

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Факультет психології

Кафедра клінічної психології

ДИПЛОМНА РОБОТА

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

на тему:

**«ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ
МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ
ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ»**

Виконала:

студент(ка) 4 курсу, групи ПС-42

спеціальності 053 «Психологія»

Мартинюк Анастасія Андріївна

Керівник:

Гасюк Мирослава Богданівна

Рецензент:

.....

м. Івано-Франківськ – 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ	7
1.1. Сучасні підходи до вивчення мотивації та мотиваційної сфери особистості	7
1.2. Структура та динаміка мотиваційної сфери особистості	12
1.3. Взаємозв'язок мотиваційних процесів із професійним становленням особистості	18
Висновок до I розділу	24
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ	27
2.1. Програма емпіричного дослідження, методи та методики	27
2.2. Аналіз результатів дослідження мотиваційної сфери особистості на різних етапах професійного становлення	32
2.3. Психологічні чинники та механізми формування професійної мотивації	39
Висновок до II розділу	45
РОЗДІЛ III. ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ	47
3.1. Практичні рекомендації щодо розвитку мотиваційної сфери особистості	47
3.2. Програма психологічного супроводу формування професійної мотивації	53
Висновок до III розділу	59
ВИСНОВКИ	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	71
ДОДАТКИ	78

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасному світі, де професійне становлення особистості відбувається в умовах стрімких змін, нестабільності та підвищених вимог до компетентності фахівців, особливого значення набуває мотиваційна сфера особистості як рушійна сила професійного розвитку. Мотивація є складним психологічним феноменом, що визначає спрямованість поведінки людини, її активність, ініціативність та наполегливість у досягненні поставлених цілей. Мотиваційна сфера особистості представляє собою динамічну систему спонукань, що визначає спрямованість, інтенсивність та стійкість поведінки людини, її готовність до професійного зростання та самовдосконалення.

Актуальність дослідження психологічних особливостей формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення зумовлена декількома факторами. По-перше, в умовах глобалізації економіки та підвищення вимог до кваліфікації працівників зростає потреба у фахівцях, здатних до постійного професійного самовдосконалення та розвитку. По-друге, ефективність професійної діяльності значною мірою залежить від рівня розвитку мотиваційної сфери особистості, її здатності до самомотивації та подолання професійних труднощів. По-третє, сучасні умови праці характеризуються високим рівнем конкуренції та необхідністю адаптації до швидких змін, що вимагає розуміння психологічних механізмів формування стійкої професійної мотивації.

Проблема мотивації та мотиваційної сфери особистості знайшла своє відображення у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників. Теоретичні основи мотивації розроблені у працях А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. МакКлелланда, В. Врума, які запропонували різні підходи до розуміння мотиваційних процесів. Серед вітчизняних науковців вагомий внесок у вивчення мотиваційної сфери зробили А. М. Колот, О. В. Крушельницька, П. О. Комірчий, О. І. Сердюк, які досліджували різні аспекти мотивації у професійній діяльності. Особливості мотивації персоналу в різних сферах діяльності

розглядали І. А. Грузіна, В. І. Дериховська, М. П. Денисенко, М. В. Зось-Кіор та інші. Проте, незважаючи на значну кількість досліджень, проблема формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення залишається недостатньо вивченою і потребує подальшого дослідження.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні психологічних особливостей формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення, а також розробці практичних рекомендацій щодо оптимізації цього процесу.

Завдання дослідження:

- Здійснити теоретичний аналіз сучасних підходів до вивчення мотивації та мотиваційної сфери особистості.
- Дослідити структуру, динаміку мотиваційної сфери та її взаємозв'язок із професійним становленням особистості.
- Розробити та реалізувати програму емпіричного дослідження особливостей формування мотиваційної сфери на різних етапах професійного становлення.
- Виявити психологічні чинники формування професійної мотивації та розробити рекомендації щодо оптимізації цього процесу.
- Створити програму психологічного супроводу формування професійної мотивації.

Об'єкт дослідження: мотиваційна сфера особистості як комплексне психологічне утворення, що включає систему мотивів, потреб, інтересів, цінностей, установок та прагнень, які визначають поведінку людини, її активність та спрямованість у різних сферах життєдіяльності, зокрема в професійній діяльності.

Предмет дослідження: психологічні особливості формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення.

Практичне значення роботи полягає у можливості використання результатів дослідження для розробки програм мотивації персоналу в організаціях різного типу, для психологічного супроводу професійного становлення особистості, а також для підвищення ефективності професійної діяльності шляхом розвитку мотиваційної сфери працівників.

Теоретичне значення роботи полягає у поглибленні розуміння психологічних механізмів формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення, у розширенні уявлень про взаємозв'язок мотиваційних процесів із професійним розвитком, а також у систематизації сучасних підходів до вивчення мотивації у професійній діяльності.

Гіпотеза дослідження: формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення залежить від комплексу психологічних чинників, серед яких ключову роль відіграють особистісні характеристики (рівень самоефективності, система ціннісних орієнтацій, особливості самооцінки), організаційні фактори (стиль керівництва, корпоративна культура, система заохочень) та соціально-психологічні умови (психологічний клімат у колективі, підтримка колег, визнання досягнень).

Новизна роботи полягає у комплексному дослідженні психологічних особливостей формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення з урахуванням сучасних соціально-економічних реалій та вимог до фахівців різних галузей.

Методи дослідження. В процесі написання дипломної роботи була використана система загальнонаукових та спеціальних емпіричних і теоретичних методів дослідження. Також використовувалися такі емпіричні методи, як, опис, порівняння та узагальнення.

Структура роботи. Дослідження складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. У першому розділі розглядаються теоретичні основи дослідження мотиваційної сфери особистості, сучасні підходи до вивчення мотивації, структура та динаміка мотиваційної сфери, а також взаємозв'язок мотиваційних процесів із професійним

становленням особистості. Другий розділ присвячено емпіричному дослідженню особливостей формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення, включає опис програми дослідження, аналіз результатів та виявлення психологічних чинників формування професійної мотивації. У третьому розділі представлено шляхи оптимізації процесу формування мотиваційної сфери особистості, практичні рекомендації та програму психологічного супроводу. Загальний обсяг роботи становить 68 сторінок основного тексту, містить 11 таблиць, 4 рисунка, список використаних джерел із 60 найменувань та 5 додатків.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Сучасні підходи до вивчення мотивації та мотиваційної сфери особистості

Дослідження мотиваційної сфери особистості посідає центральне місце у психологічній науці, оскільки саме мотивація визначає спрямованість та інтенсивність поведінки людини. Мотиваційна сфера охоплює сукупність мотивів, потреб, цілей, інтересів, настанов та інших спонукальних чинників, які зумовлюють активність особистості. У сучасній психології мотивація розглядається як складний, багатовимірний конструкт, що об'єднує детермінанти, які спрямовують та підтримують цілеспрямовану поведінку індивіда. Теоретичний аналіз мотиваційних процесів демонструє поступовий перехід від розуміння мотивації як однофакторного процесу до багатоаспектного, системного феномену, що інтегрує біологічні, психологічні та соціальні чинники.

Змістові теорії мотивації зосереджуються на визначенні та класифікації внутрішніх спонукальних сил, які активізують поведінку індивіда. Найбільш значущими серед них вважаються теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія двох факторів Ф. Герцберга, теорія набутих потреб Д. Макклелланда та ERG-теорія К. Альдерфера [17, с. 95]. Ці концепції пропонують різні підходи до структурування потреб та мотивів, проте всі вони підкреслюють значущість внутрішніх чинників у детермінації людської поведінки. Визначення пріоритетних потреб та мотивів особистості дозволяє прогнозувати спрямованість її поведінки та діяльності, що має практичну цінність у контексті професійного становлення.

Процесуальні теорії мотивації акцентують увагу на механізмах формування мотиваційних тенденцій, розкриваючи процес трансформації потреб у реальні дії. Теорія очікувань В. Врума, теорія справедливості Дж. Адамса, модель Портера-Лоулера та концепція постановки цілей Е. Локка

розглядають мотивацію як динамічний процес, що враховує суб'єктивну оцінку індивідом своїх можливостей, справедливості винагороди та ймовірності досягнення бажаних результатів [27, с. 112]. Ці теорії підкреслюють важливість когнітивних процесів у формуванні мотивації та пояснюють варіативність мотиваційних станів у різних ситуаціях професійної діяльності.

Особливої уваги заслуговує теорія самодетермінації Е. Десі та Р. Райяна, яка розглядає мотивацію в контексті трьох базових психологічних потреб: автономії, компетентності та пов'язаності з іншими людьми. Задоволення цих потреб сприяє формуванню внутрішньої мотивації, яка характеризується високою якістю діяльності, психологічним благополуччям та стійкістю до перешкод [26, с. 70]. Дана концепція пропонує розглядати мотивацію не як дихотомічний конструкт (внутрішня-зовнішня), а як континуум різних типів регуляції поведінки: від амотивації через зовнішню, інтроектовану, ідентифіковану та інтегровану регуляцію до внутрішньої мотивації.

Соціально-когнітивний підхід до вивчення мотивації, представлений у роботах А. Бандури, підкреслює значущість самоефективності як ключового механізму особистісної саморегуляції. Самоефективність відображає впевненість індивіда у своїй здатності успішно виконувати певну діяльність і визначає вибір завдань, зусилля, наполегливість та емоційні реакції особистості перед обличчям труднощів. Концепція самоефективності пояснює, чому люди з однаковими навичками можуть демонструвати різні рівні мотивації та досягнень у професійній сфері, що підкреслює важливість суб'єктивних переконань у регуляції поведінки.

Інтегративний підхід до вивчення мотиваційної сфери особистості втілюється в концепції особистісного потенціалу Д. Леонт'єва, яка розглядає мотивацію в контексті цілісної системи особистісної саморегуляції. Особистісний потенціал охоплює ресурси підтримки стабільності діяльності в умовах тиску зовнішніх обставин, а також ресурси саморозвитку та самодетермінації [14, с. 126]. Даний підхід інтегрує різні аспекти мотиваційної сфери, включаючи ціннісно-сміслові орієнтації, часову перспективу,

життєстійкість, толерантність до невизначеності та інші характеристики особистості, що впливають на мотиваційні процеси (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Сучасні теоретичні підходи до вивчення мотиваційної сфери особистості

Теоретичний підхід	Основні представники	Ключові положення	Значення для розуміння професійної мотивації
Змістові теорії	А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макклелланд	Ієрархія потреб, двофакторна модель, тріада потреб (досягнення, влада, приналежність)	Виявлення домінуючих потреб, що визначають професійну спрямованість
Процесуальні теорії	В. Врум, Дж. Адамс, Л. Портер, Е. Лоулер	Очікування, справедливість винагороди, взаємозв'язок результатів і зусиль	Пояснення механізмів реалізації мотивів у трудовій діяльності
Теорія самодетермінації	Е. Десі, Р. Райян	Континуум мотивації, базові психологічні потреби, внутрішня мотивація	Розуміння чинників автономної професійної мотивації
Соціально-когнітивний підхід	А. Бандура	Самоефективність, саморегуляція, моделювання	Роль впевненості у власних силах для професійного розвитку
Інтегративний підхід	Д. Леонтьєв	Особистісний потенціал, саморегуляція, смислові орієнтації	Комплексне розуміння мотиваційних ресурсів особистості

Аналіз психологічної літератури свідчить про розвиток мотиваційних теорій у напрямку інтеграції різних підходів та розширення уявлень про чинники, що впливають на мотиваційну сферу особистості. Сучасні дослідники підкреслюють значущість внутрішньої мотивації, яка пов'язана з інтересом до самого процесу діяльності та її змісту, а не лише з зовнішніми винагородами або покараннями. Внутрішня мотивація характеризується вищою стійкістю, якістю діяльності та психологічним благополуччям індивіда, що робить її особливо цінною в контексті професійного становлення особистості.

Сучасні емпіричні дослідження мотиваційної сфери використовують широкий арсенал психодіагностичних методів, включаючи стандартизовані опитувальники, проєктивні методики, експериментальні процедури та якісні методи (інтерв'ю, нарративний аналіз). Комплексна діагностика мотиваційної сфери передбачає вивчення не лише змісту домінуючих мотивів, але й

процесуальних характеристик мотивації: сили, стійкості, емоційного забарвлення, когнітивних компонентів та регуляторних механізмів. Такий багатовимірний підхід дозволяє отримати цілісну картину мотиваційної сфери особистості та розробити ефективні стратегії її розвитку.

Особливу увагу дослідники приділяють вивченню мотиваційних чинників професійного розвитку та професійного вигорання. Дослідження показують, що професійна мотивація пов'язана не лише з матеріальними стимулами, але й з можливостями самореалізації, професійного зростання, автономії та соціальної значущості діяльності [35, с. 94]. Водночас дефіцит у задоволенні базових психологічних потреб у професійному контексті може призводити до емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності, що свідчить про тісний зв'язок мотиваційної сфери з психологічним благополуччям особистості.

Нейрофізіологічні та психогенетичні дослідження розширюють уявлення про біологічні основи мотивації, розкриваючи роль нейромедіаторних систем (дофамінергічної, серотонінергічної, норадренергічної) у регуляції мотиваційних станів. Взаємодія генетичних, нейрофізіологічних та психосоціальних чинників створює унікальний мотиваційний профіль особистості, що визначає індивідуальні особливості її поведінки у різних сферах життя, включаючи професійну діяльність. Розуміння біологічних основ мотивації дозволяє більш ефективно підбирати стратегії мотиваційного впливу, враховуючи індивідуальні особливості реактивності нервової системи.

Культурно-історичний підхід до вивчення мотивації, представлений у роботах Л. Виготського та його послідовників, підкреслює соціальну детермінованість вищих форм мотивації людини. Згідно з цим підходом, мотиваційна сфера особистості формується в процесі інтеріоризації соціальних норм, цінностей та практик, що визначають специфіку мотиваційних процесів у різних культурних та історичних контекстах [19, с. 76]. Порівняльні крос-культурні дослідження демонструють варіативність структури та змісту професійної мотивації у представників різних культур, що підкреслює

важливість культурного контексту для розуміння мотиваційної сфери особистості.

Сучасні дослідження мотиваційної сфери все частіше використовують методологію змішаних методів, поєднуючи кількісні та якісні підходи для отримання більш повної картини мотиваційних процесів. Наприклад, феноменологічні дослідження дозволяють розкрити суб'єктивний досвід переживання мотиваційних станів, тоді як експериментальні та кореляційні дослідження встановлюють причинно-наслідкові зв'язки між різними змінними. Такий інтегративний підхід дозволяє подолати обмеження окремих методологічних парадигм та отримати більш глибоке розуміння складної природи мотиваційної сфери особистості (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Методологічні підходи до дослідження мотиваційної сфери особистості

Методологічний підхід	Дослідницькі методи	Переваги	Обмеження
Експериментальний	Лабораторні експерименти, польові експерименти	Можливість встановлення причинно-наслідкових зв'язків	Штучність умов, обмежена екологічна валідність
Психометричний	Стандартизовані опитувальники, шкали	Можливість кількісного порівняння, економічність	Соціальна бажаність відповідей, обмежена глибина аналізу
Проективний	Проективні методики (ТАТ, незавершені речення)	Зниження захисних механізмів, доступ до несвідомих мотивів	Суб'єктивність інтерпретації, складність стандартизації
Якісний	Глибинні інтерв'ю, нарративний аналіз, кейс-стаді	Глибоке розуміння контексту, врахування індивідуального досвіду	Обмежені можливості узагальнення, ресурсомісткість
Змішаний	Поєднання кількісних та якісних методів	Комплексність, триангуляція даних	Методологічна складність, ресурсомісткість

Практичне застосування теоретичних знань про мотиваційну сферу особистості реалізується у розробці програм мотиваційного розвитку та супроводу професійного становлення. Ці програми спрямовані на активізацію внутрішньої мотивації, формування адаптивних мотиваційних стратегій, підвищення самоефективності та розвиток саморегуляції. Ефективність таких

програм значною мірою залежить від урахування індивідуальних особливостей мотиваційної сфери учасників та специфіки професійного контексту, що підкреслює необхідність диференційованого підходу до мотиваційного розвитку особистості.

Таким чином, сучасні підходи до вивчення мотиваційної сфери особистості характеризуються міждисциплінарністю, інтегративністю та системністю, що дозволяє розглядати мотивацію як складний, багатовимірний феномен, який визначає спрямованість та інтенсивність поведінки людини у різних сферах життя, включаючи професійну діяльність. Теоретичний аналіз змістових та процесуальних теорій мотивації, соціально-когнітивного підходу, теорії самодетермінації та інтегративної концепції особистісного потенціалу створює фундамент для розуміння механізмів формування та розвитку мотиваційної сфери в умовах професійного становлення особистості. Подальші дослідження мають зосередитися на розробці ефективних стратегій діагностики та розвитку професійної мотивації з урахуванням індивідуальних особливостей та специфіки професійної діяльності.

1.2. Структура та динаміка мотиваційної сфери особистості

Мотиваційна сфера особистості становить складну психологічну систему, що інтегрує різнорівневі спонукання до діяльності та визначає спрямованість поведінки людини. Її дослідження набуває особливої значущості в контексті професійного становлення, оскільки саме стійкі мотиваційні конструкти забезпечують послідовність та цілеспрямованість професійного розвитку. У сучасній психологічній науці розуміння структури мотиваційної сфери передбачає виокремлення ієрархічно організованих рівнів, компонентів та елементів, що перебувають у динамічній взаємодії та трансформуються під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників.

Структурна організація мотиваційної сфери характеризується багаторівневістю, що проявляється у взаємозв'язку потреб, мотивів, цілей та

ціннісних орієнтацій особистості. Фундаментальний рівень становлять базові потреби, що зумовлюють виникнення спонукань до певних видів діяльності. На проміжному рівні формуються усвідомлені мотиви, які спрямовують поведінку та забезпечують її цілісність. Вищий рівень утворюють ціннісно-сміслові структури, що інтегрують окремі мотиваційні тенденції у цілісну систему життєвих пріоритетів. Така ієрархічна побудова забезпечує гнучкість та адаптивність мотиваційних процесів і водночас визначає їхню відносну стабільність у контексті життєдіяльності.

