

УДК 159.923.2 : 005.966

DOI <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2020.1-3.35>**Н. В. Ортікова**старший викладач, аспірантка кафедри психології  
Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України

## ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ДО КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ФАХІВЦІВ ІЗ РІЗНИМ СТАЖЕМ РОБОТИ В СЛУЖБІ ЗАЙНЯТОСТІ: ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ

У статті здійснено аналіз дослідження складових мотивації до кар'єрного зростання фахівців із різним стажем роботи в службі зайнятості. Визначена проблематика кар'єрного зростання фахівців Державної служби зайнятості, яка пов'язана з відсутністю зовнішніх стимулів щодо зайняття потенційно спроможними фахівцями управлінських посад середньої ланки (посади заступника начальника та начальника відділу). Особливо актуальним стимулювання кар'єрного зростання фахівців служби зайнятості постає у зв'язку із новими підходами та запровадженням нового інструментарію у діяльність Державної служби зайнятості.

У своєму дослідженні ми спиралися на праці вітчизняної дослідниці А. Мудрик, яка експериментальним шляхом визначила стадії професійного становлення та розвитку фахівців служби зайнятості, а також здійснила опис характеристик, які проявляються на кожній стадії. Стадії, які виділила дослідниця: стадія адаптації, інтернальна стадія і стадія стагнації. А. Мудрик довела, що після 6-и років стажу роботи у службі зайнятості працівники переходять до стадії стагнації і проявляють адаптивну модель у своїй професійній діяльності. Здійснені вітчизняною дослідницею висновки дозволили підтвердити той факт, що стаж роботи в службі зайнятості впливає на розвиток кар'єри, а отже і на кар'єрне зростання. Ми припустили, що працівники служби зайнятості на певних стадіях своєї професійної кар'єри залежно від стажу роботи в службі зайнятості демонструють і різний рівень мотивації до кар'єрного зростання. Дослідження мотивації до кар'єрного зростання фахівців служби зайнятості здійснювалося за такими структурними компонентами: кар'єрна інтуїція, кар'єрна причетність, кар'єрна стійкість, орієнтація на владу, орієнтація на матеріальну винагороду (орієнтація на гроші), прагнення до статусного росту, прагнення до досягнення. Було з'ясовано, що у фахівців залежно від стажу роботи в службі зайнятості змінюються й середні показники складників кар'єрної мотивації. Окрім того, визначено найбільш значущі кореляційні зв'язки між складниками мотивації до кар'єрного зростання.

**Ключові слова:** кар'єрна інтуїція, кар'єрна причетність, кар'єрна стійкість, підвищене прагнення до статусного росту, орієнтація на владу, орієнтація на гроші, стадії кар'єри.

**Постановка проблеми.** Кар'єрне зростання фахівців будь-якого профілю завжди залежить від низки соціальних та психологічних чинників. Зокрема, зайняття працівником посади більш високого за статусом (управлінського) рівня в організації (начальника, керівника) залежить насамперед від його особистісних, внутрішніх чинників – мотивації, бажання обіймати таку посаду.

У Державній службі зайнятості України після 2015 року, коли з працівників служби зайнятості було знято статус державного службовця, кар'єрне зростання фахівців служби зайнятості як структурно-організаційний елемент їхньої професійної діяльності перестав буди чітко регламентованим. Прийняття рішення про зайняття працівником керівної посади, наприклад начальника відділу, здійснюється за погодженням директора базового центру зайнятості, і в багатьох випадках відбір таких працівників відбувається за формальними ознаками, зовнішніми факторами, зокрема за стажем роботи в службі зайнятості. Причому

все більше працівників, які тривалий час працюють в службі зайнятості, відмовляються від запропонованої керівної посади, оскільки не вбачають певних переваг у зайнятті статусної позиції.

