

Хмельницький національний університет  
Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту  
Кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА ДИПЛОМНА РОБОТА

Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти

Рівень вищої освіти

МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕННЯ ЯК ЧИННИК КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ  
МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Назва теми

Галузь знань - 05 Соціальні та поведінкові науки

Шифр і назва галузі знань

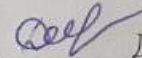
Спеціальність - 053 Психологія

Шифр і назва спеціальності

Шифр 20004

номер ІНІ

Виконала: здобувачка V курсу, групи ППЗ-19-1

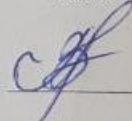


Данило ГУМЕНЮК

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник: кандидат психологічних наук, доцент



Зінаїда АНТОНОВА

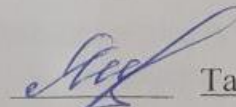
науковий ступінь, вчене звання

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

До захисту допускаю:

Зав. кафедри психології та педагогіки  
доктор психологічних наук, професор



Таїсія КОМАР

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

10 серпня 2024 р.

Хмельницький, 2024

## ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту  
Кафедра психології та педагогіки  
Освітній рівень Перший (бакалаврський)  
Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки  
Спеціальність 053 Психологія  
Освітня програма Освітньо-професійна програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології та педагогіки

Таїсія КОМАР

підпис

протокол № 5 від 14 грудня 2023 р.

ЗАВДАННЯ  
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ ДИПЛОМНУ РОБОТУ  
Данила ГУМЕНЮКА

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ здобувача

1. Тема кваліфікаційної дипломної роботи: «Мотивація досягнення як чинник кар'єрного зростання майбутніх фахівців»

Керівник кваліфікаційної дипломної роботи: Зінаїда АНТОНОВА, кандидат

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ, науковий ступінь, вчене звання

психологічних наук, доцент

2. Затверджено наказом ректора університету від 15 лютого 2024 р. № 8

3. Строк подання здобувачем роботи на кафедру 10 червня 2024 р.

4. Вихідні дані до роботи: матеріали звіту з переддипломної практики, комплекс методів та методик дослідження: методика «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (О. Сидоренко); методика «Оцінка мотивації досягнення мети (Т. Елерс); методика «Діагностики мотивації особистості щодо уникнення невдач» (Т. Елерс).

5. Зміст кваліфікаційної дипломної роботи (перелік питань, які потрібно розробити): вступ, розділ 1 Теоретичне дослідження мотивації досягнення як чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців, психологічні теорії мотивації досягнення у науковій літературі, мотиваційні характеристики як складова кар'єрного зростання майбутніх фахівців, мотиваційні фактори кар'єрного зростання майбутніх фахівців висновки до розділу; розділ 2 Емпіричне дослідження мотивації досягнення як чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців, методика дослідження мотивації досягнення як чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців, мотиваційний тренінг досягнення кар'єрного зростання майбутніх фахівців, рекомендації щодо мотивації досягнення як

чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців, висновки до розділу; висновки, перелік джерел посилання.

6. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень) рисунки.

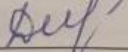
7. Консультанти розділів кваліфікаційної дипломної роботи

| Розділ | Прізвище, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата   |                  |
|--------|---|----------------|------------------|
|        |   | завдання видав | завдання прийняв |
|        |   |                |                  |


Дата видачі завдання 14 грудня 2023 року

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів (розділів) кваліфікаційної дипломної роботи                                      | Строк виконання етапу роботи | Примітка |
|-------|---|------------------------------|----------|
| 1     | Вибір теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження, постановка мети і завдань. | До 01.10. 2023 р.            | виконано |
| 2     | Визначення теоретико-методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми.      | До 01.12. 2023 р.            | виконано |
| 3     | Оформлення вступу кваліфікаційної дипломної роботи.   | До 01.02. 2024 р.            | виконано |
| 4     | I розділ кваліфікаційної дипломної роботи.  | До 01.03. 2024 р.            | виконано |
| 5     | II розділ кваліфікаційної дипломної роботи.   | До 01.04. 2024 р.            | виконано |
| 6     | Загальні висновки.  | До 01.05. 2024 р.            | виконано |
| 7     | Оформлення кваліфікаційної дипломної роботи.  | До 01.06. 2024 р.            | виконано |
| 8     | Попередній захист кваліфікаційної дипломної роботи.   | <u>23</u> травня 2024 р.     | виконано |
| 9     | Захист кваліфікаційної дипломної роботи (відповідно графіку)                                  | <u>19</u> червня 2024 р.     | виконано |

Здобувач  Данило ГУМЕНЮК

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник роботи  Зінаїда АНТОНОВА

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

## АНОТАЦІЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Тема кваліфікаційної дипломної роботи «Мотивація досягнення як чинник кар'єрного зростання майбутніх фахівців»

Здобувач Данило ГУМЕНЮК

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник Зінаїда АНТОНОВА

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Кваліфікаційна дипломна робота включає 59 сторінок, 4 рисунки, перелік джерел посилання складає 50 найменувань.

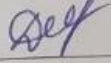
Ключові слова: «мотивація», «мотивація досягнення», «кар'єрне зростання», «мотивація досягнення кар'єрного зростання», «мотиваційні характеристики», «мотиваційні фактори», «мотиваційний тренінг».

Об'єкт дослідження: кар'єрне зростання майбутніх фахівців.

Предмет дослідження: мотивація досягнення як чинник кар'єрного зростання майбутніх фахівців.

За результатами дослідження розроблено мотиваційний тренінг досягнення кар'єрного зростання майбутніх фахівців та рекомендації щодо мотивації досягнення як чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців.

Одержані результати можуть бути використані для психологічної підготовки майбутніх фахівців та розвитку у них мотиваційної сфери.

Дипломник  Данило ГУМЕНЮК

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Дата подання кваліфікаційної дипломної роботи до захисту 10 червня 2024 р.

## ЗМІСТ

|   |    |
|---|----|
| ВСТУП   | 6  |
| РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ЯК ЧИННИКА КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ | 9  |
| 1.1 Психологічні теорії мотивації досягнення у науковій літературі                                      | 9  |
| 1.2 Мотиваційні характеристики як складова кар'єрного зростання майбутніх фахівців                      | 17 |
| 1.3 Мотиваційні фактори кар'єрного зростання майбутніх фахівців   | 29 |
| Висновки до розділу   | 37 |
| РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ЯК ЧИННИКА КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ  | 38 |
| 2.1 Методика дослідження мотивації досягнення як чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців        | 38 |
| 2.2 Мотиваційний тренінг досягнення кар'єрного зростання майбутніх фахівців                             | 43 |
| 2.3 Рекомендації щодо мотивації досягнення як чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців           | 54 |
| Висновки до розділу   | 62 |
| ВИСНОВКИ  | 63 |
| ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ  | 65 |

## ВСТУП

Кар'єрне зростання сучасного фахівця є одним із основних показників його ділової успішності та являється результатом його ефективної професійної діяльності. Саме кар'єрне зростання спрямоване на ефективну реалізацію мотиваційного потенціалу особистості майбутнього фахівця, що пов'язане із мотиваційними характеристиками та мотиваційними факторами, які впливають на ефективність його професійної діяльності. Кар'єрне зростання сприятиме успішному просуванню майбутніх фахівців особистісно-діловими сходами та сприятиме їх самомотивації у професійній діяльності. Для мотивації досягнення кар'єрного зростання майбутнім фахівцям необхідно розвивати мотиваційну сферу, яка сприятиме їх ініціативності та самореалізації у професійній діяльності. Мотиваційна сфера є ядром особистості майбутніх фахівців та впливає на мотиваційний процес. У ході мотиваційного процесу відбувається підключення психічних явищ та енергетичних ресурсів, які у подальшому впливають на кар'єрне зростання майбутніх фахівців.

**Актуальність теми дослідження** зумовлена тим, що проблема мотивації та мотивації досягнення особистості є однією з головних у психологічній науці. У сучасних умовах майбутнім фахівцям необхідні такі мотиваційні якості, які б сприяли ефективності їх кар'єрного зростання. При цьому, важливими мотиваційними якостями, які б сприяли їх кар'єрному зростанню мають стати особиста ініціативність та наполегливість, які зорієнтовані на максимальні досягнення в професійній діяльності. Мотивація досягнення є психологічним явищем, що визначає мотиваційну поведінку майбутніх фахівців. Мотиваційна поведінка є результатом різноманітних мотивів, що розкривається через мотиваційний процес. Вивчення проблеми мотивації досягнення є необхідною умовою кар'єрного зростання майбутніх

фахівців та сприятиме досягненню ефективних результатів у їх професійній діяльності.

Дослідженню мотивації досягнення присвячені як вітчизняні, так і зарубіжні праці у науковій літературі. На жаль, на сьогодні немає єдиного визначення даного поняття та недостатньо визначені структурні компоненти мотивації досягнення, мотиваційні характеристики та мотиваційні фактори кар'єрного зростання майбутніх фахівців.

Актуальність теми дослідження вказує на необхідність комплексного вивчення мотивації досягнення як важливої складової кар'єрного зростання майбутніх фахівців та розробки на цій основі мотиваційного тренінгу, що й зумовило вибір теми дослідження: **«Мотивація досягнення як чинник кар'єрного зростання майбутніх фахівців».**

**Об'єкт дослідження:** кар'єрне зростання майбутніх фахівців.

**Предмет дослідження:** мотивація досягнення як чинник кар'єрного зростання майбутніх фахівців.

**Мета дослідження:** здійснити теоретико-емпіричне дослідження мотивації досягнення як чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців та розробити мотиваційний тренінг кар'єрного зростання майбутніх фахівців.

**Завдання дослідження:**

1. Проаналізувати психологічні теорії мотивації досягнення у науковій літературі.
2. Визначити мотиваційні характеристики та мотиваційні фактори кар'єрного зростання майбутніх фахівців.
3. Здійснити емпіричне дослідження мотивації досягнення як чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців
4. Розробити мотиваційний тренінг кар'єрного зростання майбутніх фахівців та рекомендації.

**Гіпотеза дослідження:** ефективності досягненню кар'єрному зростанню майбутніх фахівців сприятиме: врахування мотиваційних характеристик і мотиваційних факторів кар'єрного зростання майбутніх

фахівців й впровадження мотиваційного тренінгу досягнення кар'єрного зростання майбутніх фахівців та рекомендацій.

**На різних етапах наукового пошуку застосовувались такі методи дослідження:**

- теоретичні: передбачали аналіз, узагальнення та систематизацію психологічних теорій мотивації досягнення у науковій літературі;

- емпіричні: опитувальники та методики щодо дослідження мотивації досягнення як чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців.

**Практичне значення одержаних результатів:** розроблено мотиваційний тренінг досягнення кар'єрного зростання майбутніх фахівців та рекомендації щодо мотивації досягнення як чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців. Матеріали дослідження можуть бути використані для психологічної підготовки майбутніх фахівців та розвитку у них мотиваційної сфери.

**Апробація результатів дослідження.** Загальні результати дослідження відображено у збірниках матеріалів всеукраїнських конференцій.

**Експериментальна база дослідження.** Емпіричне дослідження здійснювалося на базі Психологічного центру Хмельницького національного університету.

**Структура роботи** складається зі вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання та додатків.

# РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ЯК ЧИННИКА КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

## 1.1 Психологічні теорії мотивації досягнення у науковій літературі

Дослідженню мотивації досягнення присвячено достатня кількість наукових праць, як, так і зарубіжних дослідників. Однак у науковій літературі досить складно зустріти єдине визначення даного поняття. Зокрема, проаналізувавши теоретичні дослідження можна зазначити, що досі немає остаточної думки щодо мотивації досягнення з погляду різних авторів, а також досить складно зустріти структурні компоненти мотиву досягнення. З огляду на визначені питання у даному розділі важливо розглянути погляди на визначення мотивації досягнення.