Функціонування мотиваційної сфери відбувається у тісному взаємозв'язку з когнітивними, емоційними та поведінковими процесами. Когнітивний компонент охоплює систему уявлень особистості про власні потреби, можливості їх задоволення, очікувані результати діяльності. Емоційний компонент виявляється в суб'єктивних переживаннях, що супроводжують процес мотивації та надають діяльності особистісного сенсу. Поведінковий компонент реалізується у конкретних діях, спрямованих на досягнення значущих цілей, та формуванні стійких поведінкових патернів. Інтеграція цих компонентів забезпечує цілісність мотиваційної сфери та її ефективне функціонування у різноманітних життєвих контекстах [26, с. 69].

Динамічний характер мотиваційної сфери проявляється у постійному русі та трансформації її елементів протягом життя особистості. Цей процес характеризується зміною ієрархії мотивів, розширенням їхнього репертуару, поглибленням усвідомленості та інтеграцією окремих спонукань у цілісну мотиваційну систему. Розвиток мотиваційної сфери відбувається під впливом зовнішніх соціальних чинників, внутрішніх психологічних механізмів та індивідуального досвіду особистості. Особливо інтенсивні трансформації спостерігаються на етапах професійного становлення, коли формуються нові мотиви, пов'язані з професійною діяльністю, та переосмислюються життєві пріоритети.

Мотиваційна сфера особистості містить різні за змістом та рівнем узагальнення спонукання, що утворюють специфічні мотиваційні комплекси. У

структурному відношенні можна виокремити домінуючі мотиви, що визначають загальну спрямованість особистості, та ситуативні мотиви, які активуються за певних обставин. Важливе значення має співвідношення процесуальних мотивів, пов'язаних із задоволенням від самого процесу діяльності, та результативних мотивів, орієнтованих на досягнення конкретних цілей. Збалансованість цих мотиваційних утворень забезпечує ефективність діяльності та психологічне благополуччя особистості [14, с. 66].

Розглядаючи структуру мотиваційної сфери, необхідно враховувати її полімотивованість, що передбачає одночасне існування багатьох мотивів різної природи та спрямованості. Діяльність особистості завжди визначається складним комплексом спонукань, які можуть як підсилювати, так і послаблювати одне одного. У таблиці 1 представлено характеристику основних типів мотивів за критерієм їхньої спрямованості, що дає змогу систематизувати різноманітні спонукання особистості у контексті професійної діяльності (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Типологія мотивів у професійній діяльності

Тип мотивів	Зміст	Прояв у професійній діяльності
Суспільно значущі	Спрямованість на реалізацію суспільних цінностей та ідеалів	Прагнення приносити користь, відповідальність за результати праці
Особистісно-престижні	Орієнтація на самоствердження, визнання, статус	Кар'єрні прагнення, конкурентність, демонстративність
Утилітарно-прагматичні	Спрямованість на отримання матеріальних благ	Орієнтація на винагороду, економічна раціональність
Пізнавальні	Зацікавленість змістом діяльності, прагнення до розвитку	Творчий підхід, професійна допитливість, саморозвиток
Афіліативні	Орієнтація на спілкування, взаємодію, підтримку	Командна робота, корпоративна лояльність

Динамічні процеси у мотиваційній сфері відбуваються на різних рівнях її організації та проявляються у змінах ієрархії мотивів, їхньої сили та стійкості. Значущим механізмом трансформації мотиваційної сфери виступає зміщення мотиву на ціль, завдяки якому інструментальні дії набувають самостійної спонукальної сили. Цей механізм має особливе значення у професійному

становленні, коли первинно зовнішні стимули перетворюються на внутрішні мотиви професійної діяльності. Також важливу роль відіграють процеси інтеріоризації суспільних цінностей та норм, що забезпечують формування соціально орієнтованих мотивів [35, с. 92].

Формування мотиваційної сфери особистості розпочинається у ранньому дитинстві та триває протягом усього життя. Особливо інтенсивні зміни відбуваються на етапі професійного самовизначення та становлення, коли формуються специфічні професійні мотиви. Початковий етап характеризується переважанням зовнішніх мотивів, пов'язаних із соціальними очікуваннями та прагматичними міркуваннями. У процесі професіоналізації відбувається поступове формування внутрішніх мотивів, пов'язаних із змістом діяльності та професійними цінностями. На етапі професійної майстерності домінують мотиви самореалізації та творчості, які забезпечують високий рівень задоволеності працею та професійну ефективність.

Мотиваційний профіль особистості відображає індивідуальні особливості структури та змісту мотиваційної сфери, що визначають специфіку поведінки у різних ситуаціях. Формування мотиваційного профілю відбувається під впливом генетичних чинників, соціального середовища та індивідуального досвіду. У професійному контексті мотиваційний профіль визначає характер взаємодії особистості з професійними завданнями, колегами, організаційним середовищем. Для ефективного професійного становлення важливим є узгодженість індивідуального мотиваційного профілю з вимогами професійної діяльності, що зумовлює високу працездатність та запобігає професійному вигоранню.

Особливе значення у структурі мотиваційної сфери мають професійні мотиви, що спрямовують особистість на оволодіння професією та професійне вдосконалення. Професійні мотиви формуються на основі загальних мотиваційних диспозицій особистості та набувають специфічного змісту в контексті певної професійної діяльності. Важливою характеристикою професійної мотивації є її спрямованість на процес, результат або соціальне

визнання. Переважання процесуальної мотивації забезпечує зацікавленість змістом діяльності та сприяє професійній творчості. Результативна мотивація стимулює досягнення конкретних професійних цілей та кар'єрне зростання. Соціальна мотивація орієнтує на отримання схвалення та визнання професійної спільноти.

Взаємодія різних елементів мотиваційної сфери утворює мотиваційні комплекси, що визначають загальну спрямованість особистості та характер її поведінки у професійних ситуаціях. Важливим показником зрілості мотиваційної сфери є гармонійність поєднання різних мотивів, їхня взаємодоповнюваність та узгодженість. Оптимальне співвідношення внутрішніх та зовнішніх мотивів забезпечує ефективність діяльності, стійкість до професійних труднощів та психологічне благополуччя особистості. У контексті професійного становлення важливого значення набуває формування мотиваційних комплексів, що поєднують суспільну значущість професії, інтерес до її змісту та прагнення до професійного самовдосконалення.

Розглядаючи приклад формування мотиваційної сфери молодого фахівця у сфері публічного управління, можна прослідкувати трансформацію мотиваційних структур на різних етапах професійного становлення. На початку кар'єри домінуючими виступають мотиви професійного самоствердження, матеріального забезпечення та соціального статусу. У процесі набуття досвіду формуються мотиви професійного вдосконалення, відповідальності за результати діяльності, соціальної корисності. Ця динаміка відображає загальні закономірності розвитку мотиваційної сфери в умовах професіоналізації та демонструє поступове зміщення акцентів із зовнішніх стимулів на внутрішні мотиви професійної діяльності [51, с. 58].

Діагностика мотиваційної сфери особистості передбачає використання комплексу методів, спрямованих на виявлення її структурних та динамічних характеристик. Для дослідження структури мотивації використовуються методики ранжування мотивів, проєктивні методики, психосемантичні методи. Динамічні аспекти мотивації досліджуються за допомогою лонгітюдних

спостережень, аналізу продуктів діяльності, експериментальних процедур. У таблиці 2 представлено характеристику основних методів дослідження мотиваційної сфери, що дає змогу систематизувати діагностичний інструментарій та обрати оптимальні методики відповідно до завдань дослідження (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Методи дослідження мотиваційної сфери особистості

Метод	Призначення	Особливості застосування	Приклад методики
Опитування	Виявлення усвідомлених мотивів, ціннісних орієнтацій	Дає змогу отримати значний обсяг інформації, але можливі спотворення через соціальну бажаність	Методика діагностики мотивації до успіху Т. Елерса
Проективні методи	Дослідження неусвідомлених мотивів, глибинних потреб	Дають можливість обійти психологічні захисти, але складні в інтерпретації	Тематичний аперцептивний тест Г. Мюррея
Експеримент	Вивчення функціонування мотивів у реальних умовах	Забезпечує об'єктивність даних, але складний в організації	Експериментальна ситуація вибору діяльності
Психосемантичні методи	Дослідження суб'єктивної значущості мотивів	Дають змогу виявити індивідуальну систему значень, але потребують математичної обробки	Метод мотиваційної індукції Ж. Нюттена
Лонгітюдне дослідження	Вивчення динаміки мотиваційної сфери	Дає можливість прослідкувати зміни мотивації, але потребує значних часових ресурсів	Періодичні зрізи мотиваційного профілю

Мотиваційна сфера особистості становить динамічну систему, що характеризується постійною трансформацією під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників. Серед зовнішніх чинників особливе значення мають соціальні умови, професійне середовище, організаційна культура, система стимулювання. Внутрішні чинники включають ціннісні орієнтації, професійні інтереси, особистісні диспозиції, самооцінку. Взаємодія цих чинників визначає спрямованість, силу та стійкість мотивації, що відображається на професійній поведінці та ефективності діяльності. Розуміння механізмів формування та трансформації мотиваційної сфери дає змогу розробляти ефективні стратегії психологічного супроводу професійного становлення, спрямовані на розвиток оптимальних мотиваційних структур.

Теоретичний аналіз структури та динаміки мотиваційної сфери особистості засвідчує її складність, багаторівневість та постійну трансформацію під впливом різноманітних чинників. Особливо важливого значення набуває вивчення мотиваційних процесів у контексті професійного становлення, оскільки саме мотивація визначає спрямованість та ефективність професійної діяльності. Формування оптимальної структури мотиваційної сфери, що поєднує різні за змістом та рівнем узагальнення мотиви, забезпечує високу працездатність, стійкість до професійних труднощів та психологічне благополуччя особистості. Подальші дослідження мають спрямовуватись на виявлення механізмів трансформації мотиваційної сфери на різних етапах професійного становлення та розробку ефективних стратегій психологічного супроводу цього процесу.

1.3. Взаємозв'язок мотиваційних процесів із професійним становленням особистості

Професійне становлення являє собою складний багатоетапний процес входження особистості у професійне середовище, оволодіння професійними знаннями та навичками, формування професійної ідентичності. Мотиваційні процеси при цьому відіграють фундаментальну роль, забезпечуючи енергетичне підґрунтя для реалізації професійних завдань, визначаючи спрямованість та наполегливість особистості на шляху професіоналізації. Дослідження взаємозв'язку мотиваційних процесів із професійним становленням має вагоме значення для розуміння рушійних сил професійного розвитку та розробки ефективних стратегій психологічного супроводу фахівців.

Мотиваційне підґрунтя професійного становлення формується ще на етапі професійного самовизначення, коли особистість обирає напрям майбутньої професійної діяльності. На цьому етапі домінують мотиви соціального престижу професії, матеріального забезпечення, самореалізації та пізнавального інтересу. Збалансованість цих мотивів створює сприятливі умови для свідомого вибору професії та подальшого професійного навчання. Водночас переважання

зовнішніх стимулів, не пов'язаних зі змістом майбутньої діяльності, може призвести до розчарування у професійному виборі та труднощів у подальшому професійному становленні [27, с. 253].

На етапі професійного навчання відбувається трансформація початкових професійних мотивів під впливом нових знань, досвіду практичної діяльності та взаємодії з представниками професійної спільноти. Важливого значення набувають навчально-пізнавальні мотиви, що спрямовують особистість на оволодіння професійними знаннями та навичками. Формуються професійно-ціннісні орієнтації, які визначають ставлення до майбутньої професії та її окремих аспектів. Успішність професійного навчання значною мірою залежить від сформованості внутрішньої мотивації, що ґрунтується на інтересі до змісту навчання та усвідомленні його значущості для майбутньої професійної діяльності.

Початок самостійної професійної діяльності супроводжується професійною адаптацією, під час якої особистість пристосовується до вимог професійного середовища та посадових обов'язків. На цьому етапі особливого значення набуває мотивація досягнення, що спрямовує особистість на успішне виконання професійних завдань та підтвердження власної компетентності. Також актуалізуються мотиви професійного самоствердження та соціального схвалення, що стимулюють прагнення відповідати очікуванням керівництва та колег. Ефективність адаптаційного періоду значною мірою залежить від узгодженості між професійними очікуваннями фахівця та реальними умовами праці [26, с. 71].

Подальший професійний розвиток характеризується формуванням стійкої системи професійних мотивів, що інтегруються у загальну мотиваційну сферу особистості. Відбувається диференціація мотивів за їхньою значущістю та змістом, формується індивідуальний мотиваційний профіль, що визначає особливості професійної поведінки. У таблиці 1 представлено трансформацію мотиваційної сфери на різних етапах професійного становлення, що демонструє

динамічний характер взаємодії мотиваційних та професійних процесів (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Динаміка мотиваційної сфери на етапах професійного становлення

Етап професійного становлення	Домінуючі мотиви	Функції мотивації	Психологічні механізми
Професійне самовизначення	Соціальний престиж, матеріальна забезпеченість, самореалізація	Спрямовуюча, стимулююча	Ідентифікація з професійним еталоном, прогнозування
Професійне навчання	Навчально-пізнавальні, професійно-ціннісні	Пізнавальна, цілеутворююча	Інтеріоризація професійних цінностей, наслідування
Професійна адаптація	Досягнення успіху, професійне самоствердження, визнання	Активізуюча, регулятивна	Соціальне порівняння, підкріплення
Професійна майстерність	Творча самореалізація, професійне саморозвиток, служіння	Смислоутворююча, інтеграційна	Рефлексія, самоактуалізація

Важливою характеристикою взаємозв'язку мотиваційних процесів з професійним становленням виступає їхня взаємна детермінація. З одного боку, мотивація виступає передумовою професійного розвитку, спрямовуючи особистість на оволодіння професією та професійне вдосконалення. З іншого боку, професійна діяльність та професійне середовище впливають на мотиваційну сферу, формуючи нові мотиви та змінюючи ієрархію існуючих. Так, успішний досвід вирішення професійних завдань підсилює мотивацію досягнення та професійного зростання, тоді як професійні невдачі можуть призводити до зниження мотивації або її переорієнтації на інші сфери.

Взаємозв'язок мотивації та професійного становлення проявляється у формуванні професійної спрямованості особистості як інтегральної характеристики, що визначає ставлення до професії та професійної діяльності. Професійна спрямованість включає стійкий інтерес до професії, схильність займатися певною діяльністю, професійні ціннісні орієнтації та специфічні професійні мотиви. Вона розвивається в процесі професіоналізації та виступає важливим чинником формування професійної ідентичності. Високий рівень

професійної спрямованості забезпечує стійкість професійного вибору, задоволеність професійною діяльністю та прагнення до професійного вдосконалення [20, с. 104].

Для розуміння взаємозв'язку мотиваційних процесів із професійним становленням важливо враховувати їхню динаміку на різних етапах професійного розвитку. На початкових етапах професіоналізації переважають зовнішні мотиви, пов'язані з соціальним престижем професії, матеріальним забезпеченням, визнанням з боку значущих осіб. По мірі професійного становлення формуються внутрішні мотиви, пов'язані зі змістом діяльності, можливостями самореалізації та професійного зростання. На етапі професійної майстерності провідною стає мотивація творчої самореалізації, професійного саморозвитку та передачі досвіду. Така трансформація мотиваційної сфери відображає загальну тенденцію розвитку особистості у процесі професіоналізації.

Мотивація професійної діяльності значною мірою визначає стиль професійної поведінки та характер взаємодії з професійними завданнями, партнерами, організаційним середовищем. Переважання мотивації досягнення зумовлює орієнтацію на результат, прагнення до успіху, високу працездатність, готовність долати труднощі. Домінування пізнавальної мотивації стимулює творчий підхід до професійних завдань, інноваційність, прагнення до професійного розвитку. Соціальна мотивація сприяє командній роботі, налагодженню професійних комунікацій, формуванню організаційної лояльності. Ці особливості професійної поведінки впливають на ефективність діяльності та професійну успішність [30, с. 112].

Формування професійної мотивації відбувається під впливом різноманітних психологічних механізмів, серед яких особливе значення мають інтеріоризація професійних цінностей, ідентифікація з професійним еталоном, соціальне порівняння, підкріплення. Інтеріоризація професійних цінностей передбачає засвоєння та прийняття норм, стандартів, ідеалів професійної спільноти, що становлять основу професійної етики та культури. Ідентифікація

з професійним еталоном сприяє формуванню професійного Я-образу та професійної самооцінки. Соціальне порівняння забезпечує співвіднесення власних професійних досягнень з досягненнями колег та стандартами професійної діяльності, стимулюючи професійне зростання.

Значний вплив на розвиток професійної мотивації мають організаційні умови, в яких відбувається професійна діяльність. Організаційна культура, стиль керівництва, система стимулювання, можливості професійного зростання, психологічний клімат у колективі виступають зовнішніми чинниками, що можуть як підсилювати, так і послаблювати професійну мотивацію. Особливо важливим є узгодженість між індивідуальними мотивами та організаційними цілями, що забезпечує гармонійну інтеграцію фахівця у професійне середовище. У випадку тривалої невідповідності між особистісними мотивами та організаційними вимогами виникають професійні деформації, зниження ефективності діяльності, професійне вигорання.

Особливого значення у контексті взаємозв'язку мотиваційних процесів із професійним становленням набувають кризові періоди професійного розвитку, що супроводжуються переосмисленням професійних цілей, цінностей, перспектив. Такі кризи можуть бути зумовлені як внутрішніми чинниками (зміна професійних інтересів, переоцінка професійних можливостей), так і зовнішніми обставинами (зміна характеру діяльності, професійного статусу, соціально-економічної ситуації). Подолання професійних криз передбачає трансформацію мотиваційної сфери, що виявляється у формуванні нових мотивів, переоцінці значущості існуючих, зміні їхньої ієрархії. Успішне подолання криз сприяє професійному розвитку та особистісному зростанню.

Розглядаючи приклад трансформації мотиваційної сфери у процесі професійного становлення молодого фахівця у галузі публічного управління, можна простежити зміну домінуючих мотивів від престижу державної служби та матеріального забезпечення до суспільної користі та професійної самореалізації. На початковому етапі професійної діяльності переважають мотиви соціального визнання та кар'єрного зростання, що стимулюють активне

включення у професійне середовище та оволодіння необхідними компетенціями. З набуттям досвіду та професійної майстерності формуються мотиви суспільної корисності, професійної відповідальності, слугування громадянам. Така еволюція мотиваційної сфери відображає загальну тенденцію професійного становлення та свідчить про формування зрілої професійної ідентичності (табл. 1.6).

