

В.Л. ЗЛИВКОВ

кандидат психологічних наук, доцент, завідувач лабораторії методології і теорії психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ

ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Зливков В.Л. Тренінг розвитку кар'єри: теоретичні основи та практичні рекомендації. Дану статтю присвячено висвітленню особливостей використання тренінгів розвитку кар'єри у сучасній психологічній практиці. Доведено, що популярні нині у практичній психології тренінги є варіантами соціально-психологічних тренінгів, метою яких є покращення комунікативних навичок учасників, натомість навчальні тренінгові групи, поширені в організаційній і соціальній психології, базуються на Т-групах К. Левіна та спрямовані на систематичне набуття знань, умінь, навичок і атитюдів, що покращують виконання діяльності у певній галузі. Проаналізований у даній статті тренінг розвитку кар'єри є варіантом класичного тренінгу, оскільки орієнтований на удосконалення самоменеджменту у галузі професійної самореалізації.

Ключові слова: ідентичність, тренінг, кар'єра, самореалізація, самоефективність, особистість.

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими практичними завданнями. Актуальність продовження розробок в області професійної орієнтації пов'язана з сучасними тенденціями в соціально-економічному житті суспільства. В якості найважливіших факторів, що впливають на стратегію поведінки в процесі професійного вибору, можна назвати зменшення циклу життя окремих професій, розширення і поглиблення вимог в рамках більшості професій, відхід від гарантованого працевлаштування. Зазначені фактори визначають необхідність більшої обізнаності молодих людей в галузі вибору професії, більшої усвідомленості і відповідальності за свій вибір, переходу від поняття професії до поняття кар'єри, вибору професії і стратегії подальшого професійного зростання в рамках цього вибору. За таких умов все більшої популярності набувають тренінги розвитку кар'єри.

Психологія тренінгової роботи як розділ практичної психології завжди була у центрі емпіричних досліджень, оскільки саме тренінг вважається основним засобом формування тих чи інших вмінь, навичок і рис особистості. На перший погляд здається, що питання використання тренінгів у психології та соціальній роботі вже давно не актуальне, чимало праць написано, практично усі можливі дослідження проведено, однак так здається лише на перший погляд. При детальному розгляді з'ясовується, що насправді науково-практичні розвідки у даній галузі обмежуються 70-80-ми роками ХХ століття й базуються переважно на класичних підходах К. Левіна, Ю. Ємельянова, Л. Петровської до тренінгових груп. Наші попередні розвідки довели необхідність розмежування власне тренінгів і тренінгів соціально-психологічних, оскільки популярні нині у практичній психології тренінги є

варіантами соціально-психологічних тренінгів, започаткованих ще М.Форвергом, метою яких є покращення комунікативних навичок учасників, натомість навчальні тренінгові групи, поширені в організаційній і соціальній психології, базуються на Т-групах К. Левіна та спрямовані на систематичне набуття знань, умінь, навичок і атиюдів, які мають покращити виконання діяльності у певній галузі. Тренінг розвитку кар'єри по суті є варіантом класичного тренінгу, оскільки орієнтований на удосконалення самоменеджменту у галузі професійної самореалізації.

Останні дослідження і публікації, виділення невирішених питань загальної проблеми, якій присвячується стаття. Популярна література з проблем кар'єри зосереджена переважно на аспектах, що стосуються власне осіб, які планують свій професійний шлях, в ній висвітлюються шляхи підвищення обізнаності та розуміння зв'язку особистих і професійних якостей та можливостей пошуку роботи, навички сприяння прийняттю кар'єрних рішень. Поняття «кар'єра» походить від латинського *carrus* (колісниця) і з 1803 року означає курс публічного і професійного життя. В 19 столітті слово «кар'єра» мало виключно негативний зміст, оскільки уособлювало жагу до грошей, багатства і високих посад, забуття совісті, нехтування народною і християнською мораллю. В 20 столітті воно позбавлене негативного змісту, який перебрало на себе слово «кар'єризм», і лише за інерцією змісти цих слів у побуті нерідко плутають (N. E. Betz) [2]. В Оксфордському словнику англійської мови цим словом позначається життєвий прогрес людини, натомість фахівці у галузі організаційної поведінки визначають кар'єру як досвід роботи і в організації, і поза нею, що формує унікальну закономірність протягом життєвого шляху людини.