Х. Хекхаузен визначає, що мотивація досягнення – це спроба підвищити, або ж зберегти максимально високі можливості особистості у всіх сферах діяльності, до яких можуть бути застосовані критерії успішності діяльності, що може привести чи до успіху, або ж до невдачі [1].

С. Занюк зазначає, що мотивація досягнення – це як прагнення особистості досягати значних результатів та успіхів у діяльності [11].

Д. Макклеланд першим ввів термін «мотивація досягнення». Під мотивацією досягнення автор розуміє співвідношення з критеріями якості діяльності. Дослідник зазначає, чим вищий рівень мотивації, тим більше особистість здатна прикладати зусиль для ефективності досягнення поставленої мети [1].

Рівень мотивації досягнення залежить від кількості мотивів, що формують дану мотивацію [11].

Науковцями було зроблено численну кількість спроб класифікувати мотиви. При цьому виокремлення видів мотивів у відповідного автора залежить від його власного розуміння сутності та змісту мотиву [1].

Дослідники розглядають мотивацію досягнення як один із психологічних феноменів. Зокрема даний психологічний феномен розкривають: як потребу, або ж як ціль, або ж як намір, або ж як властивості особистості, або як психологічний стан.

Дослідивши мотивацію досягнення та кожен із цих сутностей мотиву, науковці прийшли до висновку, що окремо ці психологічні феномени не являються мотивами, а вони лише описують одну із певних граней мотиву. З даної позиції, мотив розглядають як складне та інтегральне утворення особистості [1].

С. Бубка під сутністю мотивації досягнення розуміє стимулювання особистості до активності та виділяє наступні види мотивів:

- мотив емоційного задоволення;
- мотив соціального самоствердження;
- мотив фізичного самоствердження;
- соціально-емоційний мотив;
- соціально-моральний мотив;
- мотив досягнення;
- спортивно-пізнавальний мотив;
- раціонально-вольовий мотив;
- мотив підготовки до професійної діяльності;
- громадянсько-патріотичний мотив [3].

С. Занюк у своїх працях виділяє наступні види мотивів:

- мотив самоствердження;
- мотив ідентифікації з іншою особистістю;
- мотив влади; процесуально-змістові мотиви;
- мотив саморозвитку;
- мотив досягнення;
- просоціальні мотиви;
- мотив афіліації [11].

Проте загальноприйнятої класифікації мотивів у науковій літературі досі не має. Зокрема, у наукових джерелах класифікація мотивів залежить від цілей та завдань авторів. Та, не зважаючи на ці розбіжності, мотив досягнення наявний та прослідковується в усіх класифікаціях.

З огляду на проведені теоретичні дослідження, дослідники розглядали мотивацію досягнення з точки зору психології, що є актуальним для вивчення психологічної структури мотивації досягнення саме у психологічній літературі.

Значний внесок в дослідження поняття «мотивація досягнення» зробили зарубіжні вчені, зокрема: Д. Макклеланда, А. Маслоу, Х. Хекхаузена та Ф. Хоппе [1].

Науковці по-різному визначають мотивацію досягнення, але спільним для даного поняття є те, що даний мотив досягнення включає в себе два основні домагання: по-перше – це прагнення досягти успіху та по-друге – це уникнути невдачі [1].

Ф. Хоппе був першим хто ввів поняття «рівень домагань». Автор визначав дане поняття як сукупність очікувань, цілей та домагань до власних досягнень в майбутньому, що зміщуються з кожним досягненням [36].

М. Юкнат вивела наступну закономірність та зазначила, що формування домагань залежить від попереднього досвіду особистості. З позиції авторки, рівень домагань підвищується після серії успіху та відповідно зменшується після ряду невдач. Слід зазначити, що поодинокий успіх або ж невдача не мають суттєвого впливу на рівень домагань [36].

Дослідники по-різному розглядають співвідношення між прагненням досягти успіху та уникненням невдачі. Одні автори вважають, якщо особистість зорієнтована на успіх, то вона не відчуватиме страху перед невдачею і, зовсім навпаки, якщо особистість зорієнтована на уникнення невдачі, то її прагнення до успіху виражене досить слабо.

Однак інші дослідники притримуються протилежної точки зору, зокрема, якщо в особистості яскраво виражене прагнення до успіху, то цілком

можливо, що у неї може бути не менш сильне прагнення до уникнення невдачі.

З даних позицій авторів, слід зазначати про переважання якогось із двох прагнень: або досягнення успіху, або ж уникнення невдачі, тобто при наявності обох у кожної особистості [11].

Х. Хекхаузен зазначає, що рівень домагань являє собою рівень успішності, що може змінюватись в залежності від рівня ефективності професійної діяльності. з даної позиції автора, критерії успішності є самою ціллю діяльності та відображають величину фізичних і вольових зусиль, які необхідно докласти, для того щоб досягти успіху, чи принаймні уникнути невдачі [1].

З огляду на дану позицію, можна зазначити, що рівень успішності є обов'язковим для особистості, а його досягнення або недосягнення впливає настановлення її самооцінки [8].

Х. Хекхаузен зазначає, що ідея досягнення формується на рівні двох можливостей, а саме: досягнення успіху та уникнення невдачі. З позиції автора впливає, що мотивація досягнення складається з двох тенденцій: досягнення успіху та уникнення невдачі [1].

Проаналізувавши дану позицію, можна зазначити, що рівень домагань є визначальним мотиваційним фактором у формуванні мотивації досягнення. Фахівці, які зорієнтовані на успіх не завжди мають високий або підвищений рівень домагання. Та, в свою чергу, фахівці, які зорієнтованих на невдачу не завжди мають низький рівень домагання. В практиці є випадки, коли фахівці зорієнтовані на невдачу прагнуть досягти дуже високого рівня успішності, але часто вони так і не досягають запланованого рівня. Різниця між фахівцями. Які зорієнтованими на успіх і тими фахівцями, які прагнуть уникнути невдачу, полягає в наступному: перша група фахівців сприймають рівень успішності як важливу якість, якщо вона не надто перевищує їх рівень досягнення та знаходиться в зоні досяжності. Фахівці з високим рівнем домагань при постановці цілі розраховують на успіх більше, аніж на невдачу. Часто це

пов'язано з оцінкою рівня їхньої успішності, відносно з загальним фоном та високим рівнем очікування успіху [8].

Психологи зазначають, що характеристикою високо вмотивованих фахівців є те, що часто вони надають перевагу успішності, а не самому престижу, на відміну від низько вмотивованих фахівців.

Виходячи з вище сказаного, слід зазначити, що мотив досягнення є важливим при формуванні мотивації досягнення майбутніх фахівців. Сутність та зміст даного поняття слід розуміти як наполегливе прагнення, спонукання особистості до активності, що пов'язане з намаганням досягти максимального успіху (чи уникнути невдачі) в професійній діяльності та сприятиме її кар'єрному зростанню.

Мотивація досягнення є стійкою мотиваційною характеристикою особистості та розглядається як складне інтегральне особистісне утворення, що включає в себе структурні компоненти.

На основі теоретичного дослідження психолого-педагогічної літератури, О. Артюшенко та Д. Нечипоренко виділили структурні компоненти мотивації досягнення та її показники. До структурних компонентів дослідники віднесли:

- когнітивний компонент, що характеризується здатністю до розумового сприйняття тієї або ж іншої діяльності (у даному випадку діяльності, що приведе до успіху об до уникнення невдачі);

- емоційно-ціннісний компонент, що характеризується та пояснює причину самої діяльності;

- діяльнісно-поведінковий компонент, що характеризується та безпосередньо пов'язаний з виконанням діяльності [1].

Показниками когнітивного компоненту визначено:

- знання, як форма існування та систематизації результатів пізнавальної діяльності особистості;

- уміння, як здатність відповідно виконувати певні дії, заснована на доцільності використанні особистістю набутих знань та навиків;

- вольові якості особистості [1].

Показниками емоційно-ціннісного компоненту визначено:

- самооцінку;
- інтерес;
- задоволеність результатами власної діяльності [1].

Показниками діяльнісно-поведінкового компоненту визначено:

- пізнавальну активність;
- практичну реалізацію індивідуально-психологічних можливостей;
- самостійні заняття [1].

Запропоновані структурні компоненти та показники наддадуть змогу об'єктивно визначити рівень сформованості мотивації досягнення майбутніх фахівців та підібрати психодіагностичні методики для її оцінювання.

Таким чином, здійснивши теоретичне дослідження змісту та сутності поняття «мотивації досягнення» дозволило визначити дане поняття як стійку мотиваційну властивість особистості, що залежить від рівня її домагань. Даний психологічний феномен характеризується двома прагненнями: досягненням успіху та уникненням невдач. Мотивація являється основним фундаментом при формуванні мотивації досягнення майбутніх фахівців. Мотивація досягнення розглядається як складне інтегральне утворення особистості та включає в себе структурні компоненти: когнітивний, емоційно-ціннісний та діяльнісно-поведінковий. До структурних компонентів дослідники віднесли: когнітивний компонент, що характеризується знаннями, вміннями та вольовими якостями особистості; емоційно-ціннісний компонент, що характеризується самооцінкою, інтересом, задоволеністю результатами власної діяльності; діяльнісно-поведінковий компонент, що характеризується пізнавальною активністю; практичною реалізацією індивідуально-психологічних можливостей; самостійністю. Теоретичний огляд даного поняття та вивчення структурних компонентів у подальшому сприятимуть об'єктивному оцінюванню рівня мотивації досягнення майбутніх фахівців.

## **1.2 Мотиваційні характеристики особистості як складова кар'єрного зростання майбутніх фахівців**

До мотиваційних характеристик майбутніх фахівців належать такі якості особистості, як: установки, спрямованість, інтереси, переконання, схильності, ідеали, її домагання та очікування.

Спрямованість особистості характеризується сукупністю стійких мотивів, що орієнтують діяльність особистості та відносно незалежні від ситуацій.

Спрямованість особистості визначається:

- інтересами та схильностями;
- переконаннями та ідеалами;
- стійкою орієнтацією поведінки [5].

Науковці розрізняють три типи спрямованості особистості: на взаємодію; на завдання; на себе.

Спрямованість на взаємодію (спілкування) характеризується:

- прагненням до співробітництва;
- бажанням підтримувати з колегами гарні відносини;
- бажанням спільно вирішувати конкретні проблеми, тобто працювати в колективі [5].

Спрямованість на завдання (ділова спрямованість) характеризується:

- успішним рішенням проблеми;
- одержанням реальних ефективних результатів;
- оволодінням новими знаннями та навичками [5].

Спрямованість на себе (особиста спрямованість) характеризується:

- прагненням вирішувати в першу чергу власні проблеми;
- домаганням особистого благополуччя та престижу [5].

Знання спрямованості особистості майбутніх фахівців допоможе менеджерам знайти до них індивідуальний підхід та сприятиме їх мотиваційному процесу.

Установки особистості можна охарактеризувати таким чином:

- це обумовлена минулим досвідом готовність реагувати на сприйману ситуацію;
- неусвідомлюваний стан готовності, який виникає при постановці певного завдання, що установлює спрямованість різних психічних процесів;
- суб'єктивні орієнтації особистостей як учасників групи на ті чи інші цінності, що пропонують певні стратегії поведінки [5; 6; 7].

Установки виконують певні функції в діяльності особистості, а саме:

- визначають стійкий, послідовний та цілеспрямований характер здійснення діяльності;
- являються механізмом її стабілізації;
- дозволяють зберегти спрямованість діяльності у змінних ситуаціях;
- звільняють особистість від необхідності приймати рішення та довільно контролювати процес в стандартних ситуаціях, що зустрічалися раніше;
- можуть гальмувати та утруднювати процес пристосування фахівця до нових ситуацій [5; 6; 7].

Розрізняють такі типи установок діяльності особистості: значущі, цільові та операційні.

Значущі установки особистості виражають відношення, що проявляється в її діяльності до об'єктів, що мають для неї особистісний зміст.