Сьогодні Державна служба зайнятості переживає докорінні трансформації: починаючи з перепідпорядкування від Міністерства соціальної політики України до Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, та завершуючи запровадженням у свою діяльність інститутів кар'єрного радника та консультанта роботодавця, що, у свою чергу супроводжується зміною підходів до надання послуг клієнтам та оволодінням фахівцями центрів зайнятості новим професійним інструментарієм. Це потребує від існуючих начальників профільних відділів центрів зайнятості опанування нових професійних компетентностей із метою організації та супроводу відповідного навчання підлеглих, а також відбору нових потенційно спроможних до зайняття керівної посади та з вираженою

мотивацією до кар'єрного зростання працівників служби зайнятості.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Вітчизняних досліджень із проблеми побудови кар'єри, кар'єрного та професійного зростання саме фахівців Державної служби зайнятості існує досить обмежена кількість. Заслугує на увагу праця вітчизняної дослідниці А. Мудрик, яка досліджувала проблему професійного становлення та розвитку фахівців Державної служби зайнятості. Науковець у своєму дослідженні зазначає, що фахівці Державної служби зайнятості у своєму професійному становленні та розвитку проходять три стадії: стадію професійної адаптації, яка триває до 2-х років виконання діяльності в службі зайнятості; інтервальну стадію, до якої входять фахівці зі стажем роботи в службі зайнятості від 2-х до 6-и років; стагнаційну, яка характерна для фахівців служби зайнятості з досвідом роботи більше 6-и років. Так, на стадії професійної адаптації, яка триває до 2-х років виконання своєї діяльності, фахівець служби зайнятості поступово включається до системи соціальних, соціально-психологічних та професійно-діяльничих зв'язків і відносин, знайомиться з особливостями виконання відповідних рольових функцій, психологічно адаптується до вимог й обмежень професійної діяльності. На даному етапі працівник служби зайнятості намагається усвідомити морально-нормативні вимоги та адаптуватися до умов професійної діяльності.

Працівники зі стажем роботи в службі зайнятості від 2-х до 6-и років знаходяться на інтервальній стадії, яка характеризується тим, що фахівець на основі набутих знань, досвіду може самостійно приймати рішення, готовий нести відповідальність за них, конструктивно розв'язувати професійні задачі, кваліфіковано виконувати професійні обов'язки та отримувати задоволення від власних досягнень. Але, як зауважує А. Мудрик, саме на цій стадії відбувається зниження професійної активності й виникають умови для стагнації професійного розвитку. Фахівці зі стажем роботи в службі зайнятості більше 6-и років, які повністю задоволені процесом власної адаптації, опанували свій функціонал і стають лише носіями професійних знань, умінь та набутого досвіду, входять до стадії стагнації. Їх професійний розвиток змінюється пристосуванням, стабілізацією стереотипів й асиміляцією готових форм, прийомів та технологій [3, с. 200–201].

На кожній стадії працівник служби зайнятості застосовує певний свій особистісний та професійний набір якостей, особливостей та інших характеристик, який дозволяє опанувати обраний ним напрям професійної діяльності.

З огляду на вищезначене ми вважаємо, що працівники служби зайнятості на певних стадіях своєї

професійної кар'єри демонструють і різний рівень мотивації до кар'єрного зростання. Якщо взяти за основу характеристики стадій професійного становлення та розвитку працівників служби зайнятості А. Мудрик, то можемо припустити, що мотиваційний компонент, який є важливим чинником у визначенні напрямку розвитку і побудови кар'єри, теж якісно змінюється в залежності від стажу роботи працівника в службі зайнятості. Тобто на певній стадії з певним стажем роботи в службі зайнятості працівники будуть демонструвати найвищий рівень мотивації до кар'єрного зростання, а на іншій – з іншим стажем роботи в службі зайнятості – найнижчий. Отже, ми припускаємо, що існує певна динаміка у прагненні фахівців служби зайнятості зайняти керівну посаду. І найбільш ефективним буде рішення з боку керівництва центру зайнятості розглядати кандидатури на посади заступників і начальників відділів саме з числа тих працівників, які продемонстрували високий рівень мотивації до зайняття керівної посади. Зрозуміло, що при цьому треба враховувати й наявність організаторських, комунікативних та інших важливих якостей.

**Мета статті** – визначення особливостей мотивації до кар'єрного зростання фахівців з різним стажем роботи в службі зайнятості для розроблення і надання відповідного методичного інструментарію Державній службі зайнятості щодо визначення потенційно-спроможних для зайняття керівної посади фахівців із числа працюючих працівників служби зайнятості.

**Виклад основного матеріалу.** З метою перевірки нашої гіпотези щодо існування певної динаміки у мотивації до кар'єрного зростання фахівців з різним стажем роботи в службі зайнятості нами було проведено дослідження.