Вивчення кар'єри визначається як збір та аналіз інформації, пов'язаної з кар'єрою, і вважається базовим для ефективності всього процесу управління нею. На думку J. H. Greenhaus, пошук інформації є ключовою проблемою у визначенні управління кар'єрою. Це процес вирішення проблем, за допомогою якого люди збирають відповідну інформацію шляхом кар'єрного дослідження та розвивають більшу обізнаність про себе та своє оточення для розробки кар'єрних стратегій. Загалом, пошук інформації про кар'єру та самоконтроль того, як нас бачать інші, є критично важливими для діяльності із розвитку кар'єри [6]. *Управління кар'єрою* – це процес, за допомогою якого люди збирають інформацію про цінності, інтереси, сильні та слабкі сторони навичок (вивчення кар'єри), визначають кар'єрну мету та займаються кар'єрними стратегіями, що збільшують ймовірність досягнення кар'єрних цілей (S. M. Colarelli, R. C. Bishop). При цьому найважливішим в управлінні кар'єрою вчені вважають професійне самовдосконалення, яке не в останню чергу відбувається шляхом навчання на різноманітних курсах, тренінгах, семінарах і практикумах [3]. На рис. 1 представлено модель зв'язку кар'єрного менеджменту, об'єктивних чинників на кшталт віку, статусу, наявності соціальної підтримки, розвитку кар'єри і, зрештою, професійної діяльності.

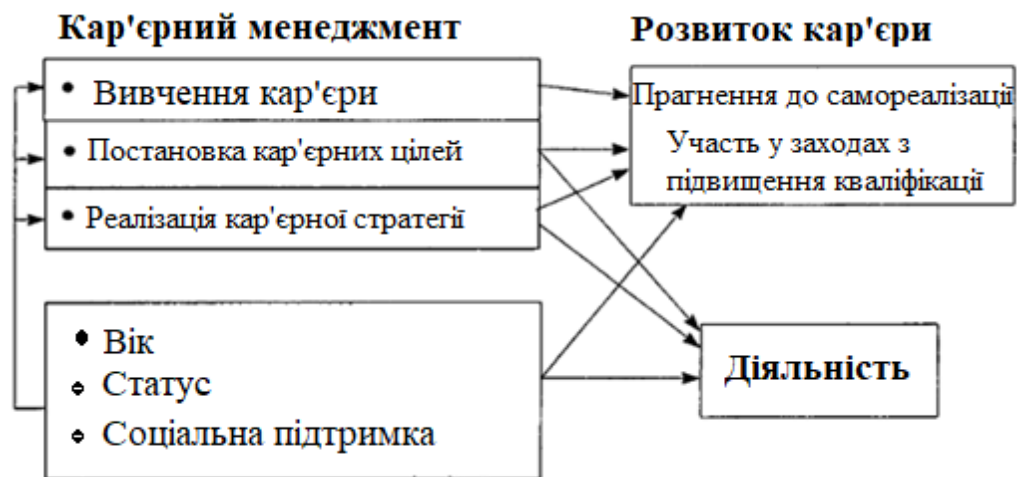


Рис. 1. Модель зв'язку кар'єрного менеджменту, об'єктивних чинників, розвитку кар'єри і професійної діяльності

Першим кроком у процесі кар'єрного менеджменту є вивчення кар'єри, яке базується на теорії дослідницької поведінки, розробленої D. Lester з колегами. Дослідницька поведінка включає розумові і/або фізичні дії, які дозволяють отримати інформацію про себе або навколишнє середовище; ця інформація використовується людиною для саморозвитку та самореалізації у професії [8]. На думку S. A. Stumpf, S. M. Colarelli, K. Hartman, дослідження кар'єри містить чотири компоненти: 1) де (базуючись на власних уподобаннях чи актуальності професії в умовах сьогодення), 2) як (регулярно чи періодично), 3) як керує кар'єрою той, хто її досліджує (лише збирає інформацію чи застосовує її на практиці), 4) яким аспектам кар'єри приділяється найбільше уваги [11]. Дослідження кар'єри неможливе без професійної мобільності і прагнення до самореалізації, у тому числі й шляхом участі у семінарах чи тренінгах.

