

## Психологічний аналіз чинників професійної мотивації особистості

**Вікторія Горячка**

*магістрант кафедри психології,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: HoriachkaVA@krok.edu.ua*

**Олена Никоненко**

*к.пс.н, доцент кафедри психології,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: nikonenkoev@krok.edu.ua,  
ORCID: 0000-0002-0794-7905*

Сучасний ритм життя, технічний прогрес, інтенсивність розвитку в суспільстві, значення конкурентоспроможності потребують ефективних високопрофесійних фахівців. Ключову роль в професійній діяльності відводиться мотивації, вона є основною рушійною силою для якісного вирішення професійних завдань та досягнення цілей. Тільки потужна мотивація здатна спонукати фахівця здолати труднощі, вирішити поставлені задачі, проявити лідерські та творчі якості, вдосконалюватись і набувати нових знань, мати почуття власної відповідальності за результат, що буде сприяти його кар'єрному росту та самовдосконаленню.[1]

Професійна мотивація, не дивлячись на те, що вивчалась і освітлювалась різними авторами протягом всього часу становлення психології від визначних філософів, таких як Аристотель, Сократ, Платон до сьогодення де її приділяють багато наукової уваги як вітчизняні автори так і зарубіжні, є одною з найактуальніших у сучасній науці про поведінку. Процес теоретичного осмислення явищ мотивації далекий від свого завершення і залишається відкритим, цей феномен пояснюється тим, що мотиваційна сфера на пряму пов'язана з розвитком суспільства, є динамічним явищем та залежить від багатьох чинників. Водночас не має одної спільної думки на визначення та зміст професійної мотивації.

Науковці дають різні визначення мотивації, де її розглядають як: спонукання (С. Крилов, В. Вілюнас, М. Мескон, В. Нестерчук); процес формування мотиву (В. Романов, Р. Немов) ; детермінацію поведінки (С. Рубінштейн, С. Занюк, Е. Десі); сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил (А. Колот); чинники та причини (Х. Хекхаузен, С. Максименко, С. Занюк); сукупність мотивів (О. Музика, А. Колот); когнітивна складова (А. Bandura, Л. Первин, О. Джон). Ця різноманітність визначень підтверджує, що мотивація є складним та багатоплановим явищем, яке вимагає подальшого всебічного вивчення.

Вперше термін “мотивація” використав А. Шопенгауер в статті "Чотири принципи достатньої причини"(1900-1910), після такого висвітлення він знайшов широке використання в психології. [2]. Виходячи із уявлень науковців С. Каверіна, Е. Клімова, А. Сухарева, В. Шегурова, професійна мотивація це динамічне явище, що виражається стадіально у професійному становленні

особистості та має ієрархічно структуровані характеристики, що знайшли відображення у мотивах, потребах, установках та емоціях. На думку Н. Іванової, професійна мотивація фахівця виступає безпосереднім процесом формування різноманітних мотивів, що напряду залежать від інтелектуальних та індивідуально-характерологічних особливостей особистості, а також тих, які мають вплив на поведінку індивіда та ефективність виконання ним професійних завдань. А. Маркова констатує, що професійна мотивація є те, заради чого людина діє, до чого вона готова, прагне, на що налаштована, заради чого розвиває свої професійні здібності. Підсумовуючи, можна говорити, що професійна мотивація є багатоаспектним і динамічним явищем, яке постійно розвивається і вдосконалюється як з часом так і віком самої людини. Професійна мотивація формується під впливом виховання, засвоєння індивідом загальнолюдських цінностей, етичних та моральних норм, змінюється та набуває нових рис під час діяльності. Професійна мотивація фахівця формується разом із становленням його як фахівця, шляхом самореалізації у діяльності та формуванням ієрархії мотивів, в залежності від їх значущості для самої людини (домінуючи та другорядні). Професійну мотивацію поділяють на зовнішню та внутрішню, а саму діяльність полімотивованою. Ієрархія мотивів змінюється під дією внутрішніх і зовнішніх чинників, які в свою чергу можуть бути як усвідомленими так і неусвідомленими. Під мотивацією ще розуміють сукупність мотивів до певної діяльності. Мотивація виступає багатофункціональною детермінантою діяльності та поведінки особистості, є процесом формування мотиву під впливом певних чинників. У процесі професійного становлення відбувається диференціація та інтеграція мотивації, її перетворення, змінюється ієрархічність мотивів, взаємне підсилення чи послаблення, співвідношення, вони діють на особистість з різною силою. Мотивація до професійної діяльності є полімотивованим явищем. Треба визнати, що не існує чіткої ієрархічної системи мотивів професійної мотивації особистості [2].