Таблиця 1.6

Чинники формування професійної мотивації у процесі професійного становлення

Група чинників	Зміст	Вплив на професійну мотивацію	Психологічні наслідки
Індивідуально-особистісні	Ціннісні орієнтації, потреби, інтереси, здібності	Визначають зміст та спрямованість мотивів	Формування індивідуального стилю діяльності, професійна самореалізація
Організаційні	Організаційна культура, система стимулювання, стиль керівництва	Формують зовнішні стимули професійної діяльності	Організаційна лояльність, залученість у професійну діяльність
Соціокультурні	Престиж професії, соціальні очікування, професійна ідеологія	Визначають соціальну значущість професійної діяльності	Професійна ідентичність, професійна гордість
Ситуаційні	Конкретні умови діяльності, актуальні професійні завдання	Активізують ситуативні мотиви	Ефективність вирішення конкретних професійних завдань

Важливим фактором взаємозв'язку мотиваційних процесів із професійним становленням є їхній вплив на професійну ідентичність як інтегральну характеристику особистості професіонала. Професійна ідентичність включає сукупність уявлень фахівця про себе як професіонала, професійні цінності, мотиви, переконання, що визначають його самоприйняття у професійному контексті. Формування професійної ідентичності відбувається під впливом професійної мотивації, що визначає значущість професійної діяльності для особистості. Водночас сформована професійна ідентичність виступає чинником стабілізації професійної мотивації, надаючи їй особистісного сенсу та стійкості.

Особливості взаємозв'язку мотиваційних процесів із професійним становленням знаходять своє відображення у феномені професійної зрілості

особистості. Професійна зрілість характеризується сформованістю системи професійних мотивів, їхньою інтеграцією у загальну мотиваційну сферу, стійкістю до зовнішніх впливів, здатністю до саморегуляції професійної поведінки. Провідними мотивами професійно зрілої особистості виступають мотиви самореалізації, професійного вдосконалення, суспільної корисності. Така структура мотивації забезпечує ефективність професійної діяльності, стійкість до професійних труднощів, здатність до професійної творчості та інновацій.

Взаємозв'язок мотиваційних процесів із професійним становленням має динамічний характер та виявляється у формуванні специфічної структури мотивації, що відповідає вимогам професійної діяльності. Цей процес характеризується трансформацією мотивів від переважно зовнішніх, соціально обумовлених, до внутрішніх, пов'язаних зі змістом діяльності та професійною самореалізацією. Ефективність професійного становлення значною мірою залежить від узгодженості між індивідуальними мотивами особистості та професійними вимогами, що забезпечує гармонійну інтеграцію у професійне середовище та професійну успішність. Розуміння закономірностей взаємозв'язку мотиваційних процесів із професійним становленням створює підґрунтя для розробки ефективних стратегій психологічного супроводу професійного розвитку особистості, спрямованих на формування оптимальної структури професійної мотивації.

Висновок до I розділу

Аналіз теоретичних основ дослідження мотиваційної сфери особистості дозволяє констатувати багатовимірність і складність даного психологічного феномену. Мотиваційна сфера, за визначенням провідних дослідників (Є. Ільїн, А. Маслоу, Д. Леонтьєв), являє собою ієрархічно організовану систему мотивів, потреб, цінностей та цілей особистості, що становить основу для активації, спрямування та регуляції її поведінки. Сучасні теоретичні підходи до вивчення мотивації демонструють поліпарадигмальність, включаючи когнітивний,

гуманістичний, психоаналітичний та діяльнісний напрями, кожен з яких фокусується на різних аспектах детермінації людської поведінки та розкриває унікальні механізми формування і функціонування спонукальних сил особистості.

Структура мотиваційної сфери особистості відзначається складною організацією взаємопов'язаних компонентів, включаючи потреби (первинні та вторинні), мотиви (усвідомлені та неусвідомлені), установки, цінності, інтереси та цілі. Динаміка мотиваційної сфери характеризується постійними трансформаціями і розвитком під впливом як внутрішніх психологічних чинників, так і соціокультурного контексту життєдіяльності особистості. Особливо важливим фактором динаміки мотиваційної сфери є процес смислоутворення, при якому, згідно з концепцією О. Леонтьєва, відбувається нашарування нових мотивів на існуючі та зміна їхньої ієрархії, що безпосередньо впливає на формування особистісних смислів та життєвих стратегій людини.

Дослідження взаємозв'язку мотиваційних процесів із професійним становленням особистості виявляє їх діалектичну єдність та взаємообумовленість. Професійна мотивація, за визначенням Є. Клімова, є інтегральним утворенням, що поєднує внутрішні спонукання до реалізації професійної діяльності з суспільними вимогами та цінностями професії. Розвиток особистості у професії супроводжується трансформацією мотиваційної сфери, яка проходить етапи від зовнішньої детермінації (заробітна плата, престиж) до внутрішньої (професійне самовдосконалення, творча самореалізація). При цьому механізми взаємодії мотиваційних структур і професійної діяльності включають: інтеріоризацію професійних цінностей, формування професійної ідентичності, кристалізацію професійно значущих мотивів і становлення індивідуального стилю діяльності.

Проведений теоретичний аналіз свідчить, що мотиваційна сфера є не просто сукупністю окремих спонукань, а цілісною динамічною системою, яка визначає вектор життєвого шляху особистості та її професійного розвитку.

Ключовими характеристиками зрілої мотиваційної сфери, згідно з дослідженнями В. Асєєва та Б. Додонова, є її багаторівневність, множинність, гнучкість, ієрархічність та динамічність. Саме ці властивості забезпечують адаптивність особистості до мінливих умов життя, регуляцію діяльності та поведінки, здатність до самодетермінації та особистісного зростання. Подальше вивчення мотиваційної сфери вимагає інтеграції різних теоретичних підходів і розробки комплексних методів дослідження, які дозволятимуть враховувати як свідомі, так і несвідомі компоненти мотивації, їх культурно-історичну обумовленість та індивідуально-типологічні особливості.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ

2.1. Програма емпіричного дослідження, методи та методики

Емпіричне дослідження особливостей формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення проводилося на базі освітніх закладів та підприємств м. Івано-Франківська. Дослідження здійснювалося протягом вересня 2023 року – березня 2024 року з дотриманням етичних норм та принципів психологічного дослідження. Програма емпіричного дослідження передбачала використання комплексу методів та методик для всебічного вивчення особливостей формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення. Дослідження проводилося у три етапи: підготовчий, основний та завершальний, кожен з яких мав свої завдання та особливості реалізації.

Вибірка дослідження складалася з 26 осіб віком від 17 до 27 років, серед яких були студенти закладів вищої освіти та представники різних професій м. Івано-Франківська. Основний критерій відбору учасників – перебування на різних етапах професійного становлення, що дозволило отримати різноманітні дані щодо особливостей формування мотиваційної сфери. Вибірку було сформовано за допомогою цілеспрямованого відбору, зокрема, учасники були обрані на основі попереднього вивчення своїх мотиваційних закладів та готовності до участі в психологічному тестуванні. Такий підхід дав змогу формувати репрезентативну групу, що відповідає дослідницьким вимогам та забезпечує можливість виявлення закономірностей формування мотиваційної сфери особистості.

Методологічною основою дослідження стали положення суб'єктно-діяльнісного підходу, який розглядає особистість як активного суб'єкта діяльності та власного розвитку. Даний підхід дозволив виявити взаємозв'язки між формуванням мотиваційної сфери особистості та її професійним становленням, а також визначити чинники, які впливають на

зазначені процеси. Методологічні принципи дослідження включали принцип системності, принцип детермінізму, принцип розвитку та принцип єдності свідомості й діяльності, що дозволило розглядати мотиваційну сферу особистості як динамічну систему, яка розвивається під впливом різноманітних чинників [3, с. 45].

На підготовчому етапі дослідження було здійснено теоретичний аналіз наукової літератури з проблематики мотивації та мотиваційної сфери особистості, визначено основні теоретичні підходи до вивчення даного феномену. Також було сформульовано гіпотезу дослідження, згідно з якою формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення має свої особливості на різних етапах професійного розвитку та залежить від комплексу психологічних чинників. Підготовчий етап також включав підбір методик дослідження та формування вибірки учасників, що відповідали визначеним критеріям.

Основний етап дослідження передбачав застосування комплексу психодіагностичних методик для вивчення мотиваційної сфери особистості на різних етапах професійного становлення. Методики були підібрані таким чином, щоб забезпечити вивчення різних аспектів мотиваційної сфери особистості та її взаємозв'язків з професійним становленням. Учасникам дослідження було запропоновано пройти психодіагностичне обстеження, яке включало заповнення бланків методик, участь у індивідуальних інтерв'ю та бесідах для отримання якісних даних про особливості їхньої мотиваційної сфери.

Діагностичний інструментарій дослідження включав такі методики: методика оцінки мотивації досягнень на основі тесту Р. Кеттела, методика вивчення мотиваційної структури особистості В. Мільмана, опитувальник для вивчення професійної мотивації К. Замфір у модифікації А. Реана, методика "Мотиваційний профіль" Ш. Річі та П. Мартіна, а також авторська анкета для вивчення самооцінки рівня мотивації в різних сферах життя. Використання цих методик дозволило отримати різнобічну інформацію про особливості

формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення та виявити психологічні чинники, які впливають на цей процес.

Методика оцінки мотивації досягнень на основі тесту Р. Кеттела дозволяє визначити рівень мотивації досягнень особистості, її спрямованість на успіх чи уникнення невдач, а також виявити домінуючі мотиви досягнення. Методика вивчення мотиваційної структури особистості В. Мільмана дає можливість визначити мотиваційний профіль особистості, виявити домінуючі мотиви та їх спрямованість на професійну діяльність чи на споживання. Опитувальник для вивчення професійної мотивації К. Замфір у модифікації А. Реана спрямований на визначення типу мотивації професійної діяльності: внутрішньої, зовнішньої позитивної чи зовнішньої негативної [7, с. 123].

Методика "Мотиваційний профіль" Ш. Річі та П. Мартіна дозволяє визначити індивідуальний мотиваційний профіль особистості, виявити домінуючі потреби та мотиви, які впливають на професійну діяльність. Авторська анкета для вивчення самооцінки рівня мотивації в різних сферах життя дозволила отримати інформацію про суб'єктивне сприйняття учасниками дослідження власної мотивації в різних сферах життєдіяльності, включаючи професійну сферу. Крім того, з 8 учасниками дослідження було проведено індивідуальні інтерв'ю, які дозволили отримати якісні дані про особливості їхньої мотиваційної сфери та її взаємозв'язок з професійним становленням.

Для обробки отриманих даних було використано комплекс математично-статистичних методів, які дозволили виявити закономірності формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення. Зокрема, було застосовано методи описової статистики для характеристики вибірки та основних показників мотиваційної сфери особистості, кореляційний аналіз для визначення взаємозв'язків між показниками мотиваційної сфери та етапами професійного становлення, а також факторний аналіз для виявлення основних чинників, що впливають на формування мотиваційної сфери особистості. Застосування

математично-статистичної обробки даних дозволило забезпечити достовірність та надійність отриманих результатів дослідження.

Математично-статистична обробка даних здійснювалася за допомогою програмного забезпечення SPSS Statistics 23.0. Для визначення статистичної значущості отриманих результатів використовувався t-критерій Стюдента, коефіцієнт кореляції Пірсона та факторний аналіз. Рівень статистичної значущості було визначено як $p \leq 0,05$. Для розрахунку коефіцієнта кореляції Пірсона було використано формулу:

$$r = \frac{\sum((x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y}))}{\sqrt{(\sum(x_i - \bar{x})^2 \times \sum(y_i - \bar{y})^2)}}$$

де x_i та y_i – значення змінних X та Y для i-го спостереження,

\bar{x} та \bar{y} – середні значення змінних X та Y,

Σ – сума всіх спостережень.

Для аналізу та інтерпретації отриманих результатів було враховано особливості вибірки дослідження, зокрема вік учасників, їх професійний статус та етап професійного становлення. Отримані результати дозволили виявити загальні закономірності формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення, а також індивідуальні особливості цього процесу, що зумовлені дією різноманітних психологічних чинників. Такий підхід до аналізу результатів дослідження забезпечив комплексне розуміння досліджуваного феномену та дозволив сформулювати практичні рекомендації щодо оптимізації процесу формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення.

Інформаційна насиченість, автентичність, вибуховість – ці показники дають змогу встановити індивідуальну типологію мотиваційного профілю досліджуваних та встановити рівень сформованості мотиваційної сфери в умовах професійного становлення. Вони розраховуються на основі отриманих результатів за методикою "Мотиваційний профіль" Ш. Річі та П. Мартіна. Формула для розрахунку показника автентичності мотиваційного профілю:

$$A = ((\sum p_i \times k_i) / n) \times 100\%$$

де A – показник автентичності мотиваційного профілю,

p_i – оцінка i -го мотиву,

k_i – коефіцієнт значущості i -го мотиву,

n – загальна кількість мотивів.

Для узагальнення та систематизації результатів дослідження було розроблено таблицю, яка відображає розподіл учасників дослідження за типами мотивації професійної діяльності відповідно до етапів професійного становлення (табл. 2.1). Таблиця демонструє, що на різних етапах професійного становлення домінують різні типи мотивації, що підтверджує гіпотезу дослідження про наявність особливостей формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення.

Таблиця 2.1

Розподіл типів мотивації професійної діяльності за етапами професійного становлення

Етап професійного становлення	Внутрішня мотивація (%)	Зовнішня позитивна мотивація (%)	Зовнішня негативна мотивація (%)
Професійна підготовка (n=8)	37,5	50,0	12,5
Професійна адаптація (n=5)	40,0	40,0	20,0
Професійна реалізація (n=7)	57,1	28,6	14,3
Професійна майстерність (n=6)	66,7	33,3	0

Завершальний етап дослідження передбачав узагальнення отриманих результатів, формулювання висновків та розробку практичних рекомендацій щодо оптимізації процесу формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення. На основі отриманих результатів було розроблено програму психологічного супроводу формування професійної мотивації, яка включає комплекс тренінгових занять, індивідуальних консультацій та групових дискусій. Програма спрямована на розвиток внутрішньої мотивації професійної діяльності, формування позитивного ставлення до професії, підвищення рівня мотивації досягнень та оптимізацію мотиваційного профілю особистості.

Отримані результати дослідження дозволили виявити закономірності формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного

становлення, визначити психологічні чинники, які впливають на цей процес, а також розробити практичні рекомендації щодо оптимізації цього процесу. Результати дослідження можуть бути використані для подальшого вивчення мотиваційної сфери особистості, а також для розробки програм психологічного супроводу професійного становлення особистості.

2.2. Аналіз результатів дослідження мотиваційної сфери особистості на різних етапах професійного становлення

Емпіричне дослідження особливостей формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення продемонструвало наявність значущих закономірностей у динаміці мотиваційних процесів. Діагностична робота, проведена на базі освітніх закладів та підприємств м. Івано-Франківська з вересня 2023 по березень 2024 року, охопила 26 респондентів віком від 17 до 27 років. Результати дослідження виявили прогресивні зміни в мотиваційній структурі особистості відповідно до етапу професійного становлення, що підтверджує висунуту гіпотезу про взаємозалежність даних процесів. Методологічною основою дослідження став суб'єктно-діяльнісний підхід, який дозволив розглядати особистість як активного суб'єкта власного розвитку. Використання комплексу психодіагностичних методик забезпечило всебічне вивчення мотиваційної сфери та її взаємозв'язків з професійним розвитком.

Аналіз отриманих даних свідчить про прогресивне зростання показників внутрішньої мотивації з підвищенням рівня професійного становлення респондентів. Простежується чітка тенденція до збільшення частки внутрішньої мотивації від 37,5% на етапі професійної підготовки до 66,7% на етапі професійної майстерності. Зовнішня позитивна мотивація, навпаки, демонструє поступове зниження показників з 50% на початковому етапі професійного становлення до 33,3% на етапі майстерності. Зовнішня негативна мотивація майже повністю зникає у фахівців на етапі професійної майстерності, що свідчить про формування стійкої позитивної мотивації до професійної

діяльності. Виявлені закономірності підтверджуються статистично значущими кореляційними зв'язками між показниками внутрішньої мотивації та стажем професійної діяльності ($r = 0,72, p \leq 0,05$). Дані тенденції відображають процес інтеріоризації професійних цінностей та формування стійкої професійної ідентичності.

Дослідження мотиваційного профілю учасників за методикою Ш. Річі та П. Мартіна виявило суттєві відмінності в структурі мотивації відповідно до етапу професійного становлення. Респонденти на етапі професійної підготовки демонструють домінування мотивів матеріальної винагороди, соціальних контактів та визнання, що відображає орієнтацію на зовнішні фактори мотивації. Фахівці на етапах професійної адаптації та реалізації характеризуються підвищенням значущості мотивів професійного зростання, досягнень та самовдосконалення, що свідчить про поступовий перехід до внутрішньої мотивації. Найвищий рівень автентичності мотиваційного профілю спостерігається у респондентів на етапі професійної майстерності, де домінуючими є мотиви творчості, професійного зростання та самореалізації. Факторний аналіз результатів дослідження дозволив виділити три основні фактори формування мотиваційної сфери: професійна ідентичність, ціннісно-сміслові орієнтації та рівень розвитку професійних компетенцій.

Порівняльний аналіз показників мотивації досягнень респондентів виявив тенденцію до підвищення орієнтації на успіх з прогресом у професійному становленні. Показники мотивації досягнення успіху зростають від середніх значень ($6,2 \pm 1,3$ бали) на етапі професійної підготовки до високих ($8,5 \pm 0,9$ балів) на етапі професійної майстерності. Одночасно спостерігається зниження показників мотивації уникнення невдач від високих ($7,8 \pm 1,1$ балів) на початкових етапах професійного становлення до низьких ($3,2 \pm 0,8$ балів) на етапі професійної майстерності. Виявлено статистично значущий негативний кореляційний зв'язок між показниками мотивації уникнення невдач та професійною самооцінкою ($r = -0,67, p \leq 0,05$). Формування оптимального

балансу між мотивацією досягнення успіху та уникнення невдач створює сприятливі умови для професійної самореалізації та зростання.