У дослідженні взяли участь 128 спеціалістів відділів активної підтримки, надання соціальних послуг з організації профорієнтації та працевлаштування базових центрів зайнятості (Хмельницької, Тернопільської, Луганської, Запорізької обласних служб зайнятості та служби зайнятості міста Києва).

Вибірка спеціалістів відділів активної підтримки та надання соціальних послуг базових центрів зайнятості обґрунтована тим, що спеціалісти на базовому рівні виконують не лише свої конкретні функції, як це відбувається у спеціалістів міського та регіонального рівня, а й функції спеціаліста будь-якого відділу центру зайнятості. Таким чином, відпала потреба у вибірках фахівців конкретних профільних відділів центрів зайнятості.

Зазначимо, що розподіл за статтю та освітою не здійснювався, оскільки усі опитані спеціалісти були жіночої статі та мали вищу освіту.

За стажем роботи в службі зайнятості група спеціалістів розподілилася таким чином:

– зі стажем роботи до 3-х років – 27 респондентів (21,10% від загальної кількості опитаних спеціалістів);

– зі стажем роботи від 4-х до 8-и років – 26 респондентів (20,31% від загальної кількості опитаних спеціалістів);

– зі стажем роботи від 9-и до 13-и років – 25 респондентів (19,53% від загальної кількості опитаних спеціалістів);

– зі стажем роботи від 14-и і більше років – 50 респондентів (39,06% від загальної кількості опитаних спеціалістів).

За віком група спеціалістів розподілилася таким чином:

– віком до 26-и років – 17 респондентів (13,29 від загальної кількості опитаних спеціалістів);

– віком від 27-и до 33-х років – 21 респондент (16,40% від загальної кількості опитаних спеціалістів);

– віком від 34-х до 40-а років – 27 респондентів (21,10% від загальної кількості опитаних спеціалістів);

– віком від 41-го року і старше – 63 респонденти (49,21% від загальної кількості опитаних спеціалістів).

Отже, майже половина опитаних спеціалістів (49,21%) підпадають до вікового діапазону від 41-го року і старше, і майже 40% має досвід роботи в службі зайнятості від 14-и і більше років.

Надалі групу спеціалістів було поділено на 4-и підгрупи респондентів відповідно до їх стажу роботи в службі зайнятості. Це дозволило прослідкувати динаміку мотиваційних структурних компонентів до кар'єрного зростання на різних етапах професійного розвитку спеціалістів та їх взаємозв'язок.

У структурі мотивації до кар'єрного зростання науковці виокремлюють такі складові, як: мотив прагнення до влади, мотив прагнення до успіху, мотив афіліації (дотичності) Девіда Макклелланда, який дотримується думки, що підвищення мотивації діяльності в значній мірі залежить від задоволення потреб більш високих рівнів. Вчений виділив три основні групи потреб вищого рівня: прагнення влади, прагнення успіху та прагнення співпричетності, приналежності (партиципативна потреба). Прагнення влади виражається не лише у бажанні впливати на інших людей і керувати ними, але й у бажанні продемонструвати своє вміння успішно працювати та успішно керувати на різних рівнях та на різних керівних посадах. Люди з розвиненою потребою у владі, як правило, активні, енергійні, не бояться конфронтації, здатні відстоювати свої позиції.

Потреба в успіху (мотивація досягнення) розглядається як відносно стійке прагнення людини до досягнення високих результатів в діяльності, як бажання не зупинятися на досягнутому. Успіх роз-

цінюється як особисті досягнення, як готовність брати участь у прийнятті складних рішень і нести за них персональну відповідальність.

Прагнення до визнання – це бажання показати свою спроможність бути лідером, мати свою власну думку і вміння переконувати навколишніх у своїй правоті. На думку Макклелланда, необхідно задовольняти бажання тих, хто прагне влади, бо вони здатні продемонструвати свої переваги, коли обійматимуть ті посади, яких прагнуть [1].

Зарубіжні дослідники кар'єри М. Лондон, Д. Брей, Р. Ное, Е. Ное, Дж. Бахубер, розглядаючи мотивацію до кар'єри, визначили три її основні складові: ідентифікацію з кар'єрою (career identity); кар'єрну інтуїцію (career insight); кар'єрну стійкість (career resilience). Центральним аспектом мотивації до кар'єрного зростання є ідентифікація з кар'єрою (кар'єрна причетність, лояльність) – спрямовуючий компонент мотивації до кар'єри, завдяки якому визначається ступінь готовності працівника жертвувати своїм позаробочим часом заради досягнення цілей організації.