Те, де і як людина вивчає кар'єру, суттєво впливає на її кар'єрний розвиток. Зазвичай люди отримують інформацію щодо професійного вдосконалення шляхом самостійного вивчення цінностей, інтересів, своїх сильних і слабких сторін, вмінь і навичок, а також шляхом аналізу потреб суспільства і регіону, де вони проживають. В результаті відбувається розширення знань про кар'єрні можливості та більше усвідомлення того, які навички та поведінку потрібно розвивати задля досягнення кар'єрного успіху. Численними дослідженнями доведено, що адекватна самооцінка, сформована професійна ідентичність забезпечують швидкий кар'єрний розвиток і професійну самореалізацію.

В теорії постановки цілей мова йде про те, що цілі впливають на поведінку, спрямовуючи увагу, стимулюючи та підтримуючи зусилля щодо розробки стратегій досягнення мети (E. A. Locke, G. P. Latham) [9]. Відповідно, людина зі складними, чітко визначеними цілями та мотивована на їх досягнення, виконує свою діяльність значно ефективніше, ніж та, яка ставить перед собою легкі чи невизначені завдання; звідси метою кар'єрного зростання стає досягнення результативності праці, підвищення свого професійного і соціального статусу, по суті, перевершення себе вчорашнього

і нинішнього. Чим чіткіша кар'єрна ціль, тим більше шансів на досягнення особистістю максимальної ефективності у професійному житті, тому чимало тренінгів спрямовані на сприяння визначенню кар'єрних цілей працівників.

Третій аспект управління кар'єрою – це розробка та реалізація *кар'єрної стратегії*, тобто активності, яка підвищує ймовірність досягнення кар'єрних цілей. Використання як міжособистісних, так і внутрішньоособистісних кар'єрних стратегій призводить до того, що працівники краще виконують свою діяльність та ефективно її презентують. Так, міжособистісні кар'єрні стратегії спрямовані на формування позитивного враження про співробітника і включають в себе комунікативні навички, вміння взяти на себе більшу відповідальність (самовисування на керівні посади) та налагодження контактів усередині компанії. Важливою внутрішньоособистісною стратегією є вироблення навичок та компетенцій, важливих для успішної діяльності певного робочого підрозділу (експертиза власної роботи та своїх найближчих колег). Використання працівниками кар'єрних стратегій сприяє їх професійній самореалізації. Наприклад, працівники, які активно використовують стратегії кар'єри, частіше читають технічні звіти, видання професійної спрямованості, відвідують курси, семінари, тренінги, тим самим розширюючи свої знання та вміння розвивати контакти в організації.

Вік, посада, статус і соціальна підтримка, у тому числі й підтримка керівництва у прагненні співробітників до самореалізації, також суттєво впливають на участь працівників у процесі управління кар'єрою, а також на формування у професійної ідентичності.

Потенціал для кар'єрного успіху значною мірою залежить від посади. Дослідження свідчать, що менеджери використовують більше кар'єрних стратегій та дослідницької поведінки, ніж співробітники на інших посадах (S. Gould, L. E. Penley) [5]. Підтримка керівництва та підтримка родини є ключовими факторами участі співробітників у процесі управління кар'єрою, оскільки саме завдяки соціальній підтримці люди отримують важливі ресурси, що сприяють досягненню короткострокових і довгострокових кар'єрних цілей.

Для визначення найбільш актуальної проблеми, якій буде присвячено тренінгову програму, потенційним учасникам пропонується анкета, де наведено декілька (краще більше 5) альтернатив, які вони визначають як важливі чи не важливі в контексті їх актуального стану [1]. У табл. 1. представлено анкету визначення найактуальніших тем тренінгу, розроблену Д. і Д. Кіркпатриками (табл. 1).