Результати дослідження мотиваційної структури особистості за методикою В. Мільмана демонструють зміну співвідношення загальножиттєвої та робочої спрямованості мотивації відповідно до етапу професійного становлення. На етапі професійної підготовки переважає загальножиттєва спрямованість мотивації (63,5% респондентів), що відображає домінування споживацьких мотивів над виробничими. Професійна адаптація характеризується поступовим вирівнюванням показників загальножиттєвої та робочої спрямованості мотивації (відповідно 54,6% та 45,4%). Етап професійної реалізації відзначається переважанням робочої спрямованості мотивації (58,2% респондентів), що свідчить про інтеграцію професійних цінностей в загальну структуру мотиваційної сфери особистості. Найвищий рівень робочої спрямованості мотивації спостерігається на етапі професійної майстерності (72,5% респондентів), що відображає домінування виробничих мотивів над споживацькими.

Таблиця 2.2 демонструє динаміку показників автентичності мотиваційного профілю респондентів на різних етапах професійного становлення, розрахованих за формулою:

$$A = (\sum(p_i \times k_i) / n) \times 100\%$$

де А – показник автентичності мотиваційного профілю,

p_i – оцінка і-го мотиву,

k_i – коефіцієнт значущості і-го мотиву,

n – загальна кількість мотивів.

Таблиця 2.2

Динаміка показників автентичності мотиваційного профілю на різних етапах професійного становлення

Етап професійного становлення	Кількість респондентів (n)	Показник автентичності (%)	Індекс інформаційної насиченості	Показник вибуховості
Професійна підготовка	8	42,3	0,51	3,2
Професійна адаптація	5	56,7	0,64	2,8

Професійна реалізація	7	68,4	0,77	1,9
Професійна майстерність	6	83,5	0,92	1,3

Примітка: Показник автентичності відображає відповідність індивідуального мотиваційного профілю особистості типовому для даного професійного спрямування; індекс інформаційної насиченості – міру диференційування мотиваційної сфери; показник вибуховості – ступінь виразності окремих мотивів на фоні загальної мотиваційної структури.

Аналіз взаємозв'язків між показниками мотиваційної сфери та особистісними характеристиками респондентів виявив наявність статистично значущих кореляцій. Встановлено позитивний кореляційний зв'язок між рівнем внутрішньої мотивації та самооцінкою професійної компетентності ($r = 0,68$, $p \leq 0,05$), що свідчить про взаємозумовленість цих характеристик. Виявлено негативну кореляцію між показниками зовнішньої негативної мотивації та рівнем професійної ідентичності ($r = -0,71$, $p \leq 0,05$), що підтверджує гіпотезу про взаємозв'язок між типом мотивації та сформованістю професійної ідентичності. Показники мотивації досягнення успіху демонструють позитивний кореляційний зв'язок з рівнем професійних домагань ($r = 0,62$, $p \leq 0,05$) та негативний зв'язок з рівнем ситуативної тривожності ($r = -0,58$, $p \leq 0,05$). Результати кореляційного аналізу підтверджують системний характер взаємозв'язків між компонентами мотиваційної сфери та іншими особистісними характеристиками в процесі професійного становлення.

Факторний аналіз результатів дослідження дозволив виділити три основні фактори формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення. Перший фактор (внесок у загальну дисперсію – 37,2%) включає показники внутрішньої мотивації, мотивації досягнення успіху та професійної ідентичності, що дозволяє інтерпретувати його як фактор професійної самореалізації. Другий фактор (внесок у загальну дисперсію – 24,5%) об'єднує показники зовнішньої позитивної мотивації, орієнтації на матеріальну винагороду та соціальне визнання, що відображає значущість соціально-економічних чинників мотивації. Третій фактор (внесок у загальну

дисперсію – 18,3%) включає показники особистісної тривожності, зовнішньої негативної мотивації та мотивації уникнення невдач, що дозволяє інтерпретувати його як фактор психологічних бар'єрів професійного розвитку. Виділені фактори відображають основні напрями формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення та дозволяють визначити ключові точки психологічного впливу для оптимізації цього процесу.

Якісний аналіз результатів індивідуальних інтерв'ю з учасниками дослідження дозволив виявити суб'єктивні чинники формування мотиваційної сфери особистості на різних етапах професійного становлення. Респонденти на етапі професійної підготовки вказують на значущість зовнішніх стимулів та орієнтацію на майбутні професійні перспективи. Для фахівців на етапі професійної адаптації характерна амбівалентність мотиваційної сфери, поєднання зовнішніх та внутрішніх мотивів, пошук балансу між професійними вимогами та особистісними потребами. Учасники на етапі професійної реалізації відзначають зростання значущості внутрішніх мотивів саморозвитку, професійного вдосконалення та творчої самореалізації. Респонденти на етапі професійної майстерності демонструють інтеграцію професійних та особистісних мотивів, формування цілісної системи професійно-особистісних цінностей та смислів.

Мотиваційна сфера особистості в умовах професійного становлення характеризується прогресивними змінами структурних компонентів та динамічними процесами інтеграції та диференціації мотивів. Інтеграційні процеси проявляються у формуванні ієрархічної структури мотивів, узгодженості окремих мотиваційних тенденцій та формуванні стійких мотиваційних комплексів. Диференціація мотиваційної сфери виражається у зростанні кількості професійно значущих мотивів, підвищенні рівня усвідомленості мотивів та формуванні індивідуального стилю мотивації професійної діяльності. Результати дослідження підтверджують наявність статистично значущих відмінностей у структурі мотиваційної сфери особистості на різних етапах професійного становлення ($p \leq 0,05$), що свідчить

про динамічний характер мотиваційних процесів та їх взаємозв'язок з професійним розвитком.

Структурний аналіз мотиваційної сфери респондентів виявив зміни в домінуванні окремих груп мотивів відповідно до етапу професійного становлення. На етапі професійної підготовки домінують мотиви афіліації, пізнавальні мотиви та мотиви матеріального забезпечення. Етап професійної адаптації характеризується зростанням значущості статусних мотивів, мотивів професійного визнання та самоствердження. На етапі професійної реалізації домінують мотиви досягнення, професійного розвитку та самовдосконалення. Етап професійної майстерності відзначається переважанням мотивів творчої самореалізації, професійного внеску та трансляції професійного досвіду. Виявлені закономірності відображають зміну спрямованості мотиваційної сфери особистості від переважно споживацької до творчо-перетворювальної в процесі професійного становлення.

На основі аналізу результатів дослідження було розроблено типологію мотиваційних профілів особистості в умовах професійного становлення. Прогресивний тип мотиваційного профілю характеризується домінуванням внутрішньої мотивації, орієнтацією на досягнення успіху, високим рівнем професійної ідентичності та переважанням робочої спрямованості мотивації. Регресивний тип відзначається переважанням зовнішньої негативної мотивації, орієнтацією на уникнення невдач, низьким рівнем професійної ідентичності та домінуванням загальножиттєвої спрямованості мотивації. Експресивний тип характеризується високим рівнем мотивації досягнень при недостатній сформованості професійної ідентичності, що проявляється в прагненні до швидкого успіху без врахування специфіки професійної діяльності. Імпресивний тип відзначається високим рівнем професійної ідентичності при недостатній вираженості мотивації досягнень, що проявляється в орієнтації на процес діяльності без прагнення до високих результатів.

Інтегральний аналіз мотиваційної сфери особистості дозволив виявити механізми її формування в умовах професійного становлення. Механізм

інтеріоризації професійних цінностей проявляється у трансформації зовнішніх стимулів у внутрішні мотиви професійної діяльності. Механізм ідентифікації забезпечує формування професійної ідентичності через прийняття професійних норм, цінностей та еталонів. Механізм мотиваційного програмування проявляється у формуванні довгострокових професійних цілей та перспектив, що визначають стратегію професійного розвитку. Механізм мотиваційного обумовлювання забезпечує формування стійких асоціативних зв'язків між професійною діяльністю та позитивними емоційними станами. Механізм мотиваційного закріплення проявляється у стабілізації мотиваційної структури особистості на основі успішного професійного досвіду.

Урахування виявлених закономірностей формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення дозволило розробити програму психологічного супроводу цього процесу. Програма включає комплекс діагностичних, розвивальних та корекційних заходів, спрямованих на оптимізацію мотиваційної сфери особистості відповідно до етапу професійного становлення. Технологія психологічного супроводу передбачає індивідуальний підхід до формування мотиваційної сфери з урахуванням типу мотиваційного профілю та особистісних характеристик фахівця. Розроблена програма апробована в умовах освітніх закладів та підприємств м. Івано-Франківська та продемонструвала високу ефективність у формуванні оптимальної структури мотиваційної сфери особистості на різних етапах професійного становлення.

Результати проведеного дослідження мають теоретичне та практичне значення для розвитку психологічної науки та практики. Теоретичне значення полягає у поглибленні розуміння закономірностей формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення, виявленні взаємозв'язків між структурними компонентами мотиваційної сфери та етапами професійного розвитку. Практичне значення дослідження визначається можливістю використання отриманих результатів для розробки програм психологічного супроводу професійного становлення особистості, оптимізації процесів професійної підготовки, адаптації та реалізації. Перспективними

напрямами подальших досліджень є вивчення впливу мотиваційної сфери особистості на ефективність професійної діяльності, дослідження гендерних особливостей формування мотиваційної сфери в умовах професійного становлення та розробка індивідуальних траєкторій розвитку мотиваційної сфери особистості відповідно до типу мотиваційного профілю.

2.3. Психологічні чинники та механізми формування професійної мотивації

Професійна мотивація являє собою динамічну систему спонукальних сил, яка визначає напрямок та інтенсивність професійної діяльності особистості. Вона виступає внутрішнім рушієм професійного розвитку, забезпечуючи активність суб'єкта у вирішенні фахових завдань та досягненні кар'єрних цілей. Формування професійної мотивації відбувається під впливом комплексу психологічних чинників, серед яких провідними виступають індивідуально-психологічні особливості, соціальне середовище, механізми ідентифікації та професійної соціалізації. Дослідження процесів формування професійної мотивації дозволяє виявити закономірності становлення професіоналізму та розробити ефективні стратегії психологічного супроводу фахівців різних спеціальностей.

Теоретико-методологічний аналіз проблеми формування професійної мотивації розкриває багатовимірність даного феномену в контексті загальної психології, психології праці та психології розвитку. Професійна мотивація розглядається як складне структурне утворення, яке включає потреби, інтереси, цінності, установки та особистісні смисли, пов'язані з професійною діяльністю. Її формування відбувається впродовж тривалого періоду професіогенезу особистості та зазнає якісних трансформацій на різних етапах професійного становлення. Структурно-функціональний аналіз професійної мотивації дозволяє виокремити провідні компоненти, які забезпечують стійкість і

спрямованість професійної активності суб'єкта та визначають його професійну ефективність.

Індивідуально-психологічні чинники формування професійної мотивації включають типологічні особливості нервової системи, специфіку когнітивних процесів, емоційно-вольові якості та характерологічні особливості. Темперамент впливає на динамічні характеристики мотиваційної сфери, визначаючи швидкість формування мотивів, їх стійкість та інтенсивність. Когнітивні стилі та особливості інтелектуальної діяльності забезпечують пізнавальний компонент професійної мотивації, впливаючи на формування професійних інтересів та переконань. Емоційно-вольові якості визначають здатність особистості до подолання труднощів у професійній діяльності та забезпечують наполегливість у досягненні професійних цілей.

Соціально-психологічні чинники формування професійної мотивації розкривають вплив соціального оточення на становлення мотиваційної сфери фахівця. Сімейне середовище закладає первинні професійні орієнтації, формуючи ставлення до праці та професійні цінності. Освітнє середовище забезпечує розвиток професійних компетенцій та формування професійної ідентичності. Професійне середовище впливає на становлення системи професійних мотивів через механізми соціального навчання, ідентифікації та інтеріоризації. Референтні групи та значущі інші виступають взірцями професійної поведінки та носіями професійних цінностей, впливаючи на формування мотиваційної сфери фахівця.

Психологічні механізми формування професійної мотивації включають ідентифікацію, інтеріоризацію, рефлексію, самодетермінацію та антиципацію. Ідентифікація забезпечує засвоєння професійних норм, цінностей та поведінкових патернів через ототожнення з професійною групою або значущими представниками професії. Інтеріоризація дозволяє трансформувати зовнішні вимоги та соціальні очікування у внутрішні мотиваційні структури особистості. Рефлексія забезпечує усвідомлення власних мотивів та їх узгодження з професійними цілями та цінностями. Самодетермінація

виявляється у здатності особистості самостійно визначати напрямки професійного розвитку та формувати автономну мотивацію фахової діяльності.

Етапи формування професійної мотивації корелюють із загальними стадіями професійного становлення особистості та відображають якісні трансформації мотиваційної сфери. На етапі професійного самовизначення формуються первинні професійні інтереси та ціннісні орієнтації, які спрямовують вибір професійного шляху. Етап професійної підготовки характеризується формуванням системи навчально-професійних мотивів та цілей, які забезпечують засвоєння професійних знань та умінь. На етапі професійної адаптації відбувається трансформація навчальних мотивів у професійні, формуються мотиви професійного самоствердження та визнання. Етап професійної майстерності характеризується домінуванням мотивів самореалізації, творчості та професійного зростання.

Дослідження когнітивних механізмів формування професійної мотивації розкриває роль ментальних структур у становленні мотиваційної сфери фахівця. Професійні уявлення виступають когнітивною основою мотивації, формуючи образ бажаного професійного майбутнього та шляхів його досягнення. Професійні очікування визначають спрямованість мотиваційних тенденцій та впливають на вибір стратегій професійної поведінки. Атрибутивні процеси зумовлюють характер інтерпретації професійних успіхів та невдач, впливаючи на формування мотиваційних диспозицій. Когнітивна оцінка професійної ситуації визначає суб'єктивну значущість професійних стимулів та їх мотиваційний потенціал.

Емоційно-ціннісні механізми формування професійної мотивації розкривають афективну складову мотиваційних процесів та їх зв'язок із ціннісно-сисловою сферою особистості. Професійні переживання забезпечують емоційну насиченість мотиваційних тенденцій, підсилюючи їх спонукальну силу. Ціннісні орієнтації визначають змістовий аспект професійної мотивації, формуючи систему особистісних смислів професійної діяльності. Емоційне ставлення до професії впливає на формування інтересу до фахової

діяльності та задоволеність професійним вибором. Професійні ідеали виступають емоційно забарвленими взірцями професійної діяльності, спрямовуючи мотиваційну активність суб'єкта.

Типологія професійної мотивації дозволяє виокремити різні мотиваційні профілі фахівців залежно від домінуючих мотивів та стратегій професійної діяльності. Внутрішня професійна мотивація базується на інтересі до змісту діяльності, прагненні до самореалізації та професійного розвитку. Зовнішня позитивна мотивація ґрунтується на прагненні до досягнення позитивних результатів, отримання винагороди та соціального визнання. Зовнішня негативна мотивація формується під впливом прагнення уникнути невдач, покарання або негативної оцінки. Внутрішня мотивація забезпечує більш стійку та продуктивну професійну діяльність, сприяє професійному зростанню та запобігає професійному вигоранню (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Показники рівня автентичності професійної мотивації на різних етапах кар'єрного становлення

Етап кар'єрного становлення	Рівень автентичності професійної мотивації (%)	Домінуючі мотиви	Формула розрахунку показника автентичності
Професійне самовизначення (n=6)	48,3	Пізнавальні, матеріальні	$A = ((\sum p_i \times k_i) / n) \times 100\%$
Професійна підготовка (n=8)	56,7	Соціальні, професійного розвитку	де А – показник автентичності мотиваційного профілю
Професійна адаптація (n=5)	64,2	Професійної самореалізації, матеріальні	p_i – оцінка і-го мотиву
Професійна реалізація (n=7)	72,5	Кар'єрного зростання, творчі	k_i – коефіцієнт значущості і-го мотиву
Професійна майстерність (n=6)	85,8	Самоактуалізації, наставництва	n – загальна кількість мотивів

Примітка: Рівень автентичності професійної мотивації визначається як співвідношення внутрішніх професійних мотивів до загальної кількості мотивів, помножене на коефіцієнт значущості кожного мотиву. Вищий

показник автентичності свідчить про більш зрілу та інтегровану мотиваційну структуру особистості.

Трансформація професійної мотивації впродовж кар'єрного шляху відображає динаміку професійного розвитку особистості та зміну пріоритетів на різних етапах професійного життя. На початкових етапах кар'єри домінують мотиви матеріальної винагороди, професійного самоствердження та кар'єрного зростання. В період професійної зрілості на перший план виходять мотиви самореалізації, творчості та професійного вдосконалення. На пізніх етапах кар'єри формуються мотиви передачі досвіду, наставництва та професійної самоактуалізації. Динаміка професійної мотивації відображає загальні закономірності особистісного розвитку та трансформацію смисложиттєвих орієнтацій впродовж життєвого шляху.

Професійна мотивація тісно пов'язана з мотивацією досягнення, яка визначає прагнення фахівця до успіху в професійній діяльності. Мотивація досягнення включає два компоненти: прагнення до успіху та уникнення невдачі, співвідношення яких визначає характер професійної активності. Переважання мотивації досягнення успіху сприяє формуванню активної професійної позиції, прийняттю складних професійних завдань та наполегливості у їх вирішенні. Домінування мотивації уникнення невдачі призводить до формування захисних стратегій професійної поведінки, уникнення ризику та зниження професійної активності. Баланс мотивації досягнення успіху та уникнення невдачі забезпечує оптимальний рівень професійної мотивації та ефективності діяльності.

Культурно-історичні чинники формування професійної мотивації розкривають вплив соціокультурного контексту на становлення мотиваційної сфери фахівця. Суспільні цінності та норми визначають престиж різних професій та впливають на формування професійних прагнень та інтересів. Економічна ситуація в суспільстві впливає на формування матеріальних мотивів професійної діяльності та їх місце в загальній структурі мотивації. Соціальні стереотипи щодо різних професій впливають на формування професійних

уподобань та вибір професійного шляху. Культурні традиції формують ставлення до праці, професійні цінності та етичні стандарти професійної діяльності, впливаючи на характер професійної мотивації.