Значущі установки особистості містять такі аспекти:

- інформаційний (погляди особистості на навколишній світ);
- емоційно-оцінюючий (симпатії та антипатії щодо значимих об'єктів);
- поведінковий (готовність діяти щодо певного об'єкта, що має особистісний зміст).

Саме значущі установки особистості привчають її до системи норм та цінностей тієї чи іншої сфери. Значущі установки особистості дозволяють правильно діяти в стрес-ситуаціях та сприяють самоствердженню особистості.

Значущі установки проявляються в прагненні особистості привести в систему особистісні знання, норми та цінності.

Цільові установки особистості супроводжуються метою та визначають відповідний характер виконуваних дій. Важливо зазначити, що у випадку переривання дії цільові установки особистості проявляються у вигляді динамічних тенденцій до завершення перерваної дії через мотиваційну напругу особистості, що зберігається [5; 6; 7].

Операційні установки особистості проявляються в ході вирішення конкретного завдання на основі обліку умов ситуації та їхнього ймовірного прогнозування, що спирається на попередній досвід поведінки в схожих ситуаціях [5; 6; 7].

Дослідники визначають такі установки особистості:

- стереотипність мислення особистості;
- комфортність особистості;
- загальний настрій організму на виконання завдання.

У зв'язку з цим, установки особистості – це несвідомий стан готовності фахівця сприймати певні явища, предмети, думки, ідеї, оцінювати їх та відповідно діяти задовольняючи свої потреби. Установка виникає як наслідок певного прогнозування особистістю майбутніх подій, що у подальшому забезпечує цілеспрямований, стійкий та ефективний характер протікання діяльності.

Установки особистості містять в собі позитивні або негативні реакції на певні явища, предмети, думки та ідеї.

Структурними компонентами установок визначено:

- афективний компонент – емоційна реакція на об'єкт установки;
- когнітивний компонент – думки, уявлення відносно об'єкта установки;
- зовнішньо-дійовий компонент – поведінка по відношенню до об'єкта установки [5; 6; 7].

Коли оцінка особистості ґрунтується на переконаннях відносно якостей об'єкта, то – це когнітивна установка. Функцією когнітивної установки є

класифікація об'єкта відносно позитивного чи негативного сприйняття, завдяки цьому особистість оцінює об'єкт. Установа, що базуються на емоціях, почуттях— це афективна установка.

Дослідники визначають установки, що базуються на емоціях. Їх основними рисами визначено:

- вони не засновані на раціональному спостереженні;
- в їх змісті відсутня логіка;
- вони пов'язані з моральними цінностями, тому часто їх заперечення є заперечення моральних засад [5; 6; 7].

Якщо установка основана на моральних переконань, то її функція базується в підкріпленні базової системи цінностей особистості – це зовнішньо-дійова установка.

Велике значення установок мають фактори, що їх формують. До таких факторів відносять:

- по-перше, засвоєні традиції та звичаї соціального середовища, в якому вона сформувалась;
- по-друге, це засвоєна особистістю система цінностей – тобто те, що особистість прагне та на що орієнтується. Формування ціннісних орієнтацій особистості може мати початок не лише від її реальних потреб, а й опосередковано, зокрема, вони можуть бути перейняті від інших.

Особливістю психічного життя є прагнення особистості до того, щоб у всій системі поведінки, зокрема, думках, поглядах, спонуканнях була наявна певна відповідність. Відсутність цього механізму формує – когнітивний дисонанс або ж стан психічного дискомфорту. І тоді часто виникає поведінка, що спрямована на його самоусунення. Так ми часто можемо не сприймати нову інформацію, якщо ця інформація суперечить нашим поглядам або переконанням, тому особистості інтерпретують її таким чином, щоб ця інформація склала звичну для неї картину. Зумовлена потреба викликає мотиваційне збудження у відповідних нервових центрів, що спонукає наш

організм до певних видів діяльності. У цьому випадку, актуалізована потреба викликає нейрофізіологічний стан, тобто мотивацію [5].

Інтереси особистості є емоційними проявами її пізнавальних потреб. В особистості інтереси виявляються в бажанні більш глибоко пізнати об'єкти та зрозуміти їх. У мотивації роль інтересів дуже велика, адже вони спонукають фахівця до діяльності, що відповідає його потребам. Інтереси особистості спонукають її активно шукати шляхи та способи задоволення пізнавальної потреби [5; 6; 7].

Задоволення інтересу, як правило не призводить до втрати інтересу, а лише може збагатити, поглибити його та викликати нові інтереси. Інтерес є спонукаючим механізмом пізнання. [5; 6; 7].

Інтереси класифікують за змістом, за ціллю, за широтою та за рівнем стійкості. Охарактеризуємо їх більш детально.

За змістом інтереси бувають: особисті інтереси; суспільні інтереси; професійні інтереси; пізнавальні інтереси; ділові інтереси.

У залежності від цілі інтереси характеризуються на:

- безпосередні, що викликаються емоційною привабливістю об'єкта:
- опосередковані, що виникають лише тоді, коли реальне значення об'єкта та його значущість для особистості чітко співпадають.

Інтереси розрізняють за широтою. Адже в одних особистостей вони концентруються у одній області, а у інших особистостей вони виявляються у багатьох областях, що мають для них стійке значення. Важливо зазначити, що цінною особливістю є багатогранність інтересів особистості.

Інтереси поділяються за рівнем стійкості. Рівень стійкості інтересу визначається довготривалістю та інтенсивністю. Найбільш повно виявляють основні потреби особистості – стійкі інтереси та в силу цього вони стають суттєвими характеристиками її психологічного складу. Нестійкість інтересів – вікова особливість саме молодих фахівців. У таких фахівців інтереси часто мають тимчасовий характер захоплень. Інтерес молодих фахівців до різних

занять часто пов'язаний з інтенсивним пошуком їхнього покликання, він допомагає проявляти та виявляти здібності молодих фахівців.

Інтерес – це емоційне сприймання предмету потреби, так інтерес виникає лише тоді, коли об'єкт викликає емоційний відгук. Часто в інтересі поєднуються емоційне та раціональне. Це співвідношення дасть змогу виділити безпосередні та опосередковані інтереси. Ці інтереси часто тісно пов'язані між собою. Безпосередні інтереси передусім пов'язані, з емоційною привабливістю поведінки, що спрямована на відповідний об'єкт. У свою чергу, опосередковані інтереси стосуються саме результату поведінки, тобто у них переважає –компонент розуму [5; 6; 7].

Потяг властивий невисокий рівень усвідомленості цілі. Часто потяг переживається як незрозумілий емоційний порив або ж незадоволення існуючим станом речей. Тому, самі по собі потяги не спонукають фахівців до цілеспрямованої активності. Потяги можуть бути лише основою для активності особистості, яка змушує суб'єкта хоча б зорієнтовано виявити те, чого йому не вистачає та опредметнити свій невизначений психоемоційний стан, що проявляється в потязі.

Бажання, становить більш чітке усвідомлення цілі в своїх найвищих проявах, що називають хотінням. Бажання спонукають до вольових дій, що спрямовані на досягнення значущих цілей [5; 6; 7].

Різновид мотивів як переконання становить основу соціогенних мотивів, що втілюють усвідомлені потреби фахівця діяти відповідно до своїх внутрішніх переконань, поглядів та принципів. Основою саме таких потреб виступає певна сукупність знань про природу, суспільство та людину.

Світогляд має складну психологічну структуру. Дана структура складається з трьох основних компонентів, а саме:

- когнітивного (знання);
- емоційного (психічна оцінка, ставлення);
- поведінкового (вольовий, дієвий) [5].

Схильності – це цілеспрямована спрямованість особистості на заняття певним видом діяльності. Основною схильністю особистості є її глибокі стійкі потреби в тій чи іншій діяльності, що пов'язане прагненням вдосконалювати пов'язані з певною діяльністю вміння та навички.

Переконання – це усвідомлена потреба і, що спонукує особистість діяти відповідно до її ціннісних орієнтацій. Потреби у формі переконання утворюють впорядковану систему поглядів та являє собою світогляд, будучи регулятором свідомості та поведінки. Переконання особистості виражаються в його суб'єктивному відношенні до власних вчинків. Вони пов'язані з обґрунтованою впевненістю в істинності знань, ідеалів та принципів. Переконання ґрунтуються на знаннях та тісно переплітаються з волею.

Ідеали – це почуттєві та наглядні образи. Ідеали є активним початком життєдіяльності особистості.

Домагання являє собою звичний рівень задоволення потреб та обґрунтовує поведінку особистості. Часто на базі однієї потреби можуть формуватися різні домагання.

Очікування конкретизують домагання відносно реальної ситуації, певної поведінки та самооцінки фахівця. Ґрунтуючись на майже однакових домаганнях, очікування можуть істотно різнитися. При різних рівнях домагань очікування фахівців істотно різняться. У процесі мотивації важливо враховувати різний рівень домагань та очікувань фахівців. Рівень домагань особистості визначається тим, які цілі вона вибирає для досягнення – складні або легкі. Фахівці з високим рівнем домагань обирають складні або ж часто нереальні цілі, а ті фахівці, у кого рівень домагань занижений, часто обирають легко досяжні цілі та задовольняються частковим результатом. Рівень домагань визначається не тільки очікуванням успіху чи невдачі, але й також оцінкою минулих успіхів та невдач [5; 6; 7].

Знання рівня домагань фахівця надає можливості краще зрозуміти мотивацію його поведінки та здійснювати спрямований вплив, що дозволить сформувати позитивні якості особистості.

В одних випадках підвищення рівня домагань фахівця є важливим, тому що він невисоко оцінює себе та свої можливості, що приводить до стійкої втрати впевненості в собі. Часто повторювані невдачі можуть стати наслідком загального зниження самооцінки фахівця. Зниження самооцінки супроводжується важкими емоційними переживаннями та конфліктами. У такій ситуації фахівець може все залишити. Фахівцям із заниженим рівнем домагань важливо допомагати знайти віру в себе, психологічно підтримувати, та відзначати навіть незначні успіхи. Техніки підвищення рівня домагань різні та часто залежать від особливостей особистості фахівця, зокрема, від його реальних можливостей та багатьох інших факторів.

В інших випадках важливо знижувати рівень домагань фахівців, особливо тоді, коли вони ставлять перед собою надто складні завдання. Часто у таких фахівців завищена самооцінка. Необхідність вирішення подібного завдання пояснюється тим, що фахівець з завищеним рівнем домагань надто погано сприймає колектив та недовіряє їм. Часто фахівці із завищеною самооцінкою багаторазово вступають в протиріччя з реальними невдачами та породжують гострі емоційні конфлікти в колективі. При цьому фахівець, намагаючись ігнорувати особисті невдачі, дуже часто проявляє впертість, ображається на інших колег, поводить досить неадекватно, прагне роз'яснити свої невдачі, стає дуже підозрілим, може бути озлобленим та агресивним. Важливо констатувати, що при частому повторенні подібні психоемоційні стани можуть проявлятися нестійкими рисами особистості. У роботі з такими фахівцями необхідно аргументовано пояснювати, що їхні домагання мають бути більш обґрунтованими та підкріплюватися реальними досягненнями в діяльності. На рівень домагань фахівців впливає наявність реальної інформації про результати його діяльності.

Таким чином, дослідження мотиваційних характеристик особистості показують, що фахівець, який знає результати своєї діяльності має реальний рівень домагань, а мотивація діяльності цілеспрямована та осмислена.

### 1.3 Мотиваційні фактори кар'єрного зростання майбутніх фахівців

Становлення висококваліфікованого фахівця, є одним з ключових орієнтирів сучасної системи освіти. Молодий фахівець виходячи на сучасний ринок праці має постійно працювати над вдосконаленням своїми особистісно-професійних якостями. Підготовка майбутнього конкурентоспроможного фахівця базується не лише на формуванні високого рівня його професійної компетентності, але й особистісній зацікавленості майбутньою професією. Особливу увагу привертають мотиваційні характеристики особистості, її мотиваційних потенціал та мотивація досягнення кар'єрного зростання. Тому проблема вивчення мотиваційних факторів та їх вплив на кар'єрне зростання майбутніх фахівців є актуальною в умовах постійних змін [30].