Таблиця 1

Анкета визначення найактуальніших тем тренінгу

| Орієнтовні теми тренінгу | Дуже потрібно | Іноді потрібно | Не потрібно |
|------------------------------|---------------|----------------|-------------|
| Як мотивувати співробітників | 2 | 1 | 0 |
| Міжособистісне спілкування | 2 | 1 | 0 |

| | | | |
|----------------------------|---|---|---|
| Інтернет-комунікації | 2 | 1 | 0 |
| Тайм-менеджмент | 2 | 1 | 0 |
| Як делегувати повноваження | 2 | 1 | 0 |
| Як реагувати на конфлікти | 2 | 1 | 0 |
| Стилі керівництва | 2 | 1 | 0 |

Наступними етапами є складання програми тренінгу; оцінка реакцій, поведінки і результатів тренінгу після кожного його змістового блоку; моніторинг ефективності тренінгу.

Реалізація цілей тренінгової програми завжди передбачає декілька складових: антеценденти (події, що передували, оскільки вони допомагають пояснити теперішнє), цільові орієнтації, найближчі результати, віддалені результати.

Цілі тренінгової програми конкретизуються в її завданнях.

1. Завдання повинні відображати конкретні результати, досягнення яких планується в ході роботи, а не перетворюватися на абстрактні міркування або гасла. Наприклад, навряд чи вдалі такі формулювання: «Розкриття суб'єктного потенціалу» або «Дітям має бути весело!». У першому випадку - хоча і науково осмислена, але дуже абстрактна фраза, що допускає неоднозначне тлумачення і вимагає конкретизації. У другому - гасло, що відображає не результат, а емоційність процесу роботи.

2. Результати, досягнення яких намічено в завданнях, повинні бути, по можливості, сформульовані в позитивних термінах - відображати те, що потрібно досягти, а не те, чого уникнути. Наприклад: «Не допустити конфліктів» - невдале формулювання, «Підвищити рівень групової згуртованості» - більш вдале.

3. Завдання мають бути реалістичними, тобто досяжними в умовах тренінгу з урахуванням відведеного для занять часу, і водночас не дуже простими.

На цілі і завдання тренінгу значною мірою впливає мотивація його учасників. J. A. Colquitt, J. A. LePine, R. A. Noe розробили інтегративну модель тренінгової мотивації, згідно з якою *мотивація до участі в тренінгу* визначається як спрямованість, інтенсивність і наполегливість у засвоєнні знань і умінь, передбачених тренінговою програмою [4].

Інтегративна теорія базується на низці теорій мотивації, зокрема на *теоріях потреб-мотивів-цінностей* (R. Kanfer, E. D. Heggestad), згідно з якими відмінності у потребах, мотивах та цінностях зумовлюють різні цілі діяльності людей, різне конструювання ними свого когнітивного простору. Та людина, яка усвідомлює значущість своєї професійної діяльності, буде більше мотивована до участі в тренінгу, ніж та, для кого робота є виключно можливістю матеріального забезпечення. У руслі своєї теорії R. Kanfer і E. D. Heggestad розробили Опитувальник мотиваційних рис (Motivational Trait Questionnaire, MTQ), скорочену версію якого наведено у Додатках. *Теорії когнітивного вибору*, підтверджені теоріями очікувань і теоріями цінностей, так само важливі для розуміння тренінгової мотивації. Прикладом таких теорій є *теорія очікувань В. Врума* (1964), згідно з якою учасники тренінгу

віддають перевагу одному або двом ймовірним результатам тренінгу і всю свою активність в процесі тренінгу спрямовують на їх досягнення. Теорія очікувань вводить чотири поняття, що лежать в основі мотиваційних механізмів поведінки працівника. Очікування – це уявлення працівника про те, що його зусилля приведуть до бажаного результату. Для того, щоб очікування виправдалися, працівник повинен володіти відповідними здібностями, досвідом діяльності, а також необхідними інструментами для виконання роботи. Інструментальність – це розуміння того, що виконання роботи і досягнення необхідного результату є основною умовою (інструментом) для отримання винагороди. Валентність – це ступінь бажаності кожного конкретного результату діяльності: гроші, кар'єра, ставлення адміністрації, авторитет серед колег, збереження робочого місця та ін. Валентність залежить від структури особистості і конкретної ситуації, що дозволяє визначити її в кількісних показниках на основі методів психодіагностики. Результат – це підсумок діяльності при обраній моделі поведінки працівника. Результати розглядаються на двох рівнях: перший - це власне результати виконання певних дій (якість і кількість виробленого продукту, реалізованих послуг); другий – можливі наслідки, які діяльність спричинить (заохочення або покарання, тобто реакція керівництва на результати першого рівня) [7].