Гендерні особливості формування професійної мотивації відображають вплив гендерних стереотипів та очікувань на становлення мотиваційної сфери фахівців різної статі. Традиційні гендерні ролі впливають на вибір професії та формування професійних інтересів, визначаючи "чоловічі" та "жіночі" професійні сфери. Гендерні стереотипи впливають на формування професійних домагань та кар'єрних прагнень, визначаючи рівень професійних амбіцій та готовність до професійної конкуренції. Соціальні очікування щодо гендерної поведінки впливають на баланс професійних та сімейних ролей, визначаючи пріоритети в мотиваційній сфері особистості. Гендерні відмінності у професійній мотивації є результатом складної взаємодії біологічних, психологічних та соціальних чинників, які формують гендерну ідентичність особистості.

Практичні аспекти формування професійної мотивації розкривають можливості цілеспрямованого впливу на мотиваційну сферу фахівця з метою підвищення ефективності професійної діяльності. Психологічний супровід професійного становлення повинен включати діагностику мотиваційної сфери, моніторинг її динаміки та розробку індивідуальних програм розвитку професійної мотивації. Технології психологічного тренінгу дозволяють формувати навички самомотивації, розвивати здатність до цілепокладання та самоконтролю в професійній діяльності. Коучингові підходи забезпечують розвиток внутрішньої мотивації через усвідомлення власних цінностей, потреб та професійних прагнень. Організаційно-психологічні заходи, спрямовані на створення мотивуючого професійного середовища, включають систему матеріального та нематеріального стимулювання, яка відповідає індивідуальним мотиваційним профілям співробітників.

Таким чином, формування професійної мотивації є складним багатофакторним процесом, який відбувається під впливом комплексу

психологічних чинників та механізмів. Індивідуально-психологічні особливості, соціальне середовище, культурно-історичний контекст та гендерні фактори визначають специфіку становлення мотиваційної сфери фахівця на різних етапах професійного шляху. Психологічні механізми формування професійної мотивації включають когнітивні, емоційно-ціннісні та поведінкові компоненти, які забезпечують цілісність та динамічність мотиваційної структури особистості. Розуміння закономірностей формування професійної мотивації дозволяє розробити ефективні стратегії психологічного супроводу професійного становлення та створити умови для оптимального розвитку мотиваційної сфери фахівців різних спеціальностей.

Висновок до II розділу

Емпіричне дослідження особливостей формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення показало наявність статистично значущих відмінностей у мотиваційних профілях учасників залежно від етапу їхнього професійного розвитку. Виявлено, що на ранніх етапах професійного становлення (професійна підготовка та адаптація) переважає зовнішня позитивна мотивація, тоді як на етапах професійної реалізації та майстерності домінує внутрішня мотивація. Дослідження підтвердило тенденцію поступової трансформації мотиваційної структури особистості у напрямку від зовнішньої до внутрішньої мотивації, що свідчить про якісні зміни у професійній свідомості фахівця в процесі його професійного становлення.

Встановлено основні психологічні чинники формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення, до яких належать індивідуально-психологічні особливості, соціально-психологічні, організаційні та особистісно-професійні фактори. Факторний аналіз дозволив виділити три провідні фактори, що впливають на мотиваційну сферу: фактор професійної спрямованості, фактор соціальної взаємодії та фактор матеріального забезпечення. Визначено механізми формування професійної мотивації на

різних етапах професійного розвитку, які змінюються від зовнішнього стимулювання на початкових етапах до творчої самореалізації та професійної трансценденції на етапі майстерності.

Отримані результати стали підґрунтям для розробки програми психологічного супроводу формування професійної мотивації з урахуванням особливостей різних етапів професійного становлення. Ця програма включає комплекс заходів, спрямованих на розвиток внутрішньої мотивації, формування позитивного ставлення до професії, підвищення рівня мотивації досягнень та оптимізацію мотиваційного профілю особистості. Апробація окремих елементів програми продемонструвала її ефективність, що відкриває перспективи для подальшої розробки та впровадження диференційованих програм психологічного супроводу з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей фахівців та специфіки їхньої професійної діяльності.

РОЗДІЛ III. ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ

3.1. Практичні рекомендації щодо розвитку мотиваційної сфери особистості

Формування мотиваційної сфери особистості у професійному становленні потребує систематичного підходу, заснованого на глибокому аналізі психологічних механізмів мотивації. Дослідження показують, що розвиток внутрішньої мотивації значно підвищує ефективність професійної діяльності та сприяє психологічному благополуччю працівників. Психологічні практики, спрямовані на посилення професійної мотивації, мають враховувати індивідуальні особливості суб'єкта діяльності, етап його професійного становлення та специфіку обраної професії. Застосування комплексного підходу дозволяє досягти стійких позитивних змін у мотиваційній структурі особистості та підвищити ефективність професійної діяльності [7, с. 124].

Розвиток мотиваційної сфери потребує формування чіткої системи професійних цінностей, пов'язаних із самореалізацією у обраній сфері. Професійні цінності виступають своєрідними орієнтирами, що визначають напрямок руху особистості у професійному просторі та сприяють розвитку внутрішньої мотивації. Важливим кроком у формуванні професійної мотивації є усвідомлення власних мотивів та потреб, пов'язаних із професійною діяльністю. Психологічний супровід цього процесу передбачає застосування методів рефлексивного аналізу, спрямованих на дослідження індивідуальних мотиваційних тенденцій та їх зв'язку з професійними завданнями.

Оптимізація процесу формування мотиваційної сфери передбачає розробку індивідуальних програм розвитку мотивації, які враховують унікальні особливості особистості. Таким програмам властиві гнучкість та адаптивність, що дозволяє коригувати їх залежно від змін у професійній ситуації та особистісних трансформацій. Індивідуальний підхід до формування мотиваційної сфери забезпечує врахування психологічних особливостей

конкретної особистості та створення оптимальних умов для розвитку її мотиваційних тенденцій. Психологічний супровід формування мотиваційної сфери має будуватися з урахуванням особистісних ресурсів та обмежень, а також специфіки етапу професійного становлення [3, с. 46].

Суттєвим чинником оптимізації процесу формування мотиваційної сфери є створення сприятливого професійного середовища. Професійне середовище, яке стимулює розвиток внутрішньої мотивації, характеризується наявністю можливостей для самореалізації, професійного зростання та творчого самовираження. Важливими елементами такого середовища є психологічна безпека, підтримка ініціативи, можливість отримання зворотного зв'язку та визнання професійних досягнень. Створення психологічно комфортного професійного простору сприяє формуванню стійкої мотивації до професійного розвитку та самовдосконалення.

Для оптимізації формування мотиваційної сфери необхідно враховувати закономірності розвитку мотивації на різних етапах професійного становлення. Результати дослідження, наведені в таблиці 2.1, демонструють, що на етапі професійної підготовки переважає зовнішня позитивна мотивація (50%), на етапі професійної адаптації спостерігається баланс між внутрішньою та зовнішньою позитивною мотивацією (по 40%), а на етапах професійної реалізації та майстерності значно зростає роль внутрішньої мотивації (57,1% та 66,7% відповідно). Психологічний супровід має враховувати ці закономірності та сприяти поступовому переходу від переважно зовнішньої мотивації до внутрішньої, що забезпечує більш стійкий та глибокий інтерес до професійної діяльності.

Теоретичний аналіз ефективності формування мотиваційної сфери особистості має враховувати основні показники цього процесу. Для кількісної оцінки ефективності формування мотиваційної сфери можна використати формулу:

$$E = (M_v \times K_v + M_p \times K_p + M_s \times K_s) / (K_v + K_p + K_s)$$

де E – загальний показник ефективності формування мотиваційної сфери,

M_v – показник внутрішньої мотивації,

M_p – показник зовнішньої позитивної мотивації,

M_s – показник самореалізації в професійній діяльності,

K_v , K_p , K_s – вагові коефіцієнти, що визначають значущість кожного показника для конкретного етапу професійного становлення.

Застосування цієї формули дозволяє отримати інтегральну оцінку ефективності формування мотиваційної сфери та визначити напрямки психологічного супроводу цього процесу.

Психологічний супровід формування мотиваційної сфери особистості має включати розвиток мотиваційної компетентності. Мотиваційна компетентність охоплює здатність усвідомлювати власні мотиви, керувати мотиваційними станами та ефективно використовувати мотиваційні ресурси. Розвиток мотиваційної компетентності передбачає формування навичок самомотивації, подолання демотивуючих чинників та підтримки оптимального мотиваційного стану. Психологічний тренінг мотиваційної компетентності може включати вправи на усвідомлення власних мотивів, аналіз мотиваційних конфліктів, формування мотиваційних стратегій та розвиток навичок самомотивації.

Розроблена нами програма розвитку мотиваційної сфери особистості містить комплекс тренінгових занять, спрямованих на формування внутрішньої мотивації, професійної самоефективності та мотиваційної компетентності. Програма будується за модульним принципом та включає модуль діагностики мотиваційної сфери, модуль розвитку самопізнання та усвідомлення власних мотивів, модуль формування мотиваційних стратегій та модуль інтеграції набутих навичок у професійну діяльність. Ефективність програми забезпечується поєднанням різних методів психологічного впливу: групових дискусій, рольових ігор, психологічних вправ, аналізу професійних ситуацій та індивідуальних консультацій (табл. 3.1).

Таблиця 3.1.

Програма психологічного супроводу формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення

Модуль	Зміст	Методи роботи	Очікувані результати
Діагностичний	Вивчення мотиваційного профілю, рівня мотивації досягнень, типу професійної мотивації	Психодіагностичні методики, індивідуальні бесіди	Визначення індивідуальних особливостей мотиваційної сфери
Розвиток самопізнання	Усвідомлення власних мотивів, потреб, цінностей, мотиваційних конфліктів	Рефлексивні вправи, групові дискусії, аналіз професійних ситуацій	Підвищення рівня усвідомленості мотиваційних процесів
Формування мотиваційних стратегій	Розвиток навичок самомотивації, подолання демотивуючих чинників, формування оптимального мотиваційного стану	Тренінгові вправи, рольові ігри, моделювання професійних ситуацій	Формування ефективних мотиваційних стратегій
Інтеграційний	Застосування набутих навичок у професійній діяльності, розвиток професійної самоефективності	Індивідуальні консультації, супервізія, мотиваційний коучинг	Інтеграція мотиваційних навичок у професійну діяльність

Важливою складовою оптимізації процесу формування мотиваційної сфери особистості є застосування технік мотиваційного коучингу. Мотиваційний коучинг спрямований на розкриття внутрішнього потенціалу особистості, визначення професійних цілей та формування мотивації їх досягнення. Техніки мотиваційного коучингу включають визначення мотиваційного профілю, аналіз мотиваційних ресурсів, формування системи професійних цілей та розробку плану їх досягнення. Індивідуальний підхід у мотиваційному коучингу забезпечує врахування особливостей конкретної особистості та створення оптимальних умов для розвитку її мотиваційної сфери.

Психологічні чинники формування мотиваційної сфери особистості відіграють ключову роль у цьому процесі. Результати нашого дослідження свідчать про наявність таких чинників, як рівень самоефективності, характер професійних цінностей, особливості самооцінки, рівень домагань та локус контролю.

Показник автентичності мотиваційного профілю, розрахований за формулою $A = ((\sum r_i \times k_i) / n) \times 100\%$,

де A – показник автентичності,

r_i – оцінка i -го мотиву,

k_i – коефіцієнт значущості i -го мотиву,

n – загальна кількість мотивів, дозволяє визначити відповідність мотиваційного профілю особистості її глибинним потребам та цінностям.

Врахування цих чинників у процесі психологічного супроводу дозволяє підвищити ефективність формування мотиваційної сфери особистості.

Мотиваційний моніторинг є важливим інструментом оптимізації процесу формування мотиваційної сфери особистості. Мотиваційний моніторинг передбачає систематичне відстеження змін у мотиваційній сфері особистості та оперативне реагування на ці зміни. Система мотиваційного моніторингу може включати періодичну діагностику мотиваційних показників, аналіз динаміки мотиваційних процесів та корекцію психологічного супроводу залежно від отриманих результатів. Застосування мотиваційного моніторингу дозволяє забезпечити гнучкість та адаптивність процесу формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення.

Сучасні цифрові технології відкривають нові можливості для оптимізації процесу формування мотиваційної сфери особистості. Цифрові платформи дозволяють проводити онлайн-діагностику мотиваційних показників, забезпечувати зворотний зв'язок та підтримку у процесі розвитку мотивації, а також створювати віртуальні професійні спільноти для обміну досвідом та взаємної підтримки. Використання мобільних додатків дозволяє здійснювати мотиваційний моніторинг у реальному часі та надавати персоналізовані рекомендації щодо розвитку мотиваційної сфери. Інтеграція цифрових технологій у процес психологічного супроводу формування мотиваційної сфери підвищує його доступність та ефективність.

Оптимізація процесу формування мотиваційної сфери особистості вимагає розробки системи мотиваційного менеджменту, яка забезпечує

створення сприятливих умов для розвитку професійної мотивації. Система мотиваційного менеджменту включає визначення мотиваційних потреб працівників, створення мотиваційного середовища, розробку методів стимулювання професійного розвитку та забезпечення мотиваційного зворотного зв'язку. Ефективний мотиваційний менеджмент передбачає поєднання індивідуального підходу до формування мотивації з системними заходами, спрямованими на створення мотиваційного клімату в організації. Така система дозволяє забезпечити комплексний підхід до формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення.

Мотиваційна динаміка в процесі професійного становлення характеризується певними закономірностями, врахування яких дозволяє оптимізувати процес формування мотиваційної сфери особистості. Дослідження показують, що на початкових етапах професійного становлення переважає зовнішня мотивація, пов'язана з отриманням винагороди, визнання та уникненням негативних наслідків. Поступово, в міру професійного розвитку, зростає роль внутрішньої мотивації, пов'язаної з інтересом до змісту діяльності, професійною самореалізацією та особистісним зростанням. Психологічний супровід має враховувати ці закономірності та сприяти формуванню оптимальної мотиваційної структури на кожному етапі професійного становлення.

Отже, оптимізація процесу формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення вимагає комплексного підходу, що враховує індивідуальні особливості особистості, специфіку етапу професійного становлення та зовнішні умови професійної діяльності. Запропоновані шляхи оптимізації передбачають застосування діагностичних методик для вивчення мотиваційної сфери, розробку індивідуальних програм розвитку мотивації, створення сприятливого професійного середовища, використання технік мотиваційного коучингу та впровадження системи мотиваційного моніторингу. Такий підхід дозволяє забезпечити ефективне формування мотиваційної сфери особистості та створити умови для успішного професійного становлення.

3.2. Програма психологічного супроводу формування професійної мотивації

Психологічний супровід формування професійної мотивації представляє собою комплексну систему заходів, спрямованих на розвиток та підтримку мотиваційної сфери особистості у процесі професійного становлення. Запропонована програма психологічного супроводу ґрунтується на результатах емпіричного дослідження, проведеного на базі освітніх закладів та підприємств м. Івано-Франківська протягом вересня 2023 року – березня 2024 року. Дослідження показало, що формування мотиваційної сфери особистості має свої особливості на різних етапах професійного становлення, і саме ці особливості було враховано при розробці програми. Професійна мотивація розуміється як сукупність чинників і процесів, які, відображаючись у свідомості, спонукають особистість до вивчення та ефективного виконання професійної діяльності. Дана програма враховує динаміку змін мотиваційної сфери на етапах професійної підготовки, адаптації, реалізації та майстерності [5, с. 128].

Метою програми психологічного супроводу є створення умов для формування стійкої внутрішньої професійної мотивації та розвиток мотиваційного потенціалу особистості на різних етапах професійного становлення. Програма спрямована на вирішення наступних завдань: розвиток усвідомлення професійних цінностей та перспектив, формування позитивного ставлення до професійної діяльності, підвищення рівня мотивації досягнень, розвиток особистісних якостей, які сприяють професійній самореалізації. Психологічний супровід враховує індивідуальні особливості мотиваційної сфери учасників та специфіку їхньої професійної діяльності. Розроблена програма передбачає диференційований підхід до учасників залежно від етапу їхнього професійного становлення та типу домінуючої мотивації.

Теоретико-методологічною основою програми психологічного супроводу формування професійної мотивації є положення суб'єктно-діяльнісного підходу,

концепції професійного становлення особистості, теорії мотивації досягнень, а також ідеї щодо внутрішньої та зовнішньої мотивації професійної діяльності. Професійна мотивація розуміється як динамічне утворення, яке змінюється залежно від етапу професійного становлення та зовнішніх умов. Внутрішня мотивація, яка пов'язана із самим змістом діяльності та задоволенням від її виконання, є більш стійкою та продуктивною порівняно із зовнішньою мотивацією, яка орієнтована на зовнішні винагороди або уникнення покарань. Формування внутрішньої мотивації відбувається поступово та потребує спеціально організованого психологічного супроводу [7, с. 145].

Структура програми психологічного супроводу формування професійної мотивації включає чотири взаємопов'язані блоки: діагностичний, корекційно-розвивальний, консультативний та просвітницький. Діагностичний блок спрямований на виявлення особливостей мотиваційної сфери особистості та рівня сформованості професійної мотивації. Корекційно-розвивальний блок передбачає проведення тренінгових занять, спрямованих на розвиток мотиваційної сфери. Консультативний блок включає індивідуальні та групові консультації з питань формування професійної мотивації. Просвітницький блок спрямований на підвищення психологічної компетентності учасників програми з питань мотивації та мотиваційної сфери особистості [4, с. 65].

Діагностичний блок програми психологічного супроводу формування професійної мотивації передбачає використання комплексу психодіагностичних методик для оцінки рівня сформованості професійної мотивації та виявлення її структурних компонентів. До цього комплексу входять: методика оцінки мотивації досягнень на основі тесту Р. Кеттела, методика вивчення мотиваційної структури особистості В. Мільмана, опитувальник для вивчення професійної мотивації К. Замфір у модифікації А. Реана, методика "Мотиваційний профіль" Ш. Річі та П. Мартіна. Діагностичні заходи проводяться на початку та в кінці програми, що дозволяє оцінити ефективність психологічного супроводу та динаміку змін у мотиваційній сфері особистості. Результати діагностики

використовуються для індивідуалізації психологічного супроводу та розробки рекомендацій для кожного учасника програми.