Для створення успішної кар'єри майбутнім фахівцям необхідно поєднувати мотиваційні характеристики, ціннісних орієнтацій та індивідуально-психологічні особливості, що впливають на їх рівень особистісного кар'єрного зростання [30].

Визначення мотиваційних факторів кар'єрного зростання майбутніх фахівців передбачає індивідуальний підхід до різних категорій та діагностику їх специфічних особливостей, врахування яких значно підвищить ефективність мотиваційної сфери та активізацію діяльності.

1. Врахування темпераменту особистості та вивчення мотиваторів є мотиваційним фактором кар'єрного зростання майбутніх фахівців. На формування потреб особистості впливає індивідуальність фахівця. У зв'язку з цим, мотивуючи фахівців необхідно звертати увагу на їх психотип (темперамент). Необхідно враховувати характеристики пізнавальних процесів, що проявляються у професійній діяльності фахівця. Темперамент особистості визначається спадковістю, стійкістю та проявляється на протязі всього життя [5; 6; 7; 8; 9; 10].

Холерик – найшвидший темпоритм. Даний психотип швидко говорить та відповідає на питання. Характеризується емоційністю, амбіційністю,

відкритістю, комунікабельністю, працездатністю та витривалістю. Холеристичний тип часто є активним та енергійним, з високим прагненням до самомотивації та саморозвитку [5].

Мотиваційними факторами для холерика визначено:

- умови для кар'єрного росту;
- свобода та самостійність у роботі;
- цікава креативна робота з високою інтенсивністю;
- професійна конкуренція, успіх у роботі;
- наявність команди однодумців;
- участь у інноваційних проектах;
- публічні схвалення за успіхи у роботі;
- направлення на навчання, умови для професійного розвитку.

Флегматик – це спокійна та стримана особистість. Даний психотип завжди уважно слухає співрозмовника та неконфліктна особистість. Характеризується гуманністю, уважністю до інших та справедливістю. Флегматичний тип дуже відповідальний та вчасно виконує роботу [5].

Мотиваційними факторами для флегматика визначено:

- стабільність і надійність компанії;
- робота, що вимагає уваги, чіткості та скрупульозності;
- визнання успіхів, похвала за досягнення та повага керівника;
- умови праці;
- корпоративні традиції.

Меланхолік – це емпатійна та емоційно нестійка особистість. Даний психотип має високу стомлюваність та не готовий працювати з максимальною віддачею. Характеризується емпатійністю та турботливістю до інших. Меланхолічний тип потребує підтримки та не прагне відповідальності [5].

Мотиваційними факторами для меланхоліка визначено:

- спокійна робота, у підрозділі з позитивною атмосферою;
- повага, позитивне ставлення та довіра з боку керівництва;
- відсутність ризику та стресу на роботі.

Сангвінік – це особистість сильна та енергійна. Даний тип володіє самоконтролем, діловитий, витривалий та працездатний. Характеризується самостійністю, незалежністю, працьовитістю та компетентністю. Сангвіністичний тип реалізує об’єктивний стиль управління та може бути неформальним діловим лідером у команді [5].

Мотиваційними факторами для сангвініка визначено:

- матеріальне заохочення;
  - можливість кар’єрного росту;
  - можливість підвищення професійної компетентності;
- інтенсивна та цікава робота [5; 6; 7; 8; 9; 10].

2. Вивчення інтелектуальної сфери особистості та вивчення мотиваторів є мотиваційним фактором кар’єрного зростання майбутніх фахівців. На поведінку фахівця впливає його тип мислення. Видаляють такі типи мислення особистості: аналітик, реаліст, прагматик, критик та ідеаліст [5; 6; 7; 8; 9; 10].

Фахівець-аналітик має аналітичний склад мислення, полюбляє оперувати цифровими даними і кількісними показниками, спирається на документи та інструкції. Характеризується логічністю, методичністю та послідовністю. Аналітичний тип працює ретельно, відповідально та часто продумує деталі. При виконанні завдань не любить поспішати та не схильний до ризику. Спілкується з колегами стримано та впевнений у собі [5].

Мотиваційними факторами для аналітика визначено:

- чітка перспектива – підвищення професійної компетентності;
- стабільний стан компанії;
- корпоративна культура, робота у команді визнаних професіоналів;
- визнання з боку керівництва.

Фахівець-прагматик – це практик та інноватор, який прагне до отримання швидких та конкретних результатів. Характеризується активністю, рухливістю, емоційністю та імпульсивністю. Прагматичний тип легко контактує з іншими та швидко адаптується до нового [5].

Мотиваційними факторами для прагматика визначено:

- створення нового напрямку діяльності;
- високий дохід та успішність;
- приваблює робота в умовах ризику та конкуренції.

Фахівець-реаліст має реалістичний склад розуму та як правило добрий організатор. Характеризується витривалістю та працездатністю, ефективністю комунікації та емоційною стійкістю. Реалістичний тип швидко приймає рішення та бере відповідальність на себе. У роботі методичні та дисципліновані [5].

Мотиваційними факторами для реаліста визначено:

- влада, організація спільної справи, управління командою;
- перспектива вертикальної кар'єри;
- належний прибуток та соціальний пакет;
- участь у зовнішніх контактах з партнерами та клієнтами.

Фахівець-критик – це демонстративна та запальна особистість. Характеризується критикую колег, часто бачить помилки у роботі інших та прагне до їх швидкого усунення. Критичний тип вважає, що конструктивні конфлікти – джерело розвитку та руху вперед колективу. Часто критик протиставляє себе колективу колег [5].

Мотиваційними факторами для критика визначено:

- правильне використання його активності для вчасного виявлення помилок та їх усунення;
- підтримка керівництва;
- командна корпоративна культура і низький фон конфліктності;
- підвищення професійної компетентності.

Фахівець-ідеаліст – урівноважує критика у команді та стабілізує атмосферу. Характеризується гуманністю, моральністю, доброзичливістю, уважністю, зацікавленістю та довірливістю до колег. Ідеалістичний тип часто підтримує та допомагає колегам [5].

Мотиваційними факторами для ідеаліста визначено:

- корпоративна місія, суспільна корисність справи;
- позитивна атмосфера у команді;
- позитивна система мотивації;
- підтримка з боку керівника [5; 6; 7; 8; 9; 10].

Таким чином, на основі аналізу психологічної літератури та теоретичного обґрунтування означеної проблеми було сформульовано наступні висновки: кар'єрне зростання майбутніх фахівців обумовлене їх мотиваційними характеристиками та індивідуально-психологічними особливостями в обраній сфері професійної діяльності; мотиваційні фактори кар'єрного зростання виступають в якості внутрішнього джерела кар'єрних цілей особистості та є важливими компонентами професійного становлення особистості. Отже, врахування мотиваційних характеристик особистості та мотиваційних факторів значно вплинуть на ефективність професійної діяльності майбутніх фахівців та сприятимуть їх кар'єрному зростанню.

### **Висновки до розділу**

Проаналізовано психологічні теорії мотивації досягнення у науковій літературі та структуровано сутність поняття мотивація досягнення. Дане поняття є стійкою мотиваційною характеристикою особистості та розглядається як складне інтегральне особистісне утворення, що включає в себе: когнітивний компонент, що характеризується здатністю до розумового сприйняття діяльності; емоційно-ціннісний компонент, що пояснює причину самої діяльності; діяльнісно-поведінковий компонент, що характеризується виконанням діяльності.

Визначено мотиваційні характеристики особистості (установки, інтереси, потяги, бажання, світогляд, переконання, схильності, ідеали, домагання, очікування) та мотиваційні фактори (індивідуально-психологічні характеристики та мотиваційно-інтелектуальна сфера особистості).

## **РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ЯК ЧИННИКА КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ**

### **2.1 Методика дослідження мотивації досягнення як чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців**

Здійснивши теоретичне дослідження психологічних теорій мотивації досягнення у науковій літературі дозволило структурувати сутність поняття мотивація досягнення. Даний психологічний феномен є стійкою мотиваційною характеристикою особистості та розглядається як складне інтегральне особистісне утворення, що включає в себе: когнітивний компонент, що характеризується здатністю до розумового сприйняття діяльності; емоційно-ціннісний компонент, що пояснює причину самої діяльності; діяльнісно-поведінковий компонент, що характеризується виконанням діяльності [11].

Узагальнивши сутність поняття мотивації досягнення спрямувало на визначення мотиваційних характеристик особистості (установки, інтереси, потяги, бажання, світогляд, переконання, схильності, ідеали, домагання, очікування) та мотиваційних факторів (індивідуально-психологічні характеристики та мотиваційно-інтелектуальна сфера особистості), які вплинуть на ефективність професійної діяльності майбутніх фахівців та сприятимуть їх кар'єрному зростанню [5].

Методика дослідження мотивації досягнення як чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців здійснювалася за такими показниками:

- діагностика мотивації досягнення майбутніх фахівців;
- діагностика зовнішніх мотиваційних впливів на вибір професійної діяльності майбутніх фахівців;
- діагностика прояву мотивації до успіху майбутніх фахівців;
- діагностика мотивації до уникнення невдач майбутніх фахівців.

З метою проведення емпіричного дослідження мотивації досягнення як чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців підібрано банк методик.

- методика «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (О. Сидоренко);
- методика «Оцінка мотивації досягнення мети (Т. Елерс);
- методика «Діагностики мотивації особистості щодо уникнення невдач» (Т. Елерс).

Методика дослідження мотивації досягнення як чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців була проведена на базі Психологічного Хмельницького національного університету. У емпіричному дослідженні брали участь 30 майбутніх фахівців спеціальності «Психологія».

Для дослідження мотивації досягнення, що характеризує показник мотиваційної сфери особистості майбутніх фахівців та формує їх ціннісні професійні орієнтації успішної кар'єри, обрано методику «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (О. Сидоренко). Вибрана методика надасть змогу визначити внутрішню, зовнішню та інтегративну мотивацію майбутніх фахівців на вибір їх професії [16].

Результати методики дозволять вивчити вмотивованість майбутніх фахівців здійснювати професійну діяльність, що безпосередньо впливає на їх кар'єрне зростання.

У запропонованому бланку для відповідей респондентам пропонується позначити актуальність кожного твердження за певною шкалою:

- дуже правильно - «+2»;
- вкрай неправильно - «-2»;
- правильно - «+1»;
- неправильно - «-1»;
- коли як - «0».

Досліджуваним потрібно підрахувати суму балів у кожному з п'яти стовпчиків із врахуванням знаків «+» або «-» і записати загальну суму в запропонованій таблиці.

Інтерпретація результатів за сумою по кожній шкалі подана нижче:

- Сума I – «Шкала I». Внутрішня мотивація. Спрямованість на процес.
- Сума II – «Шкала II». Зовнішня мотивація. Матеріальна винагорода.
- Сума III – «Шкала III». Зовнішня мотивація. Бажання приймати та підтверджувати власні якості та компетентності.
- Сума IV – «Шкала IV». Внутрішня мотивація. Самовдосконалення та самореалізація.
- Сума V – «Шкала V». Інтегративна мотивація. Узгодженість завдань та прагнення досягати цілі [16].

Результати методики подано на рисунку 2.1.