Багато моделей тренінгової мотивації поєднують теорії потреб-мотивів-цінностей з теоріями когнітивного вибору. Наприклад, у моделі J. E. Mathieu, J. W. Martineau визначено, що індивідуальні та ситуативні характеристики впливають на результати тренінгу для кожного його учасника, наприклад, мотивація досягнення зумовлює такий результат тренінгу, як підвищення самоефективності [10]. При цьому відношення між індивідуальними, ситуативними характеристиками та мотивацією опосередковуються самоефективністю, валентністю і змінними роботи/кар'єри, а відношення між індивідуальними, ситуативними характеристиками та результатами тренінгу опосередковані мотивацією до навчання.

Формулювання цілей і постановка завдань статті. Метою даної статті є визначення особливостей використання тренінгів розвитку кар'єри у сучасній психологічній практиці.

Виклад методики і результатів досліджень. У даній статті ми представляємо програму тренінгу розвитку кар'єри, яку ми впроваджуємо вже понад два роки в організаціях різних галузей.

Розроблена нами програма складається з чотирьох занять, тривалістю 2,5 години кожне, що проводилися за наступними темами: заняття 1 - «Новий погляд на власну кар'єру», заняття 2 - «Копінг-стратегії та адаптивні навички», заняття 3 - «Мобільність у побудові кар'єри», заняття 4 - «Стратегічний план кар'єрного розвитку». В результаті участі в тренінгу фахівці мали оволодіти 11 базовими компетенціями: створення та підтримання власного позитивного іміджу; вміння позитивно та ефективно взаємодіяти з іншими; позитивні зміни у власному розвитку – як

особистісному, так і професійному; вміння ставити перед собою короткотермінові та довгострокові цілі; вміння ефективно використовувати отриману інформацію у повсякденному та професійному житті; розуміння місця роботи в системі соціальних і економічних зв'язків; вміння знаходити роботу, виявляти креативність і підтримувати стабільно високий рівень професійного функціонування; вміння швидко приймати рішення у побуті та під час виконання професійних обов'язків; навички збалансованого виконання професійних і сімейних ролей; розуміння мінливості професійних ролей; розуміння перспектив своєї самореалізації у різних галузях життя.

Нижче ми розглянемо інтервенції та ключові аспекти кожного заняття тренінгової програми.

Заняття 1: «Новий погляд на власну кар'єру». Інтервенції та їх основна мета: формування налаштованості на діяльність – робота з формами (мотивованість на досягнення успіху, ефективна комунікація в процесі групової взаємодії, налаштованість на розв'язання проблем); створення життєвих/професійних планів (креативність, когнітивна компетентність, критичне мислення, реалістичне сприйняття довкілля); визначення власного майбутнього (відчуття ідентичності, інтернальний локус контролю, орієнтація на досягнення цілей, оптимізм); «віддавати-отримувати» (гнучкість, вміння отримувати допомогу); створення плану А та Б (самоефективність); трикутник прийняття рішень (висока мотивація досягнень, відчуття відповідальності, вміння надавати подіям позитивного сенсу, толерантність до невизначеності).

Заняття 2: «Копінг-стратегії та адаптивні навички». Інтервенції та їх основна мета: відновлення після активної діяльності (впевненість у собі, гумор, креативність, адаптивні копінги); думки та емоції щодо ситуації (інтернальний локус контролю, особиста відповідальність, вміння планувати та реалізовувати діяльність в групі); сценарії реального життя (впевненість у собі, вміння швидко приймати ефективні рішення, критичне/рефлексивне мислення); проблеми «снігової кулі» (гнучкість, вміння переключатися з однієї діяльності на іншу, надання позитивного сенсу стресовим подіям).