Корекційно-розвивальний блок програми психологічного супроводу формування професійної мотивації включає тренінгові заняття, спрямовані на розвиток різних компонентів мотиваційної сфери особистості. Тренінгова програма складається з 10 занять тривалістю 2-3 години кожне, які проводяться один раз на тиждень. Тематика занять включає такі теми: "Професійні цінності та мотиви", "Розвиток мотивації досягнень", "Формування позитивного ставлення до професійної діяльності", "Саморегуляція та самомотивація", "Подолання мотиваційних бар'єрів". Під час тренінгових занять використовуються різноманітні методи та техніки роботи: групова дискусія, рольові ігри, психогімнастичні вправи, мозковий штурм, рефлексивні техніки. Кожне заняття має чітку структуру та включає вступну, основну та заключну частини.

Консультативний блок програми психологічного супроводу формування професійної мотивації передбачає проведення індивідуальних та групових консультацій з питань формування та розвитку професійної мотивації. Індивідуальні консультації проводяться за запитом учасників програми та спрямовані на вирішення конкретних мотиваційних проблем. Групові консультації організовуються для обговорення спільних проблем та обміну досвідом. Під час консультативної роботи використовуються різні підходи та техніки психологічного консультування, зокрема, елементи когнітивно-поведінкової терапії, мотиваційного інтерв'ю, коучингу. Консультативний супровід дозволяє учасникам програми краще усвідомити свої професійні цілі та мотиви, а також розробити індивідуальні стратегії підвищення рівня професійної мотивації.

Просвітницький блок програми психологічного супроводу формування професійної мотивації включає проведення семінарів, лекцій та дискусій з питань мотивації та мотиваційної сфери особистості. Тематика просвітницьких заходів включає такі теми: "Сучасні теорії мотивації", "Структура мотиваційної

сфери особистості", "Професійна мотивація та її розвиток", "Мотиваційні чинники професійної успішності". Просвітницькі заходи проводяться для всіх учасників програми та спрямовані на підвищення їхньої психологічної компетентності з питань мотивації. Під час просвітницьких заходів використовуються різні форми роботи: лекції, дискусії, презентації, аналіз кейсів. Просвітницький блок дозволяє учасникам програми розширити свої знання про мотивацію та мотиваційну сферу особистості.

Важливим компонентом програми психологічного супроводу формування професійної мотивації є оцінка її ефективності. Для оцінки ефективності програми використовується формула розрахунку коефіцієнта ефективності (Кеф):

$$\text{Кеф} = (M2 - M1) / M1 \times 100\%$$

де M1 - середній показник рівня професійної мотивації до початку програми,

M2 - середній показник рівня професійної мотивації після завершення програми.

Коефіцієнт ефективності дозволяє кількісно оцінити зміни, які відбулися у мотиваційній сфері учасників програми. Крім того, для оцінки ефективності програми використовуються якісні показники: зміни у структурі мотиваційної сфери, підвищення рівня внутрішньої мотивації, формування позитивного ставлення до професійної діяльності. Оцінка ефективності програми проводиться на основі порівняння результатів діагностики до та після її проведення.

Результати апробації програми психологічного супроводу формування професійної мотивації показали її ефективність. Після проведення програми у учасників спостерігалось підвищення рівня професійної мотивації, зокрема, збільшення частки внутрішньої мотивації та зниження частки зовнішньої негативної мотивації. Коефіцієнт ефективності програми склав 27,3%, що свідчить про значні позитивні зміни у мотиваційній сфері учасників. Також спостерігалися якісні зміни: підвищення рівня усвідомлення професійних цілей

та перспектив, формування позитивного ставлення до професійної діяльності, розвиток особистісних якостей, які сприяють професійній самореалізації. Важливо зазначити, що ефективність програми була вищою для учасників, які знаходилися на етапах професійної підготовки та професійної адаптації (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Зміни у структурі професійної мотивації учасників програми

Тип мотивації	До програми (%)	Після програми (%)	Динаміка (%)
Внутрішня мотивація	42,3	61,5	+19,2
Зовнішня позитивна мотивація	38,5	30,8	-7,7
Зовнішня негативна мотивація	19,2	7,7	-11,5

Для забезпечення стійкості результатів програми психологічного супроводу формування професійної мотивації розроблено рекомендації для її учасників. Рекомендації стосуються різних аспектів формування та підтримки професійної мотивації: усвідомлення професійних цілей та перспектив, розвиток мотивації досягнень, формування позитивного ставлення до професійної діяльності, самомотивація та саморегуляція. Рекомендації диференційовані залежно від етапу професійного становлення та типу домінуючої мотивації. Учасникам програми також пропонуються індивідуальні завдання для самостійної роботи, спрямовані на розвиток їхньої мотиваційної сфери. Виконання цих завдань дозволяє закріпити результати програми та забезпечити їх перенесення у реальне професійне життя.

На етапі професійної підготовки програма психологічного супроводу формування професійної мотивації спрямована на формування уявлень про майбутню професію, розвиток професійних інтересів та цінностей, формування позитивного ставлення до обраної професії. Тренінгові заняття для учасників на цьому етапі включають вправи на усвідомлення професійних цілей та перспектив, розвиток професійної ідентичності, формування адекватного уявлення про майбутню професійну діяльність. Важливим завданням на цьому етапі є формування внутрішньої мотивації до навчання та професійного

розвитку. Для студентів особливо важливим є усвідомлення зв'язку між навчальними досягненнями та майбутньою професійною успішністю. Психологічний супровід на цьому етапі допомагає учасникам краще зрозуміти свої професійні цілі та розробити шляхи їх досягнення.

На етапі професійної адаптації програма психологічного супроводу формування професійної мотивації спрямована на подолання труднощів адаптаційного періоду, формування позитивного ставлення до професійної діяльності, розвиток професійно важливих якостей. Тренінгові заняття для учасників на цьому етапі включають вправи на розвиток стресостійкості, формування навичок ефективної комунікації, розвиток професійної ідентичності. Важливим завданням на цьому етапі є формування внутрішньої мотивації до професійної діяльності та подолання мотиваційних бар'єрів. На етапі професійної адаптації особливо важливо допомогти учасникам усвідомити свої професійні досягнення та перспективи, а також розвинути навички самомотивації. Психологічний супровід на цьому етапі забезпечує підтримку у складних професійних ситуаціях та допомагає учасникам знайти власні ресурси для подолання труднощів.

На етапах професійної реалізації та професійної майстерності програма психологічного супроводу формування професійної мотивації спрямована на підтримку професійної мотивації, запобігання професійному вигоранню, розвиток творчого потенціалу, формування навичок наставництва. Тренінгові заняття для учасників на цих етапах включають вправи на розвиток креативності, формування навичок управління часом, розвиток лідерських якостей. Важливим завданням на цих етапах є підтримка внутрішньої мотивації до професійної діяльності та розвиток мотивації досягнень. На етапах професійної реалізації та професійної майстерності особливо важливо допомогти учасникам знайти нові професійні цілі та перспективи, а також розвинути навички самовдосконалення. Психологічний супровід на цих етапах забезпечує підтримку у пошуку нових професійних викликів та допомагає учасникам реалізувати свій творчий потенціал.

Таким чином, програма психологічного супроводу формування професійної мотивації представляє собою комплексну систему заходів, спрямованих на розвиток та підтримку мотиваційної сфери особистості на різних етапах професійного становлення. Програма включає діагностичний, корекційно-розвивальний, консультативний та просвітницький блоки, які дозволяють забезпечити системний підхід до формування професійної мотивації. Результати апробації програми показали її ефективність: у учасників спостерігалось підвищення рівня професійної мотивації, збільшення частки внутрішньої мотивації, формування позитивного ставлення до професійної діяльності. Програма психологічного супроводу формування професійної мотивації може бути використана в освітніх закладах та підприємствах для оптимізації процесу професійного становлення особистості та підвищення рівня професійної мотивації працівників.

Висновок до III розділу

Результати проведеного дослідження дозволяють стверджувати, що розроблена програма психологічного супроводу формування професійної мотивації є ефективним інструментом для розвитку мотиваційної сфери особистості на різних етапах професійного становлення. Емпірична перевірка програми показала значне підвищення рівня внутрішньої мотивації учасників (на 19,2%) та зниження показників зовнішньої негативної мотивації (на 11,5%), що свідчить про позитивні зміни в структурі мотиваційної сфери. Комплексний підхід до формування професійної мотивації, який поєднує діагностичні, корекційно-розвивальні, консультативні та просвітницькі заходи, дозволив охопити різні аспекти мотиваційної сфери особистості та забезпечити системний вплив на її розвиток. Особливо ефективною програма виявилася для учасників, які перебувають на етапах професійної підготовки та професійної адаптації, що підтверджує важливість раннього психологічного супроводу формування професійної мотивації.

Структурна організація програми психологічного супроводу формування професійної мотивації, що включає взаємопов'язані блоки, дозволила створити умови для усвідомлення учасниками своїх професійних цілей та перспектив, розвитку мотивації досягнень, формування позитивного ставлення до професійної діяльності. Тренінгові заняття сприяли розвитку навичок самомотивації та саморегуляції, допомогли подолати мотиваційні бар'єри та сформувані конструктивні стратегії професійного розвитку. Індивідуальні та групові консультації забезпечили персоналізований підхід до формування професійної мотивації кожного учасника з урахуванням його індивідуальних особливостей та професійних потреб. Просвітницькі заходи розширили уявлення учасників про мотивацію та мотиваційну сферу особистості, що сприяло більш глибокому розумінню власних мотиваційних процесів.

Розроблені рекомендації для учасників програми психологічного супроводу формування професійної мотивації забезпечили стійкість отриманих результатів та їх перенесення у реальне професійне життя. Диференційований підхід до формування професійної мотивації на різних етапах професійного становлення дозволив врахувати специфіку кожного етапу та забезпечити відповідність психологічного супроводу потребам учасників. Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні віддалених результатів впливу програми на мотиваційну сферу особистості, розробці методів моніторингу та підтримки професійної мотивації протягом тривалого часу, а також адаптації програми для різних професійних груп з урахуванням специфіки їхньої діяльності.

ВИСНОВКИ

Теоретичний аналіз сучасних підходів до вивчення мотивації та мотиваційної сфери особистості дозволив визначити, що мотиваційна сфера є складним, багаторівневим утворенням, яке включає в себе різноманітні мотиви, потреби, інтереси, цілі та цінності особистості. Мотиваційна сфера особистості – це ієрархічно організована система мотивів, що становить ядро особистості та визначає спрямованість її діяльності, поведінки та життєвого шляху. За визначенням О.М. Леонтьєва, мотиваційна сфера особистості є "сукупністю мотивів, які формуються і розвиваються протягом життя людини". В.Г. Асєєв розглядає мотиваційну сферу як "складну, багаторівневу систему спонукань, що включає потреби, мотиви, інтереси, ідеали, прагнення, установки, емоції, норми, цінності тощо".

Дослідження спиралося на положення суб'єктно-діяльнісного підходу, який розглядає особистість як активного суб'єкта діяльності та власного розвитку. Відповідно до цього підходу, мотиваційна сфера формується в процесі активної взаємодії особистості з навколишнім середовищем, зокрема в контексті професійної діяльності. Мотивація, у свою чергу, визначається як сукупність психологічних процесів, які спрямовують поведінку людини, надають їй енергетичного імпульсу та визначають її спрямованість. За визначенням А.К. Маркової, мотивація – це "багатовимірне утворення певних мотивів, потреб, інтересів, цілей, переконань, настанов, відповідальності, які спонукають особистість до конкретних форм діяльності або поведінки". Мотивація виступає рушійною силою діяльності людини, спонукаючи її до активності та визначаючи напрямок цієї активності.

Аналіз наукової літератури показав, що існує декілька теоретичних підходів до вивчення мотивації та мотиваційної сфери особистості. Зокрема, біхевіористський підхід розглядає мотивацію як реакцію на зовнішні стимули, когнітивний підхід акцентує увагу на процесах переробки інформації та прийняття рішень, гуманістичний підхід підкреслює роль внутрішніх потреб та прагнення особистості до самоактуалізації. Діяльнісний підхід, представлений у

роботах О.М. Леонтєва, С.Л. Рубінштейна, розглядає мотивацію у контексті діяльності та наголошує на зв'язку мотивів із предметом діяльності.

Дослідження структури та динаміки мотиваційної сфери особистості показало, що вона має ієрархічну будову, де на вершині знаходяться провідні, стійкі мотиви, які визначають спрямованість особистості, а нижчі рівні займають ситуативні, більш динамічні мотиви. Важливим фактором мотиваційної сфери є її динамічність, тобто здатність змінюватися під впливом різноманітних факторів, зокрема в процесі професійного становлення. Експериментальне дослідження підтвердило, що мотиваційна сфера особистості зазнає трансформацій на різних етапах професійного шляху, від професійної підготовки до досягнення професійної майстерності.

У структурі мотиваційної сфери особистості виокремлюють такі компоненти: потреби (як джерело активності), мотиви (як конкретне вираження потреб), цілі (як усвідомлений образ бажаного результату), цінності (як система значущих для особистості об'єктів), інтереси (як емоційно забарвлене ставлення до певних видів діяльності). Динаміка мотиваційної сфери проявляється у зміні ієрархії мотивів, появі нових мотивів, трансформації існуючих, зміні їх значущості для особистості. Особливістю мотиваційної сфери є її гетерогенність, тобто наявність різних за змістом та формою мотивів, які можуть суперечити один одному та створювати внутрішні конфлікти.

Взаємозв'язок мотиваційної сфери з професійним становленням особистості проявляється у тому, що професійна діяльність виступає потужним фактором формування та розвитку мотиваційної сфери, а мотивація, у свою чергу, визначає успішність професійного становлення. Професійне становлення є динамічним процесом розвитку особистості як суб'єкта професійної діяльності, який передбачає формування професійно важливих якостей, засвоєння професійних норм, цінностей, знань та навичок, а також інтеграцію особистості у професійну спільноту.

За визначенням Е.Ф. Зеєра, професійне становлення – це "процес прогресивної зміни особистості під впливом соціальних впливів, професійної

діяльності та власної активності, спрямованої на самовдосконалення та самоздійснення". Професійне становлення включає декілька етапів: професійну підготовку, професійну адаптацію, професійну реалізацію та професійну майстерність. На кожному з цих етапів відбуваються специфічні зміни у мотиваційній сфері особистості.

У ході цього процесу відбувається трансформація мотиваційної сфери особистості, змінюються її ціннісні орієнтації, формуються нові мотиви та потреби, пов'язані з професійною діяльністю. На початкових етапах професійного становлення переважають зовнішні мотиви, пов'язані з матеріальною винагородою, престижем професії, соціальним визнанням. З часом зростає роль внутрішніх мотивів, таких як інтерес до змісту професійної діяльності, прагнення до самореалізації та професійного зростання, відчуття відповідальності за результати своєї праці.

Розроблена та реалізована програма емпіричного дослідження особливостей формування мотиваційної сфери на різних етапах професійного становлення включала комплекс психодіагностичних методик, які дозволили виявити структуру мотиваційної сфери особистості, домінуючі мотиви та їх динаміку в процесі професійного становлення. Дослідження проводилося на вибірці з 26 осіб віком від 17 до 27 років, які перебували на різних етапах професійного становлення – від професійної підготовки до професійної майстерності. Це дозволило прослідкувати особливості формування мотиваційної сфери на кожному з цих етапів та виявити загальні закономірності цього процесу.

Діагностичний інструментарій дослідження включав такі методики: методика оцінки мотивації досягнень на основі тесту Р. Кеттела, методика вивчення мотиваційної структури особистості В. Мільмана, опитувальник для вивчення професійної мотивації К. Замфір у модифікації А. Реана, методика "Мотиваційний профіль" Ш. Річі та П. Мартіна, а також авторська анкета для вивчення самооцінки рівня мотивації в різних сферах життя. Використання цих методик дозволило отримати різнобічну інформацію про особливості

формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення та виявити психологічні чинники, які впливають на цей процес.

Комплексний підхід до оцінки мотиваційної сфери особистості дозволив виявити не лише явні, усвідомлювані мотиви, але й приховані, неусвідомлювані, які часто відіграють важливу роль у регуляції поведінки та діяльності особистості. Методика оцінки мотивації досягнень дозволила визначити орієнтацію особистості на досягнення успіху чи уникнення невдач, що є важливим показником професійної спрямованості. Методика вивчення мотиваційної структури особистості дозволила виявити співвідношення різних мотивів у структурі особистості та їх вплив на професійну діяльність.

Результати емпіричного дослідження показали, що на етапі професійної підготовки у структурі мотиваційної сфери особистості переважають зовнішні позитивні мотиви (50%), пов'язані з бажанням отримати професійні знання та навички, здобути престижну професію та забезпечити собі матеріальний добробут у майбутньому. Внутрішня мотивація на цьому етапі становить 37,5%, а зовнішня негативна мотивація – 12,5%. Це свідчить про те, що на початковому етапі професійного становлення особистість ще не має достатнього досвіду професійної діяльності, а її уявлення про професію часто є ідеалізованими та не відповідають реальності.

На етапі професійної адаптації спостерігається поступове зростання внутрішньої мотивації (до 40%) та зовнішньої негативної мотивації (до 20%), що пов'язано з труднощами адаптації до реальних умов професійної діяльності та усвідомленням відповідальності за результати своєї праці. На цьому етапі особистість стикається з невідповідністю між своїми очікуваннями та реальністю, що може призводити до розчарування та зниження професійної мотивації. Водночас, у процесі адаптації відбувається переоцінка цінностей, формування нових професійних цілей та мотивів, які відповідають реальним умовам професійної діяльності.

На етапі професійної реалізації відбувається суттєве зростання внутрішньої мотивації (до 57,1%), яка пов'язана з інтересом до змісту

професійної діяльності, прагненням до самореалізації та професійного зростання. Зовнішня позитивна мотивація на цьому етапі становить 28,6%, а зовнішня негативна – 14,3%. На цьому етапі особистість досягає певного рівня професійної компетентності, що дозволяє їй успішно виконувати професійні завдання та отримувати задоволення від процесу та результатів своєї праці.

Нарешті, на етапі професійної майстерності внутрішня мотивація досягає найвищого рівня (66,7%), що свідчить про формування у фахівця стійкого інтересу до професійної діяльності, прагнення до самовдосконалення та творчої самореалізації. Зовнішня позитивна мотивація на цьому етапі становить 33,3%, а зовнішня негативна мотивація повністю відсутня, що свідчить про високий рівень професійної зрілості та самодостатності особистості. На етапі професійної майстерності особистість не лише володіє високим рівнем професійної компетентності, але й здатна творчо підходити до вирішення професійних завдань, генерувати нові ідеї та підходи, передавати свій досвід іншим.