Спонукальним компонентом мотивації до кар'єри є кар'єрна інтуїція, яка виступає у якості системи психологічних установок до кар'єрного зростання. Працівники з високим рівнем кар'єрної інтуїції знають свої сильні й слабкі сторони щодо професійного і посадового просування, вміло модифікують свої кар'єрні цілі і активно діють в напрямку досягнення цих цілей.

Третій компонент мотивації до кар'єри – кар'єрна стійкість, що включає в себе здатність працівника швидко адаптуватися до мінливих обставин і справлятися з негативними робочими ситуаціями [4, с. 62–63; 5].

Спираючись на визначені у наукових дослідженнях структурні компоненти мотивації до кар'єрного зростання, нами було здійснено дослідження мотивації до кар'єрного зростання фахівців служби зайнятості за такими структурними компонентами: кар'єрна інтуїція, кар'єрна причетність, кар'єрна стійкість, орієнтація на владу, орієнтація на матеріальну винагороду (орієнтація на гроші), прагнення до статусного росту, прагнення до досягнення.

Для дослідження особливостей мотивації до кар'єрного зростання фахівців служби зайнятості нами було використано такі психодіагностичні методики: «Мотивація до кар'єри» (А. Ное, Р. Ное, Дж. Бахубер, адаптація Є.О. Могильовкіна), «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості у мотиваційно-потребнісній сфері» (О.Ф. Потьомкіна), опитувальник «Потреба у досягненні» (Ю.М. Орлов), опитувальник «Соціально-комунікативна компетентність» (Е.І. Рогов).

Середні значення структурних компонентів мотивації до кар'єри в залежності від стажу

роботи працівників в службі зайнятості за опитувальником «Мотивація до кар'єри» представлені на рис. 1.

Відповідно до методики А. Ное, Р. Ное, Дж. Бахубер в адаптації Є.А. Могільовкіна, мотивація до кар'єри у працівників містить три ключові компоненти – кар'єрну інтуїцію, кар'єрну причетність, кар'єрну стійкість. За компонентами «кар'єрна причетність» та «кар'єрна стійкість» працівники служби зайнятості з різним стажем роботи продемонстрували середній рівень мотивації до кар'єри. В той же час, спеціалісти зі стажем до 3-х років показали високий рівень за таким параметром кар'єрної мотивації як кар'єрна інтуїція, що свідчить про те, що саме у працівників, які нетривалий час працюють в службі зайнятості, є певні кар'єрні амбіції і бажання до кар'єрного зростання. Високий рівень за кар'єрною інтуїцією демонструють і працівники зі стажем роботи від 9-и до 13 років, але їх середні значення є трохи нижчими за середні значення працівників зі стажем до 3-х років. Як зазначає Є.О. Могильовкін, з трьох основних аспектів мотивації до кар'єри найбільш значущими у кар'єрному зростанні є кар'єрна інтуїція і ступінь ідентифікації фахівця з кар'єрою (кар'єрна причетність) [3, с. 141–142, 223]. Щодо кар'єрної причетності, як структурного компонента мотивації до кар'єрного зростання, то найвищі середні значення демонструють працівники від 4-х до 8-ми років, що свідчить про їх готовність докладати зусилля для втілення цілей організації як своїх, в тому числі за рахунок свого особистого часу і без додаткової оплати. Кар'єрна стійкість, як здатність працівника проявляти наполегливість при втіленні своїх кар'єрних амбіцій, подоланні труднощів і вирішенні проблем, що виникають, а також як здатність адаптуватися до мінливих обставин із збільшенням стажу, зростає, і найбільші значення продемонстрували працівники зі стажем від 9-и до 13-и років. Таким чином, най-

більше бажання до кар'єрного зростання виникає у працівників на початку кар'єри в службі зайнятості і в середині кар'єри (стаж від 9-и до 13-и років).