Заняття 3: «Мобільність у побудові кар'єри». Інтервенції та їх основна мета: «дзеркало» (відчуття довіри, бажання виявляти активність у взаємодії, вміння просити і приймати допомогу); «машина часу» (вміння планувати віддалене майбутнє, контроль над імпульсивністю, вміння працювати за розкладом); «коло друзів» (здатність формувати стосунки, міжособистісна підтримка, формальна соціальна підтримка); мережа стосунків (формування відчуття довіри, емпатії та соціальної відповідальності).

Заняття 4: «Стратегічний план кар'єрного розвитку». Інтервенції та їх основна мета: визначення очікувань у професійному житті (формування професійних цілей та високої мотивації на досягнення успіху); «Я - герой!» (самоефективність, адекватна висока самооцінка, особистісна та професійна ідентичність, оптимізм); позитивні аспекти особистості (визначення своїх

переваг над іншими, своєї конкурентоздатності на ринку праці, автономія, інформаційна підтримка, вміння презентувати себе).

Дуже важливим, однак непопулярним у психології ведення тренінгів є питання відповідальності тренера за роботу групи. Одним із найвідоміших дослідників у цій галузі є В. R. Schlenker, згідно з яким людина потенційно відповідальна, якщо певним чином пов'язана з іншими людьми, має перед ними певні зобов'язання та вплив на них. За таких умов тренер є відповідальною особою, оскільки впливає на групу, є її формальним лідером та зобов'язаний сформулювати певні навички, дати визначені темою тренінгу знання. Готовність нести відповідальність базується на обов'язку, який, у свою чергу, передбачає не лише схвалення, але і санкції, у випадку недотримання зобов'язань. Тому перед тим як складати тренінгову програму та проводити заняття, тренер повинен усвідомити, чи готовий він взяти на себе відповідальність за процес і результат своєї діяльності. Відповідальність ведучого тренінгової групи базується на трьох основних аспектах: 1) очікуваннях (призначеннях - чому присвячений тренінг і які очікування його учасників); подіях, видах діяльності (формах роботи, передбачених тренінговою програмою) та ідентичності або ролі (тобто особистісних якостях тренера, які позначаються на його роботі з групою). Ці три ключові аспекти пов'язані між собою чіткістю і зрозумілістю цілей та форм тренінгової роботи, автентичністю тренера та тим, що він намагається донести до учасників тренінгу, та, нарешті, контролем, тобто як аудиторія, учасники тренінгу сприймають ведучого групи і матеріал та форми роботи, передбачені тренінговою програмою.

Висновки і подальші перспективи досліджень. Отже, тренінг – це систематичне набуття знань, умінь, навичок і атиюдів, спрямоване на покращення виконання діяльності у певній галузі. Тренінг розвитку кар'єри спрямований на когнітивні та поведінкові зміни учасників, які можливі лише за ретельної підготовки його програми, наявності зворотного зв'язку та методів оцінки його ефективності. Зазвичай, розробка тренінгової програми базується на запитах, потребах організації, групи, спільноти, яка його замовляє. Основними складовими тренінгової роботи є розширення і поглиблення самосвідомості і пізнання учасників, зміна їх настановлень за допомогою свідомого вибору, співпраці і спільної відповідальності в раціональному вирішенні проблем і виконанні завдань, що досягається головним чином через самостійну активність учасників при мінімальному структуруванні їх діяльності тренером. Зростання самосвідомості пов'язане із зіткненням думок і установок з пережитим досвідом, з констатацією помилок і деформацій, відкриттям реальних фактів, скеруванням мислення на планування і передбачення майбутнього. В результаті цього процесу в особистості можуть відбутися зміни в аспектах сприймання себе, соціальних ролей, груп і структур; крім того, в контексті тренінгового підходу відбувається краще розуміння динаміки груп, організаційних проблем, здатності використовувати малі групи для найбільш чіткого функціонування громадських структур. Звідси – широке використання цього методу для

формування управлінських кадрів, а також очікування з боку адміністраторів відчутної користі тренінгів для функціонування різних установ і організацій.