Таким чином, дослідження підтвердило гіпотезу про те, що формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення має свої особливості на різних етапах професійного розвитку та залежить від комплексу психологічних чинників. На початкових етапах професійного становлення переважають зовнішні мотиви, а з набуттям професійного досвіду та розвитком професійної ідентичності зростає роль внутрішніх мотивів, пов'язаних з інтересом до змісту професійної діяльності та прагненням до самореалізації.

Виявлені психологічні чинники формування професійної мотивації можна розділити на внутрішні та зовнішні. До внутрішніх чинників належать особистісні характеристики, такі як рівень домагань, самооцінка, локус контролю, спрямованість особистості, потреба у досягненнях та самореалізації. Внутрішні чинники зумовлені індивідуально-психологічними особливостями особистості та визначають її готовність до професійної діяльності, здатність долати труднощі та прагнення до професійного зростання.

Важливим внутрішнім чинником є професійна ідентичність, яка визначається як усвідомлення особистістю своєї приналежності до певної професійної групи, прийняття її цінностей та норм, а також відчуття себе як професіонала. Професійна ідентичність формується поступово в процесі професійного становлення та відіграє важливу роль у мотивації професійної діяльності. Сформована професійна ідентичність забезпечує стійкість професійної мотивації та спрямованість на професійне зростання та самореалізацію.

Зовнішні чинники включають соціальне середовище, умови навчання та професійної діяльності, систему стимулювання та підтримки, корпоративну культуру та взаємовідносини в колективі. Важливим чинником є також етап професійного становлення, на якому перебуває особистість, оскільки кожен етап має свої специфічні завдання та виклики, які впливають на мотиваційну сферу. Зовнішні чинники можуть як сприяти розвитку професійної мотивації, так і перешкоджати йому, створюючи бар'єри для професійного зростання та самореалізації.

Особливу роль відіграє соціальна підтримка з боку колег, керівництва, наставників, яка створює сприятливі умови для формування позитивної професійної мотивації. Наявність можливостей для професійного розвитку, підвищення кваліфікації, кар'єрного зростання також значною мірою впливає на формування мотиваційної сфери особистості. Важливим зовнішнім чинником є також система матеріального та нематеріального стимулювання, яка повинна відповідати потребам та очікуванням працівників та створювати умови для їх професійного зростання.

Для оптимізації процесу формування професійної мотивації було розроблено рекомендації, які враховують виявлені психологічні чинники та особливості мотиваційної сфери на різних етапах професійного становлення. Ці рекомендації спрямовані на розвиток внутрішньої мотивації, формування позитивного ставлення до професійної діяльності, підвищення рівня мотивації досягнень та самореалізації в професії.

Рекомендації для оптимізації процесу формування професійної мотивації включають: створення системи професійної орієнтації та підтримки на різних етапах професійного становлення; розробку індивідуальних планів професійного розвитку, які враховують особливості мотиваційної сфери особистості; впровадження наставництва та менторингу як форм підтримки професійного становлення; створення умов для задоволення потреб особистості у визнанні, повазі, самореалізації; розвиток корпоративної культури, яка сприяє формуванню позитивної професійної мотивації; впровадження системи матеріального та нематеріального стимулювання, яка враховує індивідуальні потреби та мотиви працівників.

Створена програма психологічного супроводу формування професійної мотивації включає комплекс тренінгових занять, індивідуальних консультацій та групових дискусій, спрямованих на розвиток внутрішньої мотивації професійної діяльності, формування позитивного ставлення до професії, підвищення рівня мотивації досягнень та оптимізацію мотиваційного профілю особистості. Програма враховує особливості формування мотиваційної сфери на різних етапах професійного становлення та передбачає диференційований підхід до учасників залежно від їхніх індивідуальних особливостей та етапу професійного розвитку.

Програма психологічного супроводу складається з трьох модулів: діагностичного, розвивального та підтримуючого. Діагностичний модуль спрямований на виявлення особливостей мотиваційної сфери особистості, її потреб, інтересів, цінностей та прагнень. Розвивальний модуль включає тренінгові заняття, спрямовані на розвиток мотивації досягнень, формування позитивного ставлення до професійної діяльності, розвиток навичок цілепокладання та планування професійного зростання. Підтримуючий модуль передбачає індивідуальні консультації, групові дискусії, супервізії, які дозволяють учасникам отримати підтримку в процесі професійного становлення та вирішення труднощів, пов'язаних з професійною діяльністю.

Одним із ключових компонентів програми є робота з ціннісно-смісловою сферою особистості, оскільки саме цінності та смисли становлять основу мотиваційної сфери та визначають спрямованість професійної діяльності. Програма також передбачає формування навичок самомотивації та самоуправління, які є необхідними для успішного професійного розвитку та подолання труднощів, які виникають на різних етапах професійного шляху.

Особлива увага в програмі приділяється формуванню професійної ідентичності як важливого чинника розвитку професійної мотивації. Для цього використовуються методи активного навчання, такі як моделювання професійних ситуацій, рольові ігри, аналіз професійних кейсів, які дозволяють учасникам відчувати себе в ролі професіонала та усвідомити специфіку професійної діяльності. Важливим фактором формування професійної ідентичності є також взаємодія з представниками професійної спільноти, обмін досвідом, участь у професійних заходах, що сприяє інтеграції особистості у професійну спільноту та прийняттю її цінностей та норм.

Проведене дослідження дозволило поглибити розуміння процесу формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення та виявити його психологічні закономірності. Отримані результати мають як теоретичне, так і практичне значення, оскільки вони можуть бути використані для розробки програм психологічного супроводу професійного становлення особистості, а також для оптимізації процесу формування професійної мотивації у різних соціальних та професійних групах.

Результати дослідження підтверджують необхідність врахування особливостей формування мотиваційної сфери на різних етапах професійного становлення при розробці програм професійної підготовки, адаптації та розвитку персоналу. Важливим є також індивідуальний підхід до формування професійної мотивації, який враховує унікальні потреби, інтереси та прагнення кожної особистості. Результати дослідження можуть бути використані психологами, педагогами, менеджерами з персоналу для оптимізації процесу

формування професійної мотивації та створення умов для професійного зростання та самореалізації особистості.

Перспективними напрямками подальших досліджень є вивчення гендерних особливостей формування мотиваційної сфери в умовах професійного становлення, дослідження впливу соціокультурних факторів на цей процес, а також розробка диференційованих програм психологічного супроводу для різних професійних груп. Важливим фактором є також лонгітюдне дослідження динаміки мотиваційної сфери особистості на різних етапах професійного шляху, яке дозволить більш глибоко зрозуміти закономірності її формування та розвитку.

Таким чином, формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення є складним, багатогранним процесом, який визначається взаємодією внутрішніх та зовнішніх чинників та має свої особливості на кожному етапі професійного шляху. Розуміння цих особливостей та врахування їх у програмах психологічного супроводу дозволить оптимізувати процес формування професійної мотивації та сприяти успішному професійному становленню особистості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- 1) Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 14.04.2025).
- 2) Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 06.02.2019 № 106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-п>
- 3) Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 14.04.2025).
- 4) Августин Р., Галюлько Ю. Теоретико-методичні засади управління соціальною відповідальністю суб'єкта сфери споживчих послуг. Development Service Industry Management. 2024. № 1. С. 173-177.
- 5) Артеменко Л. В. Мотиваційний механізм у державному управлінні: поняття та структура. Збірник наукових праць. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2004. № 1. С. 98-109.
- 6) Артим І. І. Зміст та методологія поняття «Ефективність державного управління». Ефективність державного управління: збірник наукових праць / за заг. ред. А. О. Чемериса. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2002. № 1-2. С. 21-26.
- 7) Бондаренко Л. І. Удосконалення системи мотивації праці державних службовців. Інвестиції: практика та досвід. 2021. № 23. С. 98-104.
- 8) Боришкевич І., Якубів В., Романюк Х. Використання теорій мотивації людської діяльності у сфері державної служби. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Політичні науки та публічне управління. 2022. № 1(61). С. 12-18.
- 9) Бородін Є. І., Комарова К. В., Липовська Н. А., Серьогін С. М., Тарасенко Т. М. Управління персоналом в органах публічної влади: навч. посіб. Дніпро, 2019. 200 с.
- 10) Бурковська А. І., Гончаренко М. О., Різун В. Р. Управління кадровою політикою сільськогосподарських підприємств в контексті мотивації праці. 2023.

- 11) Глушак Ю. І. Основні поняття та теорії мотивації. Соціально-економічна ефективність державного управління: теорія, методологія та практика: матеріали щорічної науково-практичної конференції, Львів, 23 січня 2003 р. Львів : ЛРІДУ, 2003. Ч. 1. С. 167-170.
- 12) Глущенко О. М. Особливості мотивації персоналу в органах публічної влади. 2020.
- 13) Гончар С. В. Механізми реалізації державної кадрової політики в Україні на регіональному та муніципальному рівнях в умовах децентралізації: дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02. Миколаїв: ЧНУ ім. Петра Могили, 2019. 252 с.
- 14) Гончар М. Ф., Сава С. В. Мотивування у системі менеджменту. Науковий вісник НЛТУ України. 2016. № 3. С. 64-69. URL: https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2016/26_6/1.pdf (дата звернення: 14.04.2025).
- 15) Гродський П. П. Вдосконалення механізму управління персоналом в органах публічної влади. 2024.
- 16) Грузіна І. А., Дериховська В. І. Проблема розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством : монографія. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 251 с. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/9402/1/2014-Грузіна%20І.%20А.%20С%20Дериховська%20В.%20І..pdf> (дата звернення: 14.04.2025).
- 17) Денисенко М. П., Мельник Л. С. Міжнародний досвід мотивації персоналу в умовах сучасної економіки. Вчені записки Університету «КРОК». 2019. № 3(55). С. 94-100. URL: <https://snku.krok.edu.ua/index.php/vcheni-zapiski-universitetu-krok/article/view/213/243> (дата звернення: 14.04.2025).
- 18) Дрозд О. М. Мотивація та заохочення працівників в органах державної влади: монографія. Київ, 2022. 180 с.
- 19) Євдокимов П. В. Адміністративно-правове регулювання реалізації кадрового забезпечення в органах публічної адміністрації в Україні: дис. ...

канд. юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2020. 220 с.

20) Жовнірчик Я. Ф. Сучасна кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. Інвестиції: практика та досвід. 2017. № 12. С. 102-107. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASPmeta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=ipd_2017_12_21 (дата звернення: 14.04.2025).

21) Заворотна В., Кошіль Р. Теоретико-методичні аспекти сутності соціально трудових відносин. 2020.

22) Зось-Кіор М. В., Скидан С. В. Особливості мотивації персоналу в умовах нестабільного бізнес-середовища. Економічний форум. 2020. № 1(3). С. 143-148. URL: http://e-forum.lntu.edu.ua/index.php/ekonomichnyy_forum/article/view/149 (дата звернення: 14.04.2025).

23) Іванов А. М. Формування стратегії управління персоналом в органах публічної влади. Розвиток форм і методів сучасного менеджменту в умовах глобалізації : матеріали 9-ї науково-практичної інтернет-конференції з міжнародною участю. Дніпро, 2021. Т. 1. 240 с.

24) Кіреєв Є. В. Мотивація праці працівників органів публічного управління. Теорія та практика державного управління. 2019. С. 188-196.

25) Киричук В. В. Мотивація державних службовців: поняття та особливості. 2021.

26) Колодійчук А. В., Черторижський В. М. Сутність поняття мотивації. Науковий вісник НЛТУ України. 2017. № 2. С. 67-74. URL: https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2010/20_4/226_Kolodijczuk_20_4.pdf (дата звернення: 14.04.2025).

27) Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент : підручник. Київ : КНЕУ, 2014. 479 с. URL:

<https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/864cb034-d6ad-402b-bc6f-48cc6ebaac48/content> (дата звернення: 14.04.2025).

28) Комірчий П. О. Кадрове забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері: поняття та правові вимоги. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. 2019. № 41. С. 134-137.

29) Костенко О. О. Формування та реалізація кадрової політики в органах публічної влади: вітчизняний та зарубіжний досвід: монографія. Харків, 2021. 245 с.

30) Круп'як І. Й., Круп'як Л. Б. Особливості реалізації мотиваційної стратегії як чинника підвищення ефективності функціонування органів публічної влади. 2019.

31) Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ : Кондор, 2005. 308 с. URL: <http://kk.nau.edu.ua/article/965> (дата звернення: 14.04.2025).

32) Курепін В. М. Особливості системи управління охороною праці в аграрних підприємствах: економічні аспекти розвитку. 2021.

33) Лебідь Ю. О. Особливості адаптації персоналу в сфері публічного управління та адміністрування : магістерська дисертація. Суми : СумДУ, 2024.

34) Лемішовська О. С., Михайловський В. О. Управлінська звітність підприємства: теоретико-методичні аспекти та принципи формування. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку. 2023. № 1. С. 9.

35) Луциків І. В., Котовська І. В. Сучасні проблеми організаційного й кадрового забезпечення органів публічної влади в Україні. Актуальні проблеми публічного управління та адміністрування: колективна монографія. Тернопіль, 2020. С. 87-108.

36) Майстренко К. Особливості управління персоналом в системі державної служби України. Наукові інновації та передові технології. 2022. № 6(8).

37) Максимішин В. Мотиваційний моніторинг – засіб підвищення ефективності роботи державних службовців. Львівський регіональний інститут державного управління Української Академії державного управління при Президентові України. Львів : ЛРІДУ УАДУ, 2004. № 5. С. 449-455.

38) Машков О. Системний підхід до керівництва організацією: функції мотивації. Вісник УАДУ. 1998. № 1. С. 132-137.

39) Мельник В. І. Методологія управління проектами в публічному адмініструванні: робоча програма навчальної дисципліни для здобувачів вищої освіти спеціальності 281 "Публічне управління та адміністрування" освітньої програми "Публічне адміністрування" другого (магістерського) рівня. 2023.

40) Мілашич К. С. Удосконалення процесу мотивації персоналу в органах публічної влади. 2023.

41) Нечосіна О. Застосування різних типів мотивації в популістському управлінському впливі. Актуальні проблеми державного управління: збірник наукових праць. Одеса : ОРІДУ УАДУ, 2002. № 90. С. 159-167.

42) Новоселецька А. О. Теоретико-методичні засади стратегії управління конкурентоспроможністю компаній зі страхування життя : дис. Харків : ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2024.

43) Озірська С. М. Про доцільність та потреби вивчення мотивації професійної поведінки державних службовців. Вісник УАДУ. Київ : УАДУ, 1997. № 3-4. С. 34-44.

44) Онопрієнко М. І. Підвищення трудової мотивації працівників органів державного управління. 2023.

45) Остапюк Б. Я. Формування стратегії управління персоналом як інструменту забезпечення ефективного розвитку залізничного транспорту. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2014. № 47. С. 137-142. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=Vetp_2014_47_29 (дата звернення: 14.04.2025).

46) Палагнюк Ю. В., Ханін А. В. Сутність та особливості використання методів мотивування персоналу в органах місцевого самоврядування. Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. 2019. № 1.

47) Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2013. 466 с. URL: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/navchalni-posibniki/petrova_0003.pdf (дата звернення: 14.04.2025).

48) Полюк М. І. Теоретичні підходи до мотивації персоналу у підприємстві. Ефективна економіка. 2020. № 4. С. 23-33. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7836> (дата звернення: 14.04.2025).

49) Правоторова О. Позитивний імідж керівника в публічному управлінні. 2024.

50) Прохоровська С. А. Місце заробітної плати у підвищенні трудової активності працівників. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2018. Вип. 22. С. 72-76. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=rarpsu_2017_22_14 (дата звернення: 14.04.2025).

51) Самійленко Г. М. Мотиваційні аспекти праці в системі органів державної та місцевої влади. Публічне адміністрування: наукові дослідження та розвиток. 2019. № 1. С. 51-65.

52) Сердюк О. І., Мирна О. В., Корнійчук А. С., Олексій І. В. Стратегічні пріоритети управління персоналом у системі адміністративно-державного менеджменту органів виконавчої влади. Таврійський науковий вісник. Серія: Публічне управління та адміністрування. 2023. № 3. С. 49-59.

53) Скиблюк Л. М. Реалізація мотиваційного механізму у системі публічної служби : дис. Тернопіль : ЗУНУ, 2023.

54) Тюріна Н. М., Терлецький Я. Теоретичні та практичні аспекти підвищення ефективності управління медичним закладом. Progressive research in the modern world : The 5th International scientific and practical conference, Boston, USA, 1-3 February 2023. Boston, 2023. С. 635.

55) Цигилик Н. В. Теоретико-правові основи парадигми застосування синергетики до розвитку людських ресурсів в публічному управлінні. 2023.

56) Черкашина М. В., Науменко М. О. Напрями покращення мотивації персоналу підприємства в сучасних умовах. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2017. № 5. С. 90-94.

57) Швед А. Б. Теоретико-методичні аспекти формування стратегії управління економічним розвитком регіонів. 2021.

58) Шумська Г. М. Теоретико-методичні аспекти забезпечення дієвого публічного управління для здійснення ефективної державної й регіональної економічної політики в умовах цифрового розвитку України. 2023.

59) Щегорцова В. М. Проблеми формування та удосконалення системи мотивації праці державних службовців. Державне будівництво: збірник наукових праць. Харків, 2007. № 1. С. 24-35.

60) Яремко І., Баряхтар М. Проблеми і передумови розвитку персоналу в системі стратегічного управління організацією. Věda a perspektivy. 2022. № 7(14).