За результатами методики діагностики соціально-психологічних установок особистості у мотиваційно-потребнісній сфері (О.Ф. Потьомкіна) (рис. 2), орієнтація на владу та на гроші, як значущі компоненти у мотивації до кар'єрного зростання, найбільше проявилася у працівників зі стажем від 9-ти до 13-и років. Ці орієнтації набувають значення в залежності від стажу роботи працівників у службі зайнятості, але після 14-и років стажу наведені вище орієнтації перестають бути найзначущими для фахівців служби зайнятості. Це означає, що працівники із збільшенням стажу відчують себе більш впевнено і хотіли б здійснювати контроль над іншими, але не реалізувавши з часом цю потребу, відмовляються від неї, спрямувавши свою орієнтацію в інший напрям, зокрема на результат у своїй професійній діяльності.

За опитувальником «Потреба у досягненні» (Ю.М. Орлов), працівники з різним стажем роботи в службі зайнятості продемонстрували середній рівень досягнення (рис. 3), що свідчить про нестабільність у прагненнях покращувати результати своєї роботи; про періодичну невдоволеність досягнутим; про нестійкість у наполегливості щодо досягнення своїх цілей і прагнення домогтися свого за будь-яких обставин. Можуть приймати на себе відповідальність, але за певних обставин; можуть долати перешкоди і застосовувати нові прийоми роботи при виконанні звичних справ, але здійснюють це ситуативно. Найвищі середні значення продемонстрували спеціалісти зі стажем до 3-х років і спеціалісти зі стажем від 9-и до 13-и років. Найнижчий рівень потреби у досягненні продемонстрували спеціалісти із стажем роботи у службі зайнятості більше ніж 14-ть років, що свідчить про небажання брати на себе відповідальність, застосовувати нові прийоми роботи, долати перешкоди.

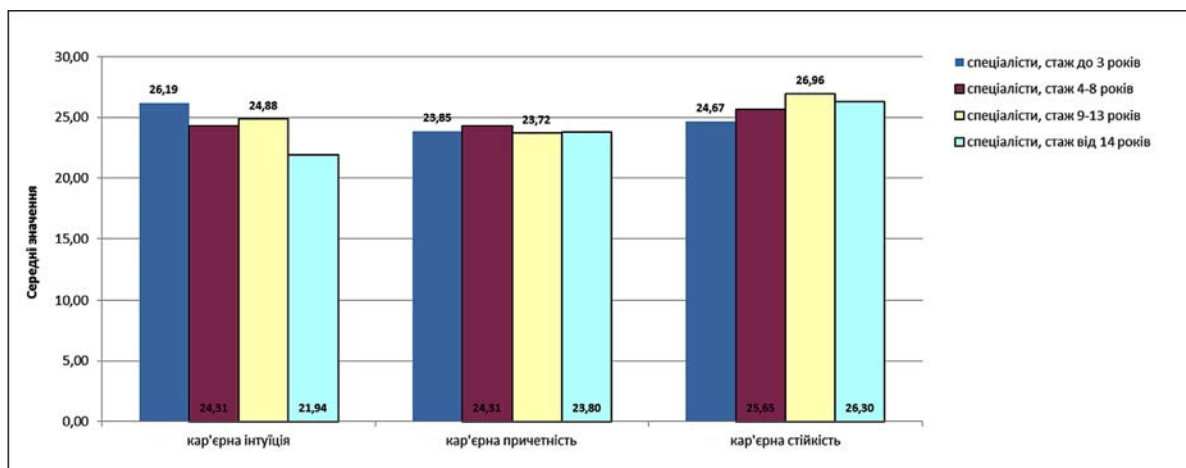


Рис. 1. Середні значення структурних компонентів мотивації до кар'єри працівників служби зайнятості з різним стажем роботи в службі зайнятості

Підвищене прагнення до статусного росту було виявлено за допомогою опитувальника «Соціально-комунікативна компетентність» (Е.І. Рогов). У цьому опитувальнику зазначений параметр є складовим компонентом соціально-комунікативної компетентності фахівця і визначається як прагнення до керування, домінантності, незалежності. Працівник із підвищеним прагненням до статусного росту зазвичай має високий рівень домагань, є самовпевненим, із високою самооцінкою.