Список використаних джерел

1. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Теорія та практика психологічних тренінгів. Київ- Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 209 с.
2. Betz N. E. Self-concept theory in career development and counseling. *The Career Development Quarterly*. 1994. Vol. 43(1). P. 32-42.
3. Colarelli S. M., Bishop R. C. Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies*. 1990. Vol. 15(2). P. 158-176.
4. Colquitt J. A., LePine J. A., Noe R. A. Toward an integrative theory of training motivation: a meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of applied psychology*. 2000. Vol. 85(5). 678-689.
5. Gould S., Penley L. E. Career strategies and salary progression: A study of their relationships in a municipal bureaucracy. *Organizational Behavior and Human Performance*. 1984. Vol. 34(2). P. 244-265
6. Greenhaus J. H., Bedeian A. G., Mossholder K. W. Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*. 1987. Vol. 31(2). P. 200-215.
7. Kanfer R., Ackerman P. L., Heggestad E. D. Motivational skills & self-regulation for learning: A trait perspective. *Learning and individual differences*. 1996. Vol. 8(3). P. 185-209.
8. Lester D. Sex differences in exploration: Toward a theory of exploration. *The Psychological Record*. 1967. Vol. 17(1). P. 55-62.
9. Locke E. A., Latham G. P. New directions in goal-setting theory. *Current directions in psychological science*. 2006. Vol. 15(5). P. 265-268.
10. Mathieu J. E., Martineau J. W., Tannenbaum S. I. Individual and situational influences on the development of self-efficacy: implications for training effectiveness. *Personnel Psychology*. 1993. Vol. 46(1). P. 125-147.
11. Stumpf S. A., Colarelli S. M., Hartman K. Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*. 1983. Vol. 22(2). P. 191-226.

References transliterated

1. Zlyvkov V.L., Lukoms'ka S.O. (2019) *Teoriya ta praktyka psykholohichnoho treninhiv* [Theory and practice of psychological training]. Kyiv- Nizhyn. 209 p. (in Ukrainian)
2. Betz, N. E. (1994). Self-concept theory in career development and counseling. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 32-42.
3. Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies*, 15(2), 158-176.
4. Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Noe, R. A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: a meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of applied psychology*, 85(5), 678.
5. Gould, S., & Penley, L. E. (1984). Career strategies and salary progression: A study of their relationships in a municipal bureaucracy. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34(2), 244-265

6. Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31(2), 200-215.

7. Kanfer, R., Ackerman, P. L., & Heggestad, E. D. (1996). Motivational skills & self-regulation for learning: A trait perspective. *Learning and individual differences*, 8(3), 185-209.

8. Lester, D. (1967). Sex differences in exploration: Toward a theory of exploration. *The Psychological Record*, 17(1), 55-62.

9. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current directions in psychological science*, 15(5), 265-268.

10. Mathieu, J. E., Martineau, J. W., & Tannenbaum, S. I. (1993). Individual and situational influences on the development of self-efficacy: implications for training effectiveness. *Personnel Psychology*, 46(1), 125-147.

11. Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191-226.

Зливков В.Л. Тренинг развития карьеры: теоретические основы и практические рекомендации. Данная статья посвящена освещению особенностей использования тренингов развития карьеры в современной психологической практике. Доказано, что популярные ныне в практической психологии тренинги являются вариантами социально-психологических тренингов, целью которых является улучшение коммуникативных навыков участников, а учебные тренинговые группы, распространенные в организационной и социальной психологии базируются на Т-группах К. Левина и направлены на систематическое приобретение знаний, умений, навыков и установок, направленных на улучшение выполнения деятельности в определенной области. Проанализированный в данной статье тренинг развития карьеры является вариантом классического тренинга, поскольку ориентирован на совершенствование самоменеджмента в области профессиональной самореализации.

Ключевые слова: идентичность, тренинг, карьера, самореализация, самоэффективность, личность.

Zlivkov VL Career development training: theoretical frameworks and practical recommendations. This article is dedicated to highlighting the features of the use of career development training in contemporary psychological practice. It is proved that trainings popular in practical psychology are variants of socio-psychological trainings, which aim to improve the communication skills of participants. skills, skills and attitudes aimed at improving performance in a particular industry. Career development training analyzed in this article is a classic training option because it is focused on improving self-management in the field of professional self-realization.

Keywords: identity, training, career, self-realization, self-efficacy, personality.