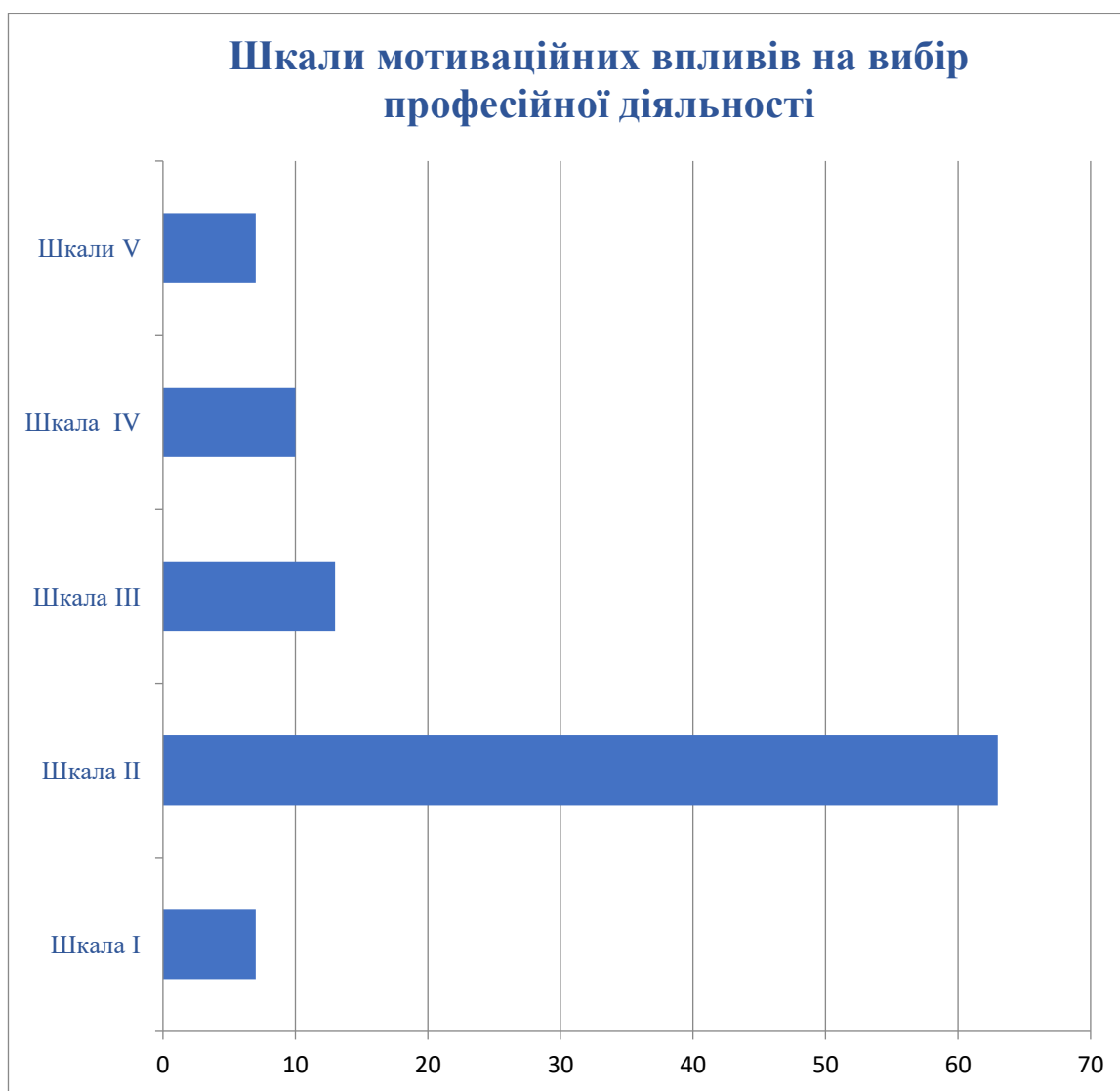


Рисунок 2.1 – Шкали мотиваційних впливів на вибір професійної діяльності»

Експериментатору необхідно підрахувати суму балів у кожному з п'яти стовпчиків із врахуванням знаків «+» або «-» і записати загальну суму.

Результати методики за сумою по кожній шкалі подано нижче:

- «Шкала I» - 6.7% (внутрішня мотивація - спрямованість на процес);
- «Шкала II» - 63.3% (зовнішня мотивація - матеріальна винагорода);
- «Шкала III» - 13.3% (зовнішня мотивація - бажання підтверджувати власні якості та компетентності);
- «Шкала IV» - 10.0% (внутрішня мотивація - самовдосконалення та самореалізація);
- «Шкала V». – 6.7 % (інтегративна мотивація - узгодженість завдань та прагнення досягати цілі).

Таким чином, за результатами методики майбутні фахівці мають ціннісні орієнтири спрямовані на матеріальні здобутки, що свідчить про недостатню вмотивованість до професійної діяльності та кар'єрного зростання та потребує в подальшому розробки мотиваційного тренінгу та рекомендацій щодо підвищення мотивації досягнення до кар'єрного зростання.

Для дослідження прояву мотивації до успіху майбутніх фахівців обрано методику «Оцінка мотивації досягнення мети (Т. Елерс). Вибрана методика складається з певних тверджень, які розкривають характеристики та прояви поведінки майбутніх фахівців у процесі виконання ними різних видів завдань, їх мотивів та прагнень при досягненні поставленої мети [16].

Запропонована методика дозволить визначити наступні ознаки:

- наскільки майбутні фахівці проявляють впевненість у власних можливостях та втіленні задумів;
- наскільки майбутні фахівці активно та довготривало працюватимуть з метою для отримання позитивного результату;
- наскільки засоби досягнення мети стають можливими;
- наскільки їх здібності та якості визначають успішність дій.
- наскільки виражений мотив досягнення у майбутніх фахівців [16].

Дана методика допоможе визначити наскільки мотив досягнення є дієвим, оскільки саме мотив досягнення викликає зацікавленість у майбутніх фахівців до виконання поставленого завдання та сприяє його емоційній привабливості, а у подальшому сприятиме кар'єрному зростанню фахівців [5].

Респондентам пропонується зосереджено прочитати висловлювання опитувальника та оцінити кожне твердження відповідно тому, чи відповідає воно вашим думкам та відчуттям. У ході опитування досліджуваним потрібно поставити знак «+», якщо вони погоджуються з даним твердженням та «-», якщо вони не погоджуються з даним твердженням [16].

Результати методики подано на рисунку 2.2.

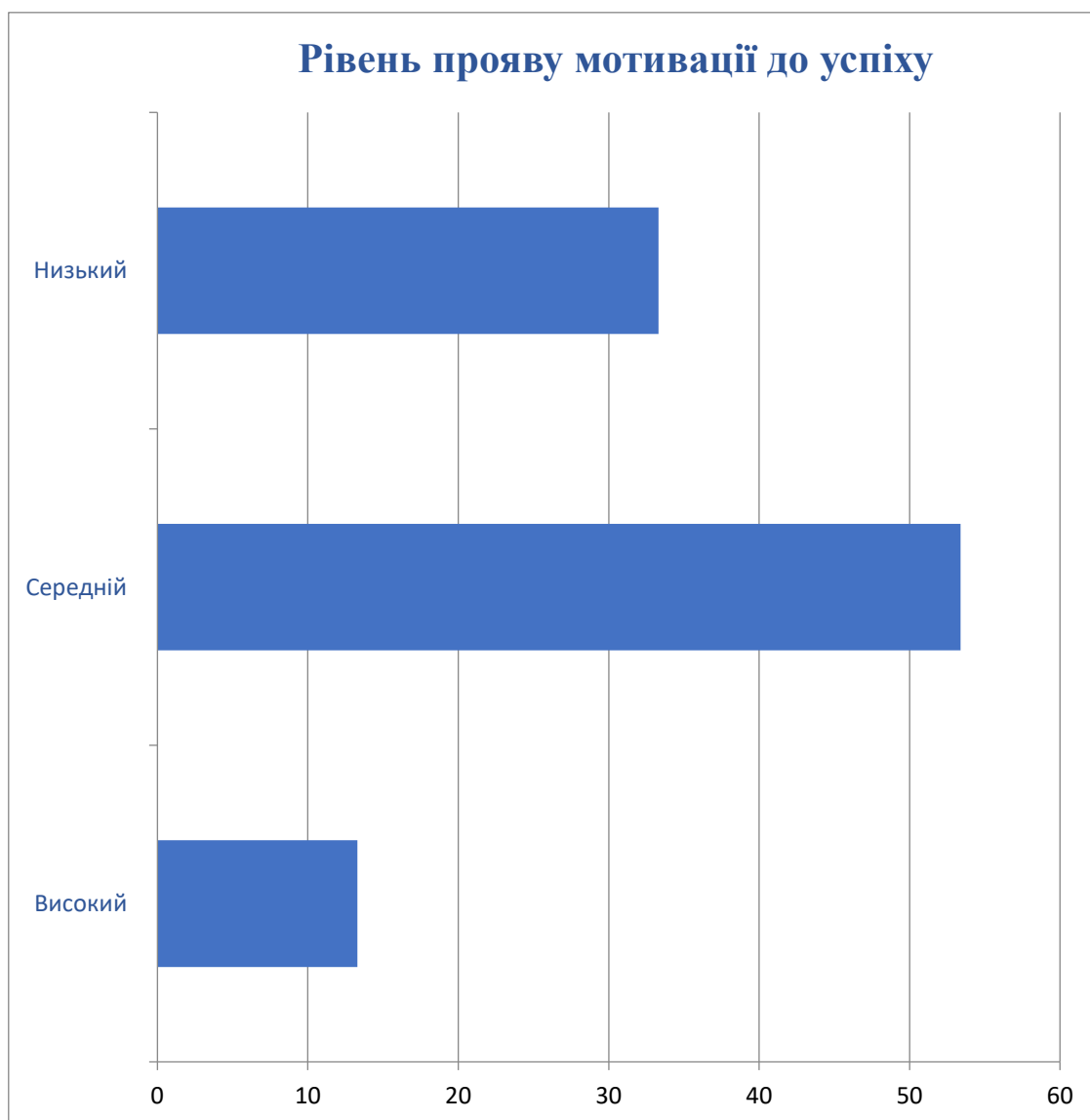


Рис. 2.2 – Рівні прояву мотивації до успіху

За результатами опитування визначенні такі рівні:

- низький рівень прояву мотивації до успіху (33.3%);
- середній рівень прояву мотивації до успіху (53.4%);
- високий рівень прояву мотивації до успіху (13.3%).

Таким чином, за результатами методики у майбутніх фахівців переважають середні показники прояву мотивації до успіху, що можна охарактеризувати середнім рівнем самомотивації, середнім рівнем активізації їх можливостей, здібностей, костей та середнім рівнем подолання внутрішніх і зовнішніх перешкод при виконанні поставлених завдань.

Для дослідження прояву мотивації до успіху майбутніх фахівців обрано методику «Діагностики мотивації особистості щодо уникнення невдач (Т. Елерс) [16].

Досліджуваним пропонується перелік слів у 30 рядках (три слова в кожному). В кожному рядку респондентам пропонується обрати тільки одне з трьох слів, що найбільш точно їх характеризує та важливо відмітити його.

Аналіз та інтерпретація результатів здійснюється наступним чином: досліджуваний одержує по 1 балу за відповіді, що наведені в «ключі» (перша цифра перед похилою лінією означає номер рядка), а (друга цифра після похилої лінії означає номер стовпчика, у якому знаходиться потрібне слово).

За результатами методики, чим більша сума балів, то вищий рівень мотивації до уникнення невдач:

- низький рівень мотивації до уникнення невдач у майбутніх фахівців - (від 2 до 10 балів);
- середній рівень мотивації до уникнення невдач у майбутніх фахівців - (від 11 до 16 балів);
- високий рівень мотивації до уникнення невдач у майбутніх фахівців - ( від 17 до 20 балів);
- дуже високий рівень мотивації до уникнення невдач у майбутніх фахівців - (понад 20 балів) [16].

Результати опитувальника відображені на рисунку 2.3.



Рис. 2.3 – Рівень мотивації до уникнення невдач

За результатами опитування визначенні такі рівні:

- низький рівень мотивації до уникнення невдач - 26.7%;
- середній рівень мотивації до уникнення невдач – 60.0%;
- високий рівень мотивації до уникнення невдач – 10.0%;
- дуже високий рівень мотивації до уникнення невдач - 3.3%.