Середні значення за шкалою «підвищене прагнення до статусного росту» спеціалістів з різним стажем роботи в службі зайнятості підпадають до середнього рівня прояву (рис. 4), що свідчить про ситуативність прояву таких характеристик, як домінантність, привертання уваги з боку оточуючих, демонстративність, впливовість, визнання серед колег, авторитетність. Водночас найвищі середні значення демонструють працівники зі стажем роботи в службі зайнятості до 3-х років і від 9-ти до 13-и років. Найнижчі середні значення виявилися у спеціалістів зі стажем від 14-и років

і старше і майже такими ж є середні значення у спеціалістів зі стажем від 4-х до 8-и років. Це може свідчити про те, що, завершивши стадію адаптації, спеціалісти на другому етапі після 4-х років стажу в службі зайнятості ще не замислюються над тим, щоб зайняти статусну, керівну позицію. На цьому етапі фахівці набувають професійних знань та умінь, а також намагаються максимально застосовувати набуті професійні компетенції у своїй діяльності. А ось фахівці зі стажем від 9-и і до 13-и років в деякій мірі проявляють бажання піднятися по кар'єрних сходах, але це не є для них самоціллю.

Проведення кореляційного аналізу у програмі SPSS Statistics v.22 за критерієм Спірмена дозволило виявити значущі зв'язки серед мотиваційних складових, які впливають на кар'єрне зростання фахівців з різним стажем роботи у службі зайнятості. Встановлено значущі кореляційні зв'язки між потребою у досягненнях і кар'єрною причетністю ( $-0,208$ ,  $p \leq 0,05$ ), що свідчить про те, що спеціаліст, який більше ідентифікує себе зі своєю організацією, в першу чергу задовольняє потреби

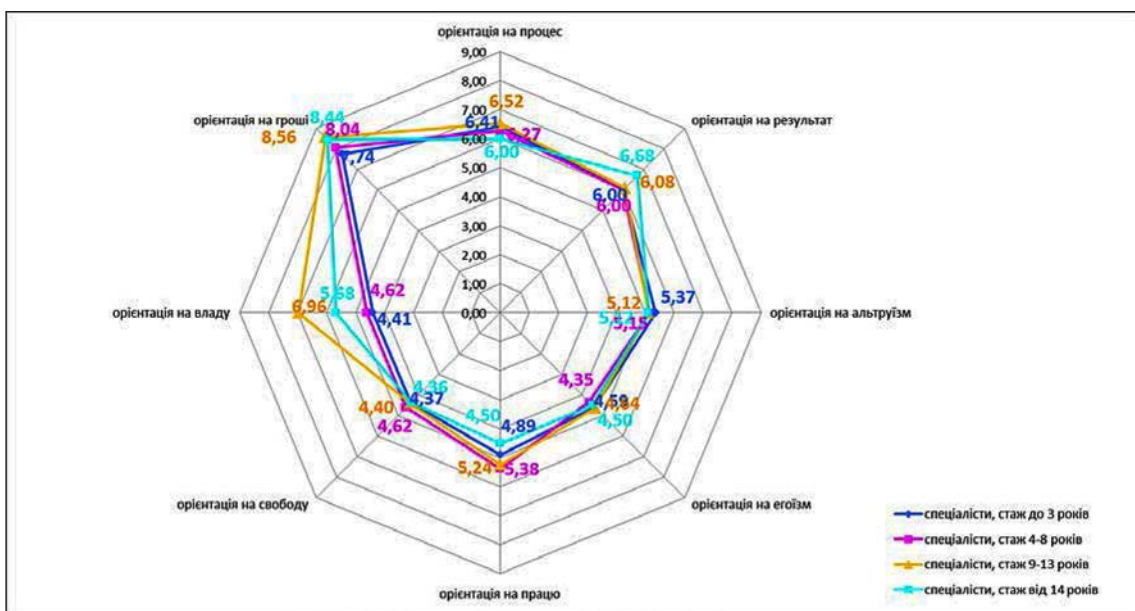


Рис. 2. Середні значення соціально-психологічних установок працівників з різним стажем роботи в службі зайнятості у їхній мотиваційно-потребнісній сфері

