны психологические аспекты отсутствия стремления к саморазвитию и познания себя у работников Государственной службы занятости Украины. По результатам исследования (53 человека) разработана программа психологического сопровождения для кадрового резерва ГСЗУ. Акцент сделан на такие показатели, как ориентация во времени, креативность и пластичность поведения, эмпатия, управление эмоциями, принятие ответственности за свои эмоции, мотивация достижения.*

**Ключевые слова:** личностное развитие, переобучение, инновационное обучение, психологическое сопровождение, мотивация достижения.

**Kalenychenko K. M. Construction of psychological support program for employees of the State Employment Service of Ukraine**

*The article deals with the psychological aspects of the lack of self-development and self-knowledge among the employees of the State Employment Service of Ukraine. According to the results of the study (53 persons) a program of psychological support of the personnel reserve of the SESU was developed. The emphasis is on such indicators as: time orientation, creativity and plasticity of behavior, empathy, emotion management, acceptance of responsibility for one's emotions, motivation for achievement.*

**Key words:** personal development, retraining, innovative training, psychological support, achievement motivation.