Таким чином, результати дослідження показали, що майбутні фахівці з високим рівнем захисту, тобто страхом, частіше потрапляють у неприємності, аніж ті, хто мають високу мотивацію до успіху. Також результати дослідження показали, що майбутні фахівці, які бояться невдач надають перевагу меншому, чи, навпаки, надто великому ризику, де саме невдача не загрожуватиме їх престижу. Установка майбутніх фахівців на захисну поведінку в роботі залежить від трьох чинників: рівня потенційного ризику; переважаючого мотиву та досвіду невдач на роботі. Посилюючи установку на захисну поведінку майбутнім фахівцям вдасться без ризику отримати бажаний результат, що сприятиме їх кар'єрному зростанню.

## **2.2 Мотиваційний тренінг досягнення кар'єрного зростання майбутніх фахівців**

Психологія тренінгової роботи є розділом практичної психології та завжди була у центрі емпіричних досліджень. Саме соціально-психологічний тренінг є основним засобом формування комунікативних вмінь, навичок та якостей особистості майбутнього фахівця. Використання соціально-психологічних тренінгів та мотиваційних тренінгів є актуальним, оскільки їх метою є покращення комунікативних навичок учасників та удосконалення самоменеджменту у сфері професійної самореалізації [13].

Мотиваційний тренінг досягнення кар'єрного зростання майбутніх фахівців спрямований на когнітивні та поведінкові зміни учасників. Розробка мотиваційного тренінгу потребує ретельної підготовки та розробки тренінгової програми. Розробка тренінгової програми базується на потребах та запитах учасників групи. Основними елементами та складовими тренінгової роботи є розширення та поглиблення самосвідомості самих учасників, зміна їх установок за допомогою усвідомленого вибору діяльності та співпраці у процесі вирішення і виконання проблемних завдань. Головною умовою тренінгових занять є активність самих учасників. Формування самосвідомості пов'язане із зіткненням думок та установок, які пов'язані з досвідом та відкриттям реальних фактів. В результаті тренінгової роботи в особистості майбутніх фахівців можуть відбутися зміни в таких аспектах: сприймання себе і груп та розуміння себе і груп. Використання тренінгового методу сприятиме мотивації досягнення кар'єрного зростання майбутніх фахівців [12; 13; 14].

Метою мотиваційного тренінгу є ознайомлення теоретичними аспектами мотивації досягнення та кар'єрного зростання майбутніх фахівців; практичними комунікативними техніками та соціально-психологічними навичками ефективної комунікативної взаємодії, які сприятимуть у

подальшому формуванню соціально-психологічної компетентності майбутніх фахівців.

Завданнями мотиваційного тренінгу визначено наступні:

- оволодіння психологічними знаннями та теоріями мотивації особистості;
- формування соціально-комунікативних умінь та навичок учасників;
- усвідомлення цілісності структури своєї особистості та мотиваційних характеристик інших;
- розвиток самооцінки та здатності до адекватного пізнання себе та інших;
- оволодіння прийомами та техніками комунікативної взаємодії;
- навчання індивідуалізованим прийомам міжособистісної комунікації;
- сприйняття та усвідомлення власної ідентичності з групою.

Програма мотиваційного тренінгу розвитку кар'єрного зростання майбутніх фахівців складається з чотирьох занять, тривалість яких 2 години.

Орієнтовна тематика тренінгових занять:

Заняття 1 - «Портрет фахівця-кар'єриста».

Заняття 2 - «Імідж успішного фахівця».

Заняття 3 - «Інноваційні інструменти розвитку кар'єри».

Заняття 4 - «Стратегії кар'єрного розвитку».

В результаті участі в мотиваційному тренінгу майбутні фахівці оволодіють такими соціально-психологічними компетенціями:

- створення портрету фахівця-кар'єриста;
- підтримання власного успішного іміджу;
- вміння та навички ефективної комунікативної взаємодії;
- позитивні зміни в особистісному та професійному розвитку;
- вміння ставити перед собою стратегічні цілі;
- вміння ефективно взаємодіяти з колегами;
- вміння виявляти креативність та творчість;
- вміння швидко знаходити та приймати рішення;

- навички самореалізації у різних сферах.

Заняття 1 - «Портрет фахівця-кар'єриста».

Основна мета та завдання тренінгового заняття:

- мотивованість на досягнення успіху учасників тренінгової групи;
- налаштування на взаємодію усіх учасників тренінгової групи;
- ефективна комунікація в процесі групової взаємодії між учасниками тренінгової групи;
- співпраця та налаштованість на розв'язання проблемних завдань учасників тренінгової групи;
- довіра та психологічна підтримка учасників тренінгової групи;
- створення кожним учасником портрета фахівця-кар'єриста;
- представлення учасниками власних портретів фахівця-кар'єриста;
- орієнтація на позитивне сприйняття та толерантність до думок інших учасниками тренінгової групи;
- створення плану самоефективності власного образу фахівця-кар'єриста учасниками тренінгової групи;
- прийняття рішень та мотивація досягнень кар'єрного зростання майбутніх фахівців.

Заняття 2 - «Імідж успішного фахівця».

Основна мета та завдання тренінгового заняття:

- мотивованість на досягнення успіху учасників тренінгової групи;
- налаштування на активну взаємодію учасників тренінгової групи;
- створення ситуацій впевненості та креативності для учасників тренінгової групи;
- створення власного іміджу успішного фахівця учасниками тренінгової групи;
- емоційна презентація власного іміджу успішного фахівця учасниками тренінгової групи;

- опис позитивного сценарію успішного фахівця, який впевнений у собі, вміє швидко приймати ефективні рішення та володіє навичками критичного та креативного мислення);

Заняття 3 - «Інноваційні інструменти розвитку кар'єри».

Основна мета та завдання тренінгового заняття:

- мотивованість на досягнення успіху учасників тренінгової групи;
- створення відчуття довіри та бажання виявляти активність у взаємодії учасників тренінгової групи;
- використання технік блогерство як інструментів розвитку кар'єри;
- використання технік самоменеджменту як інструментів розвитку кар'єри;
- використання технік тимбілдінгу як інструментів розвитку кар'єри;
- використання технік самоефективності як інструментів розвитку кар'єри;
- використання технік емпатійного сприйняття як інструментів розвитку кар'єри;
- використання технік захисту від маніпуляцій як інструментів розвитку кар'єри.

Заняття 4 - «Стратегії кар'єрного розвитку».

Основна мета та завдання тренінгового заняття:

- мотивованість на досягнення успіху учасників тренінгової групи;
- визначення очікувань у професійному житті учасниками тренінгової групи;
- формування професійних та особистісних якостей високої мотивації на досягнення успіху учасниками тренінгової групи;
- формування самоефективності учасниками тренінгової групи;
- формування адекватної високої самооцінки учасниками тренінгової групи;
- формування мотиваційних та позитивні аспектів особистості;
- визначення своїх переваг над іншими;

- визначення своїх сильних якостей над іншими;
- визначення своєї конкурентоздатності та компетентності.

Психологічні техніки ведення мотиваційних тренінгів передбачають відповідальність з боку тренера за роботу учасників тренінгової групи. Тренер потенційно відповідальний за учасників тренінгової групи та має перед ними певні зобов'язання тим самим впливаючи на них. Важливо зазначити, що саме тренер є відповідальною особою, оскільки саме він впливає на тренінгову групу. Часто тренер є формальним лідером тренінгової групи та зобов'язаний сформувати певні соціально-комунікативні навички, що визначені темою тренінгу. Психологічна готовність тренера нести відповідальність базується на відповідальності та обов'язку перед учасниками тренінгової групи. Тому складаючи тренінгову програму тренер має усвідомити, чи готовий він сам взяти на себе відповідальність за процес та результат своєї тренінгової діяльності. Важливо зазначити, що відповідальність ведучого тренінгової групи визначається трьома основними аспектами: очікуваннями (чому саме призначений тренінг та які очікування учасників тренінгової групи); видах тренінгової діяльності (формах та методах тренінгової роботи, передбачених тренінговою програмою) та ідентичності чи ролі самого тренера, які позначаються на його роботі з тренінговою групою). Запропоновані ключові аспекти тісно пов'язані між собою чіткістю цілей, форм, методів тренінгової роботи та індивідуальністю тренера [12; 13; 14].

Таким чином, запропонований мотиваційний тренінг сприятиме оволодінню психологічними знаннями та теоріями мотивації особистості; формуванню соціально-комунікативних умінь та навичок учасників; усвідомленню цілісності структури своєї особистості та мотиваційних характеристик інших; розвитку адекватної високої самооцінки та здатності до адекватного пізнання себе та інших; оволодінню прийомами та техніками комунікативної взаємодії; навчанню індивідуалізованим прийомам міжособистісної комунікації; сприйняттю та усвідомленню власної ідентичності з групою.

### 2.3 Рекомендації щодо мотивації досягнення як чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців

Кар'єра майбутнього фахівця розглядається з одного боку як результат просування кар'єрними східцями, а з іншого як засіб реалізації своїх потенційних та актуальних можливостей у професійної діяльності. Особливу увагу дослідники приділяють кар'єрній орієнтації майбутніх фахівців, а саме мотиваційному потенціалу та мотивації досягнення як чинника їх кар'єрного зростання.

Саме тому проблема вивчення мотивації досягнення кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців є актуальною в змінних умовах. Розглядаючи поняття кар'єра, дослідники звертають увагу на її зміст та структуру. Так у структурі кар'єрного зростання майбутніх фахівців виокремлюють рушійні мотиви, що активізують їх докладати максимум зусиль для досягнення поставлених цілей.

До таких мотивів дослідники відносять [30]:

- автономія - прагнення до незалежності;
- функціональна компетентність - прагне бути кращим фахівцем та вирішувати найскладніші проблеми, орієнтуючись на професійне зростання;
- безпека та стабільність - прагнення зберегти та зміцнити своє становище в організації;
- управлінська компетентність - прагнення до влади та успіху, що асоціюється з посадою, відповідальною роботою та високою заробітною платою, визнанням керівництва та швидким просуванням кар'єрними сходами;
- креативність - прагнення створювати щось нове та працювати творчо, що базується на основному мотиві кар'єрного зростання;
- потреба у першості прагне до високих кар'єрних цілей та всюди бути першим;
- стиль життя - потреба особистості в сім'ї та професійному зростанні;

- матеріальний добробут - бажання отримувати високу заробітну плату та винагороду [30].

Для створення успішного кар'єрного зростання майбутнім фахівцям необхідне поєднання мотиваційних характеристик особистості та ціннісних орієнтацій, здібностей та можливостей, а також рівень інтелектуального та особистісного розвитку.

Звертаючись до питань мотивації досягнення кар'єрних орієнтацій розроблено відповідні рекомендації з використання мотиваційного та творчого потенціалу майбутніх фахівців як чинника їх кар'єрного зростання. Охарактеризуємо їх нижче.

Потреба у підтриманні життєдіяльності та здоров'я майбутніх фахівців. Потреби у їжі, сні, житлі є життєво важливими для молодих фахівців. На жаль, потреби у підтриманні життєдіяльності та здоров'я частково задовольняються молодими працівниками. Часто незадоволені життєві потреби призводять до внутрішнього дисбалансу та стресу. Важливо зазначити, якщо не задовольняються потреби у харчуванні, відновленні сил, здоров'я молодого фахівця може погіршуватися, що призведе до зниження рівня його працездатності. Важливою потребою для молодих співробітників є житло. Отримання житла сприятиме життєдіяльності та підвищить психічне благополуччя майбутніх фахівців [5].

Мотиваторами для задоволення потреб у підтриманні життєдіяльності та здоров'я майбутніх фахівців визначено наступні:

- забезпечення повноцінного харчування;
- підтримання здорового способу життя;
- з'ясування життєво важливих потреб на етапі добру;
- забезпечення можливості отримання кредитів.

Потреба у визнанні майбутніх фахівців можливо задовольнити у позитивному сприйнятті: по вертикалі – позитивна оцінка та визнання виконаної роботи керівником; по горизонталі – визнання та повага з боку колег [5; 6; 7].