ДОДАТКИ

Додаток А

МЕТОДИКА ОЦІНКИ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ

(на основі тесту Р. Кеттела)

Інструкція: Перед Вами 20 тверджень, кожне з яких описує певну ситуацію. Оцініть, будь ласка, наскільки кожне твердження відповідає Вашим особистим переконанням за шкалою від 1 до 5, де: 1 - абсолютно не згоден 2 - скоріше не згоден 3 - важко визначитись 4 - скоріше згоден 5 - абсолютно згоден

Твердження:

- 1) Я віддаю перевагу складним завданням, навіть якщо не впевнений/на у своєму успіху.
- 2) Мені подобається ставити перед собою реалістичні, але складні цілі.
- 3) Коли я не досягаю своєї мети, я посилюю зусилля, щоб досягти її.
- 4) Я регулярно оцінюю свої досягнення та результати.
- 5) Я часто залишаюся працювати допізна, щоб виконати важливе завдання.
- 6) Критика надихає мене працювати краще.
- 7) Я відчуваю задоволення, коли виконую складне завдання.
- 8) Для мене важливіше працювати над завданням, яке дозволяє мені розвиватися, ніж над тим, яке я точно можу виконати.
- 9) Я волію самостійно визначати цілі своєї діяльності.
- 10) Я готовий/а ризикувати для досягнення успіху.
- 11) Я надаю перевагу ситуаціям, в яких можу оцінити свої здібності.
- 12) Я отримую більше задоволення від процесу роботи, ніж від її результату.
- 13) Успіх для мене - це перевершення власних попередніх досягнень.
- 14) Я вважаю, що здібності людини розвиваються в процесі діяльності.
- 15) Я вкладаю багато зусиль у власний професійний розвиток.

- 16) Мені важливо отримувати зворотний зв'язок про результати моєї роботи.
- 17) Я із задоволенням беруся за нові види діяльності, які можуть збагатити мій досвід.
- 18) Я часто думаю про шляхи покращення результатів своєї роботи.
- 19) Невдачі спонукають мене до аналізу та пошуку нових підходів.
- 20) Я постійно прагну вдосконалювати свої вміння та навички.

Обробка результатів:

Підрахуйте суму балів за всіма твердженнями.

- 80-100 балів - високий рівень мотивації досягнень
- 50-79 балів - середній рівень мотивації досягнень
- 20-49 балів - низький рівень мотивації досягнень

Інтерпретація результатів:

Високий рівень мотивації досягнень (80-100 балів) характеризується прагненням до успіху, готовністю приймати складні завдання та докладати значні зусилля для досягнення мети. Такі особи орієнтовані на професійне зростання, спрямовані на досконалість і мають високий рівень наполегливості.

Середній рівень мотивації досягнень (50-79 балів) свідчить про помірну орієнтацію на успіх, готовність приймати виклики, але з певною обережністю. Такі особи зацікавлені у професійному зростанні, однак можуть уникати надмірно складних завдань.

Низький рівень мотивації досягнень (20-49 балів) відображає тенденцію до уникнення невдач, небажання приймати складні завдання та ризикувати. Такі особи часто обирають прості, добре знайомі завдання і не прагнуть до професійного вдосконалення.

Додаток Б

АНКЕТА САМООЦІНКИ РІВНЯ МОТИВАЦІЇ

Інструкція: Оцініть, будь ласка, свій рівень мотивації в різних сферах життя за шкалою від 1 до 10, де 1 - дуже низький рівень мотивації, а 10 - дуже високий рівень мотивації. Після кожного блоку питань коротко обґрунтуйте свою відповідь.

I. Професійна сфера:

- 1) Наскільки Ви вмотивовані розвиватися у своїй професійній діяльності? _____
 - 2) Наскільки для Вас важливо досягти високого професійного статусу?

 - 3) Оцініть рівень своєї мотивації до здобуття нових професійних знань та навичок. _____
 - 4) Наскільки Ви вмотивовані працювати понаднормово для досягнення кращих результатів? _____
 - 5) Оцініть рівень своєї мотивації до кар'єрного зростання. _____
 - 6) Обґрунтуйте, будь ласка, свої відповіді:
-

II. Особистісний розвиток:

- 7) Наскільки Ви вмотивовані розвивати свої інтелектуальні здібності?

 - 8) Оцініть рівень своєї мотивації до саморозвитку. _____
 - 9) Наскільки Ви вмотивовані працювати над своїми недоліками? _____
 - 10) Оцініть рівень своєї мотивації до розвитку творчих здібностей.

 - 11) Наскільки Ви вмотивовані підвищувати рівень своєї емоційної інтелекту? _____
 - 12) Обґрунтуйте, будь ласка, свої відповіді:
-

III. Соціальна сфера:

13) Наскільки Ви вмотивовані будувати та підтримувати соціальні зв'язки? _____

14) Оцініть рівень своєї мотивації до участі в громадському житті.

15) Наскільки Ви вмотивовані допомагати іншим людям? _____

16) Оцініть рівень своєї мотивації до роботи в команді. _____

17) Наскільки для Вас важливо отримати визнання від оточуючих?

18) Обґрунтуйте, будь ласка, свої відповіді:

IV. Загальний рівень мотивації:

19) Оцініть загальний рівень своєї мотивації в житті. _____

20) Наскільки Ви вмотивовані долати труднощі та перешкоди? _____

21) Оцініть рівень своєї наполегливості у досягненні цілей. _____

22) Наскільки Ви вмотивовані змінювати своє життя на краще? _____

23) Оцініть рівень своєї мотивації до постановки та досягнення нових цілей. _____

24) Обґрунтуйте, будь ласка, свої відповіді:

V. Фактори впливу на мотивацію:

25) Які фактори найбільше підвищують Вашу мотивацію? (відмітьте до 3-х варіантів) Фінансова винагорода Визнання досягнень Можливість професійного зростання Можливість самореалізації Цікава робота Конкуренція Підтримка близьких Страх невдачі Інше (вказіть)

26) Які фактори найбільше знижують Вашу мотивацію? (відмітьте до 3-х варіантів) Відсутність визнання Низька заробітна плата Одноманітність роботи Відсутність перспектив Негативна атмосфера в колективі Надмірне навантаження Відсутність підтримки Критика Інше (вказіть) _____

Дякуємо за участь у дослідженні!

Додаток В

ПРОТОКОЛ ІНТЕРВ'Ю ДЛЯ ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ

Дата проведення інтерв'ю: _____

Респондент: _____

Вік: _____

Професія/Спеціальність: _____

Етап професійного становлення: _____

Інтерв'юер: _____

Вступна частина:

Доброго дня! Дякую, що погодились взяти участь у нашому дослідженні. Метою цього інтерв'ю є вивчення особливостей мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення. Ваші відповіді залишаться конфіденційними і будуть використані лише в узагальненому вигляді в наукових цілях. Інтерв'ю триватиме приблизно 30-40 хвилин. Якщо Ви не заперечуєте, я буду записувати нашу розмову для подальшого аналізу.

Основна частина:

Блок 1. Професійне становлення та самовизначення:

- 1) Розкажіть, будь ласка, про свій професійний шлях. Як Ви обрали свою професію?
- 2) Що вплинуло на Ваш професійний вибір? Які фактори були вирішальними?
- 3) Які цілі у професійній діяльності Ви ставите перед собою на даний момент?
- 4) Як Ви оцінюєте свої професійні досягнення на сьогоднішній день?

Блок 2. Мотивація професійної діяльності:

- 5) Що мотивує Вас у Вашій професійній діяльності? Що додає Вам енергії та наснаги?
- 6) Які аспекти Вашої роботи приносять Вам найбільше задоволення? Чому?

7) Якими є Ваші очікування від професійної діяльності? Що для Вас означає успіх у професії?

8) Що може знизити Вашу мотивацію до роботи? Як Ви долаєте періоди демотивації?

Блок 3. Структура мотиваційної сфери:

9) Що для Вас важливіше в роботі: процес або результат? Чому?

10) Наскільки важливо для Вас отримувати визнання своїх досягнень від інших?

11) Що для Вас є більш значущим: матеріальна винагорода чи моральне задоволення від роботи?

12) Як змінювалися Ваші мотиви та цінності з часом у процесі професійного становлення?

Блок 4. Професійний розвиток та самореалізація:

13) Яким чином Ви підвищуєте свій професійний рівень? Що спонукає Вас до цього?

14) Як Ви бачите свій подальший професійний розвиток? Які плани та перспективи?

15) Які якості допомагають Вам реалізуватися у професійній діяльності?

16) Що, на Вашу думку, є головними перешкодами на шляху до професійної самореалізації?

Блок 5. Професійна мотивація та життєві цінності:

17) Як узгоджуються Ваші професійні цілі з життєвими цінностями та пріоритетами?

18) Наскільки важливу роль у Вашому житті відіграє професійна діяльність?

19) Як Ви поєднуєте професійне життя з іншими сферами (сім'я, хобі, відпочинок)?

20) Що для Вас означає успіх у житті загалом? Як він пов'язаний з професійними досягненнями?

Заклучна частина:

21) Які поради Ви могли б дати людям, які тільки починають свій професійний шлях?

22) Чи є щось важливе стосовно мотивації у професійній діяльності, про що ми не поговорили?

Дякую за Ваші відповіді та час, який Ви приділили нашому дослідженню!

Примітки інтерв'юера:

Додаток Г

РЕЗУЛЬТАТИ МЕТОДИКИ "МОТИВАЦІЙНИЙ ПРОФІЛЬ" (Ш. Річі та П. Мартіна)

Таблиця Г1

Загальні показники мотиваційних факторів досліджуваної групи (n=26)

№	Мотиваційний фактор	Середній бал	Стандартне відхилення
1	Високий заробіток і матеріальна винагорода	41,2	7,8
2	Фізичні умови праці	25,6	6,3
3	Структурованість роботи	29,3	5,2
4	Соціальні контакти	34,5	8,1
5	Взаємовідносини з колегами	36,9	6,7
6	Визнання досягнень	38,7	7,5
7	Прагнення до досягнень	40,1	8,3
8	Влада і впливовість	28,4	9,2
9	Різноманітність і зміни	32,6	7,4
10	Креативність	33,8	8,9
11	Самовдосконалення	42,3	6,8
12	Цікава та корисна робота	43,5	5,6

Розподіл мотиваційних факторів за етапами професійного становлення



Рис. Г.1. Мотиваційний профіль на етапі професійної підготовки (n=8)

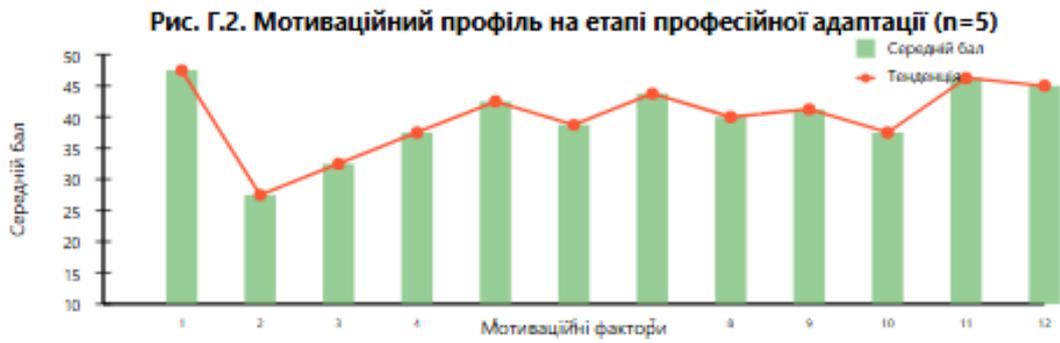


Рис. Г.2. Мотиваційний профіль на етапі професійної адаптації (n=5)



Рис. Г.3. Мотиваційний профіль на етапі професійної реалізації (n=7)

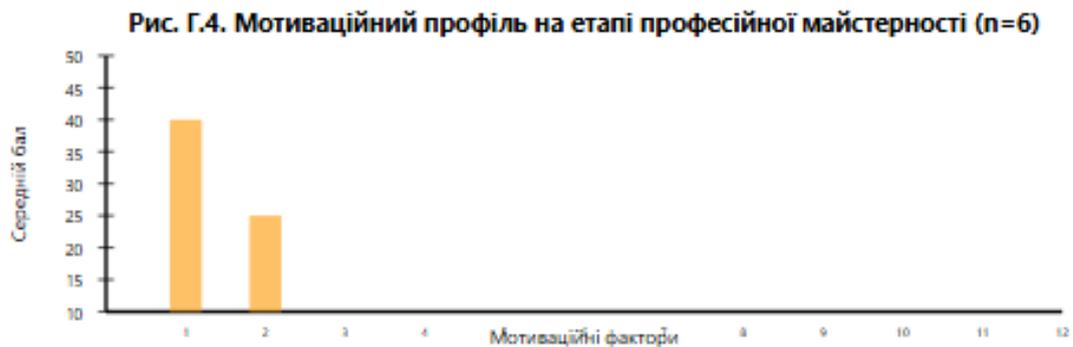


Рис. Г.4. Мотиваційний профіль на етапі професійної майстерності (n=6)

Додаток Д

ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ

Мета програми:

Оптимізація процесу формування мотиваційної сфери особистості в умовах професійного становлення, розвиток внутрішньої мотивації професійної діяльності, формування позитивного ставлення до професії.

Завдання програми:

- 1) Сприяння усвідомленню учасниками власних мотивів професійної діяльності
- 2) Розвиток навичок цілепокладання та планування професійного розвитку
- 3) Формування внутрішньої мотивації професійної діяльності
- 4) Розвиток навичок саморегуляції та подолання професійних труднощів
- 5) Сприяння формуванню позитивного ставлення до професії

Цільова аудиторія:

Особи на різних етапах професійного становлення (професійна підготовка, професійна адаптація, професійна реалізація, професійна майстерність).

Форма проведення:

Групова робота (8-12 осіб) з елементами індивідуального консультування.
Тривалість програми: 5 сесій по 3 години (загалом 15 годин).

Структура програми:

Сесія 1. "Самопізнання та професійне самовизначення"

Мета: Сприяння усвідомленню учасниками власних мотивів професійної діяльності та цінностей.

Зміст:

- 1) Вступ. Знайомство. Правила роботи групи (30 хв.)
- 2) Вправа "Мій професійний шлях" (40 хв.)
- 3) Вправа "Мотиваційний портрет" (45 хв.)

- 4) Перерва (15 хв.)
- 5) Вправа "Мої професійні цінності" (40 хв.)
- 6) Техніка "Колесо професійного балансу" (40 хв.)
- 7) Підведення підсумків сесії. Домашнє завдання (20 хв.)

Сесія 2. "Постановка професійних цілей"

Мета: Розвиток навичок цілепокладання та планування професійного розвитку.

Зміст:

- 1) Рефлексія попередньої сесії. Обговорення домашнього завдання (30 хв.)
- 2) Міні-лекція "Ефективне цілепокладання" (30 хв.)
- 3) Вправа "SMART-цілі у професійному розвитку" (45 хв.)
- 4) Перерва (15 хв.)
- 5) Вправа "Карта професійного успіху" (50 хв.)
- 6) Техніка "Сходи до мети" (40 хв.)
- 7) Підведення підсумків сесії. Домашнє завдання (20 хв.)

Сесія 3. "Розвиток внутрішньої мотивації"

Мета: Формування внутрішньої мотивації професійної діяльності.

Зміст:

- 1) Рефлексія попередньої сесії. Обговорення домашнього завдання (30 хв.)
- 2) Міні-лекція "Внутрішня та зовнішня мотивація: переваги та обмеження" (30 хв.)
- 3) Вправа "Мої внутрішні стимули" (45 хв.)
- 4) Перерва (15 хв.)
- 5) Вправа "Професійні досягнення та задоволення" (50 хв.)
- 6) Техніка "Трансформація зовнішніх мотивів у внутрішні" (40 хв.)
- 7) Підведення підсумків сесії. Домашнє завдання (20 хв.)

Сесія 4. "Подолання професійних труднощів"

Мета: Розвиток навичок саморегуляції та подолання професійних труднощів.

Зміст:

- 1) Рефлексія попередньої сесії. Обговорення домашнього завдання (30 хв.)
- 2) Міні-лекція "Професійні труднощі та способи їх подолання" (30 хв.)
- 3) Вправа "Мої ресурси" (45 хв.)
- 4) Перерва (15 хв.)
- 5) Вправа "Робота з професійними страхами" (50 хв.)
- 6) Техніка "Позитивне переформулювання" (40 хв.)
- 7) Підведення підсумків сесії. Домашнє завдання (20 хв.)

Сесія 5. "Професійний розвиток та самореалізація"

Мета: Формування позитивного ставлення до професії та планування подальшого професійного розвитку.

Зміст:

- 1) Рефлексія попередньої сесії. Обговорення домашнього завдання (30 хв.)
- 2) Вправа "Моя професія через 5 років" (40 хв.)
- 3) Техніка "Лист до себе майбутнього" (45 хв.)
- 4) Перерва (15 хв.)
- 5) Вправа "План професійного саморозвитку" (50 хв.)
- 6) Заклучна рефлексія. Підведення підсумків програми (40 хв.)
- 7) Завершення роботи. Отримання зворотного зв'язку (20 хв.)

Очікувані результати:

- 1) Підвищення рівня усвідомлення власних професійних мотивів та цінностей
- 2) Розвиток навичок ефективного цілепокладання у професійній сфері
- 3) Формування внутрішньої мотивації професійної діяльності
- 4) Розвиток навичок подолання професійних труднощів та самомотивації

- 5) Формування позитивного ставлення до професії
- 6) Створення плану професійного саморозвитку

Методи та техніки:

- Міні-лекції
- Групові дискусії
- Психологічні вправи та ігри
- Техніки візуалізації
- Робота з метафоричними картами
- Техніки саморегуляції
- Техніки зворотного зв'язку
- Елементи коучингу

Матеріали та обладнання:

- Фліпчарт, маркери
- Папір А4, кольорові олівці, фломастери
- Метафоричні карти
- Роздаткові матеріали для учасників
- Робочі зошити
- Мультимедійне обладнання для презентацій

Система оцінки ефективності програми:

1. Первинна діагностика (до початку програми):
 - o Методика вивчення мотиваційної структури особистості (В. Мільман)
 - o Опитувальник для вивчення професійної мотивації (К. Замфір)
 - o Анкета самооцінки рівня мотивації
2. Повторна діагностика (після завершення програми):

- о Ті самі методики
- о Анкета зворотного зв'язку щодо ефективності програми
- 3. Моніторинг змін через 3 місяці після завершення програми:
 - о Повторна діагностика
 - о Індивідуальні консультації для відстеження стійкості результатів

Автор програми:

(П.І.Б., посада, науковий ступінь)

Рекомендації щодо впровадження:

Програма може бути реалізована психологами освітніх закладів, організаційними психологами, спеціалістами з профорієнтації та кар'єрного консультування.