Які чинники призводять до якісних і кількісних змін професійної мотивації? Їх поділяють на внутрішні і зовнішні, довготривалі та ситуативні, позитивні і негативні, які активізують, регулюють і спрямовують поведінку на сумлінне та якісне виконання професійних завдань. До зовнішніх відносять умови діяльності, саму діяльність, зміни в суспільстві, взаємозв'язки в колективі, внутрішні- система потреб та цінностей, їх вираженість, інтелектуальний рівень особистості, емоційний стан, рівень задоволення, моральні якості індивіда. Стан психологічного благополуччя особистості одних з чинників, який вагомо впливає на ефективність професійної діяльності, підвищує вмотивованість до отримання результату. Життєстійкість позитивно пов'язана із відчуттям психологічного благополуччя та забезпечує позитивне самоприйняття, допомагає отримати задоволення від спілкування з іншими людьми, формує прагнення ставити цілі для особистісного росту і реалізації свого потенціалу, дає змогу знаходити нові внутрішні ресурси та професійну мотивацію. Психологічне благополуччя в свою чергу це і самоповага, і стан самооцінки особистості, усвідомленність життя

і екстраверсія, відповідальність за себе і своє життя, здоров'я, задоволеність роботою. Одинокі, депресивні, тривожні, проблемні люди – ті, хто потребує допомоги психолога – частіше не задоволені своєю роботою, не визнають її цінностей і відповідно мають низький рівень професійної мотивації. Дослідники Т. Дзюба, О. Коваленко звертають увагу, що задоволеність своєю роботою, професійним життям, збереження інтересу до роботи, відданість їй протягом усього періоду дорослості є необхідними умовами для підтримання почуття задоволення нею. Від глибини задоволення людини власною професією залежать зміцнення або послаблення мотивації професійної діяльності. Підвищення благополуччя, передбачає, що зростання відповідальності особистості за все, що з нею відбувається, свідоме ставлення до власного життя, дає відчуття власного благополуччя. Саме розвиток внутрішнього локусу контролю допомагає знаходити нові сенси життя, сприяє постановці перспективних життєвих завдань для майбутнього [3; 5].

### **Список використаних джерел**

1. Іванова Н. Мотивація фахівця до професійної діяльності : поняття, зміст та функції. Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. 2016р.
2. Гура Наталя Анатоліївна "Організаційно-психологічні чинники розвитку та переривання кар'єри", Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія. ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК». Київ. 2019.
3. Никоненко О.В. Шевченко А.В. Практичні аспекти зміцнення психологічного благополуччя підприємців в умовах війни. Вчені записки Університету "КРОК". 2023. № 3(71). С. 159-168. <https://snku.krok.edu.ua/index.php/vcheni-zapiski-universitetu-krok/article/view/632/654>.
4. Сингаївська І. В. Аналіз особистісних особливостей викладача як чинник його професійної успішності Правничий вісник Університету "КРОК" : Збірник наукових праць. 2015. Вип. 21. С. 150-157.
5. П'янківська, Л. (2021). Мотивація особистості: теоретичний аспект. Грааль науки, (2-3). 2021. С.532-536. <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.02.04.2021.108>.