Мотиваторами майбутніх фахівців, які потребують визнання визначено наступні:

- публічна позитивна оцінка фахівців, які успішно вирішили складне завдання;
- вчасна подяка після отримання результату;
- система звань для успішних фахівців;
- переймання досвіду роботи.

Потреба у спілкуванні майбутніх фахівців. Прояв цієї потреби залежить від характеру та віку. Відкриті, рухливі фахівці більше налаштовані на контакти з колегами, ніж замкнуті фахівці. Потреба комунікабельних і молодих фахівців повинна обов'язково підкріплюватися на роботі. Важливо приділяти увагу неформальним заходам та спілкуванню [5].

Мотиваторами для майбутніх фахівців, які потребують спілкування визначено наступні:

- формулювання для активних та комунікабельних фахівців завдань, що пов'язані з інтенсивними контактами;
- підтримання потреби фахівців у неформальному спілкуванні;
- відведення спеціального часу для організація корпоративних свят та відпочинку;
- створення корпоративних традицій.

Потреба у приналежності до групи та командної роботи майбутніх фахівців. У будь-якій організації крім офіційної, присутня неформальна структура відносин між фахівцями, що виникає на основі взаємних оцінок та симпатій. Потреба бути з усіма проявляється у прагненні молодих фахівців бути прийнятими учасниками команди, мати позитивні стосунки з колегами, що викликають симпатію. Прагнення належати до певної групи присутнє у всіх фахівців, як комунікабельних, так і замкнутих. Часто, якщо потреба у приналежності до групи не задовольняється, то фахівці дуже переймаються

цим. Складнощі залучення нового фахівця у команду пов'язане саме з залученням його у неформальну, дружню взаємодію [5; 6; 7].

Мотиваторами для майбутніх фахівців, які мають потребу у командній роботі визначено наступні:

- знання неформальної структури свого підрозділу;
- підтримання гарних стосунків з неформальними лідерами, які мають позитивні цінності;
- делегування неформальним лідерам виконання професійних завдань;
- допомога досвідчених фахівців у адаптації нових спеціалістів;
- створення постійно діючих робочих груп;
- підтримання командної символіки та знаків;
- проведення оперативних нарад для обміну інформацією та думками;
- висловлювання задоволення успішною роботою команди на офіційних зібраннях;
- створення умов для неформального спілкування.

Потреба у надійності та безпеці майбутніх фахівців. Більшість фахівців має потребу у надійності та безпеці (фізичній, емоційній, економічній). Фізична безпека забезпечується умовами діяльності, емоційна безпека проявляється у чуттєвістю до прийнятого у компанії або підрозділі стилю управління керівника, економічна безпека проявляється в очікуванні винагороди за виконану роботу [5].

Мотиваторами для майбутніх фахівців, які мають потребу у надійності та безпеці визначено наступні:

- організація належних умов праці;
- вироблення ефективного стилю керівництва;
- належна винагорода за роботу;
- аргументація розподілу преміальних між фахівцями та доведення до них критеріїв оцінки роботи;
- цінування людської гідності фахівців.

Потреба у співробітництві з керівництвом майбутніх фахівців. Важлива потреба для відповідальних та активних фахівців, які проявляють ініціативу та ставлять нові завдання. Вони чекають від керівництва забезпечення ресурсами [5; 6; 7].

Мотиваторами для майбутніх фахівців, які мають потребу у співробітництві з керівництвом визначено наступні:

- показ свого ставлення до лояльних фахівців як до партнерів по роботі;
- публічна демонстрація спільної роботи;
- організація «мозкового штурму» з рішення актуальних проблем із залученням компетентних фахівців
- звернення за порадою з приводу рішення важливих проблем;
- привітання із співробітниками;
- запрошення успішних фахівців на неформальні заходи

Потреба у емоційній напрузі та ризику майбутніх фахівців. Нерідко такі фахівці обирають екстремальні професії [5].

Мотиваторами для майбутніх фахівців, які мають потребу у емоційній напрузі та ризику визначено наступні:

- формулювання складних завдань, які дозволять їм працювати ще ефективніше;
- підкреслення персональної відповідальності за виконання складних завдань;
- заохочення розумного ризику;
- направлення на презентації та проекти.

Потреба у соціальному статусі та владі майбутніх фахівців. Дана потреба проявляється у бажанні здійснювати вплив та потреба пов'язана з наявністю лідерського потенціалу та лідерських здібностей. Такі фахівці прагнуть контролювати ситуацію та діяльність [5; 6; 7].

Мотиваторами для майбутніх фахівців, які мають потребу у лідерстві визначено наступні:

- перспектива кар'єрного росту;

- включення фахівця до резерву кадрів на управлінську посаду;
- підвищення фахівця;
- делегування повноважень з персональною відповідальністю;
- створення умов для реалізації лідерських здібностей;
- створення нових напрямків роботи та доручення їх фахівцям-лідерам;
- підтримання розробки нових проектів.

Потреба у незалежності та свободі майбутніх фахівців. Такі фахівці мають потребу у незалежності та свободі. Вони часто обирають ділянки роботи, які вимагають самостійності та не люблять, коли їх контролюють. Нерідко такі фахівці є досвідченими та компетентними [5].

Мотиваторами для майбутніх фахівців, які мають потребу у незалежності та свободі визначено наступні:

- надання самостійності;
- надання можливості виступити експерт том при оцінці нових проектів;
- створення умов для прийняття фахівцем самостійних рішень та надання права висловлювати власну позицію на нараді;
- делегування повноважень.

Потреба у конкуренції майбутніх фахівців. Ця потреба – двигун розвитку особистості та організації. Професійна конкуренція оснований на покращенні роботи колег та компанії в цілому [5; 6; 7].

Мотиваторами для майбутніх фахівців, які мають потребу у діловій конкуренції визначено наступні:

- відзначення активних фахівців, які мають високий результат;
- формулювання амбіційних завдань;
- вироблення об'єктивних критеріїв оцінки результатів роботи, фахівців, які змагаються між собою;
- врахування фактора справедливості в оцінці фахівців;
- задавання кар'єрної перспективи та підвищення бонусів;
- направлення на навчання;
- участь у процесі прийняття рішень.

Потреба у самостверженні майбутніх фахівців. Прагнення до реалізації власного «Я» є провідною потребою для творчих фахівців у професійному та особистому розвитку. Такі фахівці роблять кар'єру у формі постановки та досягнення цілей [5].

Мотиваторами для майбутніх фахівців, які мають потребу у самостверженні визначено наступні:

- цікава робота, що створює умови для самовираження;
- створення умов для творчої праці;
- створення умов для професійного росту та саморозвитку;
- заохочення ініціативи та демонстрація довіри.

Потреба у досягненнях майбутніх фахівців. Є «люди процесу», які отримують задоволення від самої роботи, і є «люди результату», які завжди прагнуть до конкретного результату у роботі. Саме потреба у досягненнях проявляється у других та пов'язана з потребою самоствердження за рахунок отримання ефективного результату у роботі. Прояв саме цієї потреби на мотиваційному рівні залежить від психотипу фахівця. Фахівцям -інтровертам, при отриманні високого результату важливо відчутти внутрішнє задоволення, а для фахівців-екстравертів «зовнішнє» для них важливе визнання успіху керівництва та колег. Тому важливо заохочувати фахівців за успіхи. Потреба у досягненні відноситься до потреб, що постійно розвивається. Стимулювання її сприятиме не тільки професійному зросту фахівців, а й підвищенню їх креативного потенціалу та розвитку компанії загалом [5; 6; 7].

Мотиваторами для майбутніх фахівців, які мають потребу у досягненнях визначено наступні:

- висвітлення динаміки розвитку компанії та порівняння досягнень різних років;
- відзначення успішних фахівців та їх досягнень;
- позитивна оцінка роботи активних та ініціативних фахівців;
- проведення мотиваційних тренінгів;
- підтримання впевненості у власних силах та надихання їх на високі

досягнення.

Потреба у престижі майбутніх фахівців віддзеркалює їх ставлення до себе та роботи, до свого успіху та забезпеченості. Потреба у престижі відноситься до зовнішньої атрибутики життя та часто виступає мотиватором. По іміджу витрачається багато коштів, і це себе виправдовує. По іміджу ділові фахівці оцінюють успішність та надійність компанії [5].

Мотиваторами для майбутніх фахівців, які мають потребу у престижі визначено наступні:

- підтримка ділової культури у компанії;
- умови праці – важливий фактор мотивації фахівців;
- створення стильної корпоративної символіки, сайту в Інтернеті;
- направлення на семінар з ділового етикету та корпоративної культури;
- позитивна оцінка зовнішнього вигляду фахівця.

Потреба у стабільності майбутніх фахівців. Найчастіше такі фахівці з обережністю відносяться до будь-яких змін, це спокійні особистості, які часто не проявляють ініціативу на роботі [5; 6; 7].

Мотиваторами для майбутніх фахівців, які мають потребу у стабільності визначено наступні:

- інформування про надійність та стабільність компанії;
- чітка і у встановлені строки виплата зарплати;
- виконання обіцянок;
- чітке планування роботи;
- проведення семінару по тайм-менеджменту та самоменеджменту;
- корпоративні традиції та ритуали, що створюють відчуття впевненості у завтрашньому дні.

Потреба у новизні майбутніх фахівців протилежна потребі у стабільності та проявляється у прагненні отримувати нову інформацію та враження, мати активні контакти з новими колегами. У компанії повинні бути як стабільні фахівці, так і інноватори. Стабільні фахівці успішно виконують завдання, що повторюються, а інноватори впроваджують нові технології [5].

Мотиваторами для майбутніх фахівців, які мають потребу у новизні визначено наступні:

- введення інновацій у компанії;
- формулювання нових задач;
- залучення фахівців до вироблення нових ідей у рішенні проблем;
- створення умов для горизонтальної кар'єри у компанії;
- направлення на навчання;
- створення умов для отримання нового професійного досвіду.

Потреба у творчості майбутніх фахівців передбачає рішення нових, нестандартних проблем та розробку креативних проектів. Креативні фахівці потребують гнучкого графіку та наявності технічних засобів, можливості отримувати свіжу інформацію та працювати у команді, яка здатна виконувати творчі завдання [5; 6; 7].

Мотиваторами для майбутніх фахівців, які мають потребу у творчості визначено наступні:

- формулювання творчих та нестандартних завдань;
- створення умов для вільного графіку роботи;
- відсутність авторитарності в управлінні;
- мінімальний контроль;
- заохочення роботи у команді;
- підтримка креативного лідера;
- забезпечення технічними та інформаційними ресурсами.

Потреба у усвідомленості роботи майбутніх фахівців закладається керівництвом та провідними лідерами. Керівник, який має харизму, завжди прагне надихнути фахівців на активну та якісну роботу. Стратегічний напрям компанії повинен бути сформований із врахуванням принципів реальності та досяжності. Сама ідея має віддзеркалювати етапи руху компанії до успіху [5].

Мотиваторами для майбутніх фахівців, які мають потребу у усвідомленості роботи визначено наступні:

- розробка місії компанії;

- досяжність завдань;
- корисність роботи;
- довіра та впевненість у взаєморозумінні.

Потреба у радості і задоволенні майбутніх фахівців. Якщо компанія створила умови для роботи, що приносить задоволення, більшість фахівців будуть вмотивовані працювати на високий результат [5; 6; 7].

Мотиваторами для майбутніх фахівців, які мають потребу у радості та задоволення від роботи визначено наступні:

- демонстрація ділового оптимізму та енергійності;
- створення емоціонального комфорту та зниження конфліктності;
- підтримка та заохочення радісних і енергійних фахівців;
- створення сприятливих умов для роботи.