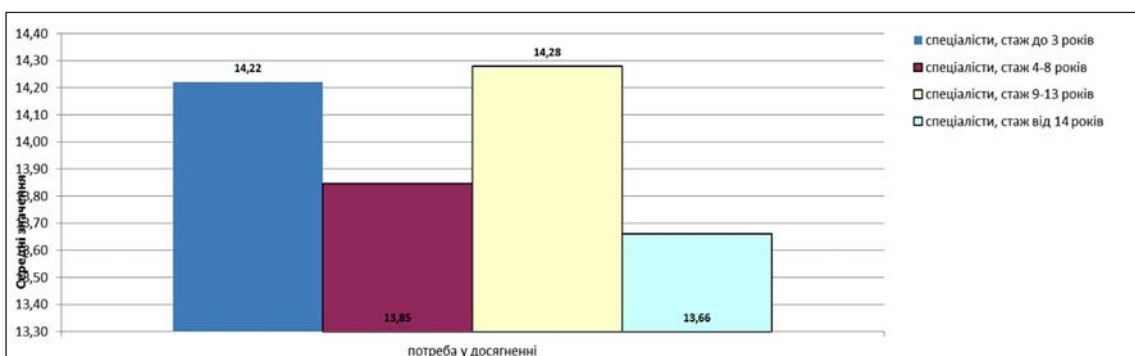


Рис. 3. Середні значення потреби у досягненні працівників з різним стажем роботи в службі зайнятості

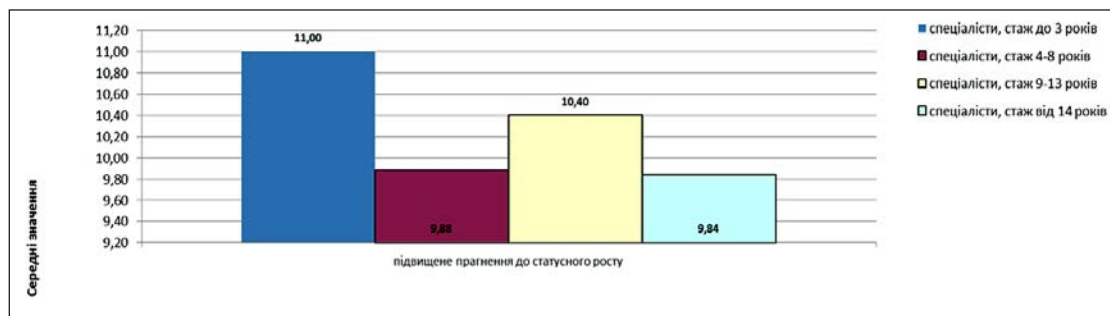


Рис. 4. Середні значення за шкалою «підвищене прагнення до статусного росту» працівників з різним стажем роботи в службі зайнятості

організації, а не власні. Ініціатором постановки цілей виступає сама організація, а не працівник. Перед працівником вже поставлені цілі, яких він має досягти.

Кар'єрна інтуїція має значущі кореляційні зв'язки із кар'єрною причетністю (0,346,  $p \leq 0,01$ ), з кар'єрною стійкістю (0,224,  $p \leq 0,05$ ), як із складовими мотивації до кар'єри в межах однієї методики, а також і з підвищеним прагненням до статусного росту (0,322,  $p \leq 0,01$ ). Це пояснюється тим, що кар'єрна інтуїція (кар'єрний інсайт) як спонукальний компонент мотивації до кар'єрного зростання дозволяє спеціалістові ставити реальні кар'єрні цілі і досягати їх за рахунок розуміння своїх сильних і слабких сторін, що, в свою чергу, посилює прагнення бути визнаним, мати певну впливовість, авторитетність. Кар'єрна причетність (ідентифікація фахівця із кар'єрою) як спрямовальний компонент мотивації до кар'єри, теж виявляє значущі кореляційні зв'язки із підвищеним прагненням до статусного росту (0,450,  $p \leq 0,01$ ), що свідчить про можливість зайняття управлінської посади спеціалістом, як прояву певного заохочення з боку організації за служіння і єдність в реалізації цілей організації. Тобто, статусну позицію надає сама організація, це є рішення керівництва щодо заохочення працівника саме таким чином.

Кар'єрна стійкість як змістовний компонент мотивації до кар'єри, окрім підвищеного прагнення до статусного росту (0,324,  $p \leq 0,01$ ), виявляє значущі кореляційні зв'язки з такою соціально-психологічною установкою, як орієнтація на владу (0,223,  $p \leq 0,05$ ). Це свідчить про те, що завдяки кар'єрній стійкості, яка дозволяє швидко адаптуватися до мінливих обставин і вирішувати складні робочі ситуації, та за рахунок набутого, наприклад професійного досвіду, спеціаліст відчуває свою значущість, впевненість, певну впливовість у вирішенні проблемних організаційних ситуацій.