Таким чином, розвиток кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців є складним та динамічним процесом кількісних і якісних змін особистості, які відбуваються у свідомості фахівців. Ці зміни пов'язані з віковими особливостями фахівців, їх життєвим досвідом, соціальними умовами та індивідуально-психологічними особливостями психіки. У процесі навчально-пізнавальної діяльності у майбутніх фахівців відбувається активне формування уявлень про особливості й перспективи професійного майбутнього. Проте трансформація цього динамічного процесу в систему розвинених кар'єрних орієнтацій, залежить від особливостей мотиваційного процесу, мотивації, мотиваційних характеристик та ціннісних орієнтацій особистості майбутніх фахівців. Критеріями кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців визначають інтереси та нахили особистості до певного типу професійної діяльності. Урахування цих мотиваційних факторів значно збільшить ймовірність вибору майбутніми фахівцями кар'єрного шляху, що принесе їм задоволення від роботи та дасть можливість максимально реалізувати свій мотиваційний потенціал у професійній діяльності.

## Висновки до розділу

Здійснено емпіричне дослідження мотивації досягнення як чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців та визначено середні показники мотивації досягнення майбутніх фахівців, зовнішніх мотиваційних впливів на вибір професійної діяльності, рівня прояву мотивації до успіху та рівня мотивації до уникнення невдач. Методика дослідження мотивації досягнення як чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців була проведена на базі Психологічного Хмельницького національного університету. У емпіричному дослідженні брали участь 30 майбутніх фахівців спеціальності «Психологія».

Розроблено мотиваційний тренінг кар'єрного зростання майбутніх фахівців, що спрямований на: оволодіння психологічними знаннями мотивації особистості; формування соціально-комунікативних умінь; усвідомлення цілісності мотиваційних характеристик особистості; розвиток адекватної самооцінки; оволодіння техніками комунікативної взаємодії; сприйняття власної ідентичності з групою.

Запропоновано рекомендації щодо мотивації досягнення як чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців, що забезпечуються мотиваційними потребами та мотиваторами в особистісній та професійній сфері. Врахування рекомендацій сприятиме розвитку кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців та значно збільшить ймовірність вибору майбутніми фахівцями кар'єрного шляху, що принесе їм задоволення від роботи і надасть можливість максимально реалізувати свій мотиваційний потенціал у професійній діяльності.

## ВИСНОВКИ

Проаналізовано психологічні теорії мотивації досягнення у науковій літературі та структуровано сутність поняття мотивація досягнення, що є стійкою мотиваційною характеристикою особистості та розглядається як складне інтегральне особистісне утворення, що включає в себе когнітивний, емоційно-ціннісний та діяльнісно-поведінковий компоненти.

Визначено мотиваційні характеристики особистості (установки, інтереси, потяги, бажання, світогляд, переконання, схильності, ідеали, домагання, очікування) та мотиваційні фактори (врахування індивідуально-психологічних характеристик та мотиваційно-інтелектуальної сфери особистості), що впливають на кар'єрне зростання майбутніх фахівців.

Здійснено емпіричне дослідження мотивації досягнення як чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців та визначено середні показники мотивації досягнення майбутніх фахівців, зовнішніх мотиваційних впливів на вибір професійної діяльності, прояву мотивації до успіху та мотивації до уникнення невдач.

Запропоновано мотиваційний тренінг, що сприятиме: оволодінню психологічними знаннями мотивації особистості; формуванню соціально-комунікативних умінь; усвідомленню цілісності мотиваційних характеристик особистості; розвитку адекватної самооцінки; оволодінню техніками комунікативної взаємодії; сприйняттю власної ідентичності з групою.

Розроблено рекомендації щодо мотивації досягнення як чинника кар'єрного зростання майбутніх фахівців, що забезпечуються мотиваційними потребами: підтримкою життєдіяльності та здоров'я, визнання та спілкування, надійності та безпеки, співробітництва та лідерства, емоційної підтримки та незалежності, ділової конкуренції та самоствердження, престижем та новизною, творчістю та задоволенням від роботи, що сприятиме реалізації їх мотиваційного потенціалу в особистісно-професійній діяльності.

## ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Артющенко О. Ф., Нечипоренко Д. Л. Мотив досягнення та обґрунтування його структурних компонентів. Слобожанський науково-спортивний вісник № 5 (38). 2013. С. 25-28.
2. Білецька Т. В., Купчишина В. Ч. Теоретичні аспекти аналізу мотиваційної сфери особистості у вітчизняній та зарубіжній психології. Загальна психологія. Історія психології. Випуск 39. 2022. С. 59-63.
3. Бубка С. Н. Розвиток діяльнісних можливостей людини. Апекс, 2002. 304 с.
4. Бутузова Л., Дмитрієва С., Максимець С. Робочий зошит з психології: методичний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2023. 136 с.
5. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» (для студентів 5 курсу спеціальності 7.03060101, 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування»); Хар. нац. ун-т. міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова. Х.: ХНУМГ, 2013. 111 с.
6. Гуляс І. А. Психологія мотивації та цілепокладання в організації: навчальний посібник. Київ: Людмила, 2023. 176 с.
7. Гриньова В. М., Грузіна І. А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: монографія. Х.: Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2007. 184 с.
8. Іллін Є. П. Мотивація і мотиви. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2018. 512 с.
9. Жилін О. І. Мотивація персоналу. Х. : Вид-во ХНЕУ, 2005. 132 с.
10. Заграй Л., Симовоник С. Мотивація досягнення працівників ІТ-сфери: діагностичні виміри, показники дослідження. Психологія особистості: науковий теоретико-методологічний і прикладний психологічний журнал. Івано-Франківськ: Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника. Т. 12. N 1. 2022. С.42-48
11. Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посіб. К.: Либідь, 2022. 304 с.
12. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Теорія та практика психологічних тренінгів. Київ-Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2019. 209 с.

13. Зливков В.Л. Тренінг розвитку кар'єри: теоретичні основи та практичні рекомендації. Київ. 2020. 164 с.
14. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.
15. Капустянський П. З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект) : монографія. К. : ІПК ДСЗУ, 2007. 155 с.
16. Карамушка Л. М. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій): навч. посібник [Карамушка Л. М., Федосова Г. Л., Бондарчук О. І. та ін.] / за ред. Л. М. Карамушки. К.: Науковий світ, 2008. 230 с.
17. Кісіль З. Р., Швець Д. В. Мотивація діяльності людини: навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях. Одеса: Видавництво ОДУВС, 2023. 154 с.
18. Кісіль З. Р., Швець Д. В. Психологія управління: навч. посіб. Харків: видавництво «Університетська книга». 2022. 648 с.
19. Кісіль З. Р., Угрин О. Г. Психологія управління: навчально-методичний посібник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2018. 508 с.
20. Кісіль З. Р. Основи управління: навчальний посібник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 261 с.
21. Лоулер Е. та ін. Мотиваційний менеджмент: теоретичний аспект. Київ. 2017. 160 с.
22. Матвійчук Т. Теорії особистості в зарубіжній та українській психології. Львів: Видавець Марченко Т. 2021. 21 с.
23. Меднікова Г. І. Самооцінка та рівень домагань особистості як динамічна система : дис ... канд. психолог. наук :19.00.01. Х., 2002.195 с.

24. Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб. / Дяків О. П., Коцур А. С., Островерхов В. М., Надвиничний С. А., Шкільняк М. М., Шушпанов Д. Г. / за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль. 2022. 280 с.
25. Милько І. П. Мотивація персоналу [Електронне видання]. Методичні вказівки до самостійної роботи. Луцьк: СНУ ім. Лесі Українки, 2020. 69 с.
26. Мітіна С. В. Психологія особистості. Ліра-К. 2020. 2764.с.
27. Москалець В. Психологія особистості. Центр учбової літератури. 2023. 262 с.
28. Мотивація персоналу [Електронний ресурс]: наук.-допом. бібліогр. покажч. / Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки, Ф-т економіки і управління, Бібліотека ; уклад. Л. Дейнека. Луцьк, 2018. 265 с.
29. Піщевська Е. В., Уханова А. І. Методичні рекомендації з курсу «Психологія мотивації і емоцій» для студентів напряму підготовки 053 Психологія освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр»/ Е. В. Піщевська, А. І. Уханова. Одеса: Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова. 2020. 34 с.
30. Перегончук Н. В., Фальчук М. П. Кар'єра та кар'єрні орієнтації: вивчення змісту понять. «Молодий вчений». № 12 (64). 2018. С. 60-64.
31. Подшивайлов Ф. М. Теоретико-методологічні засади визначення поняття мотиваційної сфери особистості [Текст]. Освіта та розвиток обдарованої особистості. № 10 (41). 2015. С. 1923.
32. Прокопенко О. В. Конспект лекцій з курсу «Теорія мотивації» / укладач О. В. Прокопенко. Суми: Вид-во СумДУ, 2006. 171 с.
33. Скрипаченко Т. В. Психологія мотивації: методичні рекомендації до практичних занять для здобувачів ступеня вищої освіти магістра спеціальності «Психологія» освітньо-професійної програми «Психологія». Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2023. 56 с.
34. Столяренко О.Б. Психологія особистості: навч. посібник. Центр учбової літератури. 2021. 280 с.

35. Череп О. Г., Воронкова В. Г., Беспалова С. С. Мотивація персоналу: від теорії до практики стимулювання працівників до здійснення ефективної діяльності. В кн.: Prospective directions of scientific and practical activity : collective monograph / За загальною редакцією Tabachnikov. S. . California: GS Publishing Services,. 2023 С. 57-104.
36. Шаповалов Б. Б. Формування мотивації досягнення успіху у спортивно обдарованої молоді : дис ... канд. психолог. наук: 19.00.07. К., 2007. 198 с.
37. Шевченко В., Джоган Д. Мотивація професійної діяльності майбутнього психолога. Науковий Вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського. Серія : Психологічні науки. Квітень 2017. № 1(17). С. 203-206.
38. Якименко, Л. Ю. Мотивація-основа управління людськими ресурсами: навч.-практ. посібник. Київ : Центр навч. літ., 2023. 144 с.
39. Betz N. E. Self-concept theory in career development and counseling. The Career Development Quarterly. 1994. Vol. 43(1). P. 32-42.
40. Colarelli S. M., Bishop R. C. Career commitment: Functions, correlates, and management. Group & Organization Studies. Vol. 15(2). 1990. P. 158-176.
41. Colquitt J. A., LePine J. A., Noe R. A. Toward an integrative theory of training motivation: a meta-analytic path analysis of 20 years of research. Journal of applied psychology. Vol. 85(5). 2000. P. 678-689.
42. Gould S., Penley L. E. Career strategies and salary progression: A study of their relationships in a municipal bureaucracy. Organizational Behavior and Human Performance. Vol. 34(2). 1984. P. 244-26.
43. Greenhaus J. H., Bedeian A. G., Mossholder K. W. Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. Journal of Vocational Behavior. Vol. 31(2). 1987. P. 200-215.
44. Kanfer R., Ackerman P. L., Heggestad E. D. Motivational skills & selfregulation for learning: A trait perspective. Learning and individual differences. Vol. 8(3). 1996. P. 185-209.
45. Lester D. Sex differences in exploration: Toward a theory of exploration. The Psychological Record. Vol. 17(1). 1967. P. 55-62.

46. Locke E. A., Latham G. P. New directions in goal-setting theory. *Current directions in psychological science*. Vol. 15(5). 2006. P. 265-268.
47. Mathieu J. E., Martineau J. W., Tannenbaum S. I. Individual and situational influences on the development of self-efficacy: implications for training effectiveness. *Personnel Psychology*. Vol. 46(1). 1993. P. 125-147.
48. Salas, E., DiazGranados, D., Klein, C., Burke, C. S., Stagl, K. C., Goodwin, G. F., & Halpin, S. M. Does team training improve team performance? A meta-analysis. *Human factors*, 50(6). 2008. P. 903-933
49. Stumpf S. A., Colarelli S. M., Hartman K. Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 22(2). 1983. P. 191-226.
50. Taylor, P. J., Russ-Eft, D. F., & Chan, D. W. A meta-analytic review of behavior modeling training. *Journal of applied psychology*, 90 (4). 2005. P. 692-709.