Орієнтація на владу виявляє кореляційно-значущі зв'язки з орієнтацією на гроші (0,175,  $p \leq 0,05$ ) в межах однієї методики, що підтверджує бажання працівників у разі зайняття посади більш

вищого статусного рівня отримувати й підвищену матеріальну винагороду.

**Висновки.** Отже, проведене емпіричне дослідження дозволило нам підтвердити, що у фахівців залежно від стажу роботи в службі зайнятості змінюються й середні показники у складових кар'єрної мотивації. Окрім того, визначено найбільш значущі кореляційні зв'язки між складовими мотивації до кар'єрного зростання. Незважаючи на те, що працівники з різним стажем роботи в службі зайнятості продемонстрували загальний середній рівень мотивації до кар'єрного зростання, у спеціалістів зі стажем до 3-х років і від 9-и до 13-и років майже за всіма складовими кар'єрної мотивації виявлено показники вищі, ніж у спеціалістів зі стажем роботи в службі зайнятості від 4-х до 8-років і від 14-и років і старше. Лише за кар'єрною причетністю фахівці зі стажем від 4-х до 8-ми років продемонстрували більш високі середні значення, ніж фахівці зі стажем від 9-и до 13-років.

Найбільш значущі кореляційні зв'язки були виявлені між такими складовими: потребою у досягненнях і кар'єрною причетністю; кар'єрною інтуїцією і кар'єрною причетністю, а також з кар'єрною стійкістю і з підвищеним прагненням до статусного росту; кар'єрною стійкістю і орієнтацією на владу; орієнтацією на владу і орієнтацією на гроші.

Отже, зазначимо, що потенційно підходящими щодо зарахування до резерву на зайняття керівної посади за мотиваційною складовою є працівники зі стажем роботи у службі зайнятості від 9-ти до 13-років.

Подальші дослідження пов'язані з експериментальним визначенням необхідних якостей та чинників, які впливають на кар'єрне зростання фахівців служби зайнятості.

#### Література:

- Макклелланд Д. Мотивация человека. Санкт-Петербург : Питер, 2007. 672 с.
- Могилевкин Е.А. Управление карьерой профессионала. Современные психологические технологии карьерного менеджмента : монография.

- LAP, Lambert Academic Publishing, GmbH&Co, Saarbrücken, Deutschland, 2011. 291 с.
3. Мудрик А. Психологічні особливості розвитку професійної кар'єри державних службовців. *Психологічні перспективи*. 2019. № 33. С. 192–204. URL: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2019-33-192-204>.
  4. London M., R. Noe London's Career Motivation Theory : An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*. 1997. Vol. 5. P. 61–68.
  5. Sutton Martha J., Organizational citizenship behavior: A career development strategy. Graduate Theses and Dissertations. 2005. URL: <http://scholarcommons.usf.edu/etd/880> (дата звернення: 25.02.2020).

**Ortikova N. V. Characteristics of career growth motivation for professionals with different length of work in employment service: practical aspect**

*The article analyzes the study of career motivation components for professionals with different length of work in employment service. Identified the problems of career growth of the State Employment Service employees, which problems are related to the lack of external incentives for the taking of middle management positions (Head of Department and Deputy Head of Department) by potentially capable officers. Stimulating the career development of employment service professionals is particularly topical in the context of new approaches and the introduction of new tools in the State employment service practice.*

*In our study, we relied on the works of the domestic researcher A. Mudryk, who experimentally determined the stages of professional formation and development for employment service professionals, and also provided a description of the characteristics that are inherent to each stage. Stages identified by the researcher: adaptation stage, internal stage and stagnation stage. A. Mudryk proved that after 6 years of work experience in the employment service, employees enter the stagnation stage and show an adaptive model in their professional activity. The findings of this domestic researcher confirmed the fact that length of work in the employment service affects career development and therefore career growth as well. We have assumed that, depending on the length of work in employment service, the employees show different levels of motivation for career growth at certain stages of their professional careers. The study of employment services professionals' motivation for career growth was performed by the following structural components: career insight, career involvement, career resilience, orientation to power, orientation to material reimbursement (money), pursuit of status growth, pursuit of achievements. It has been discovered that, depending on the length of work in the employment service, the professionals' average indicators of career motivation also change. In addition, the most significant correlations between the components of career motivation are identified.*

**Key words:** *career insight, career involvement, career resilience, increased pursuit of status growth, orientation to power, orientation to money, career stages.*