

УДК 159.9:351.743-055

Нежданова Наталія Василівна

здобувач кафедри клінічної психології ІІПО ОНУ ім. І. І. Мечникова

e-mail: natalia-psiholog@mail.ru

ORCID 0000–0001–8691–7810

ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ДИНАМІКИ МОТИВАЦІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЯК ВАЖЛИВОЇ СКЛАДОВОЇ СТРУКТУРИ ЇХ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ

Стаття присвячена аналізу сутності та теоретичних засад поняття «мотивація» як важливої складової структури професійно важливих якостей майбутніх фахівців. У результаті емпіричного дослідження, проведеного на основі використання методики А. П. Москаленко «Вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ», було проаналізовано динаміку мотивації майбутніх фахівців на прикладі курсантів органів внутрішніх справ України.

Ключові слова: мотивація, професійно важливі якості майбутнього фахівця, типи мотивації майбутніх фахівців.

Постановка проблеми. Проблема вивчення професійно важливих якостей майбутнього фахівця все частіше згадується на сучасному етапі політичних, економічних, демократичних та інших перетворень.

Результати досліджень, спостереження і досвід вітчизняних фахівців показали, що особи з середніми індивідуально-психологічними і психофізіологічними даними, але з високою мотивацією до праці за вибраною професією — працьовиті, сумлінні, успішно навчаються і, більше того, у процесі професійної підготовки досягають відповідного високого рівня розвитку професійно важливих якостей [8, с. 5].

Соціально-психологічний відбір спрямований на виявлення тих соціально обумовлених психологічних якостей особистості (спрямованості, мотивації, прагнень, інтересів, ціннісних орієнтацій та ін.), які необхідні майбутнім фахівцям для успішного навчання чи професійної діяльності, відображають їхню готовність і прагнення виконувати поставлені завдання в будь-яких умовах, а також сприяють прояву почуття задоволеності своєю роботою. Тобто мотивація є одним з важливих елементів професійно важливих якостей майбутніх фахівців та основою особистісного підходу до професійного відбору.

А отже, зрозумівши динаміку мотивації та з'ясувавши процес впливу психологічного забезпечення мотивації майбутніх фахівців органів внутрішніх справ України (далі — ОВС України), який є недостатньо вивченим, можна значно краще пояснити не тільки їх поведінку у процесі діяльності або в різних інших ситуаціях, а також і динаміку професійного становлення майбутніх фахівців.

Мета статті полягає у тому, щоб на основі аналізу вітчизняних і зарубіжних наукових, науково-публіцистичних джерел дослідити поняття «мо-

тивація», а також в емпіричному аналізі динаміки мотивації майбутніх фахівців як важливої складової структури їх професійно важливих якостей.

Вивчення значної кількості літератури показує, що дослідженню питань професійно важливих якостей приділено увагу вітчизняних та зарубіжних учених різних напрямів, зокрема: психологічного (В. О. Бодров, Е. Ф. Зеєр, Є. О. Клімов, Н. В. Кузьміна, В. Г. Лоос, В. Л. Маріщук, А. К. Маркова, Л. Е. Орбан-Лембрік, В. Д. Шадріков), акмеологічного (О. О. Деркач, Н. В. Кузьміна, Л. Е. Орбан-Лембрік), ергономічного (Н. В. Алішев, А. С. Єгоров, Є. О. Клімов, Г. В. Ложкін, Н. І. Повакель, Н. П. Реброва) та ін. Вивченню мотиваційного аспекту в структурі професійно важливих якостей майбутніх фахівців ОВС України присвятили увагу: В. І. Барко, А. В. Калініченко, Д. О. Кобзін, А. П. Москаленко, В. О. Криволапчук, С. А. Пікалова, Г. В. Анреєва, О. М. Смірнова, А. А. Стародубцев та ін. Однак, незважаючи на фундаментальність праць названих учених, невирішеними залишаються деякі питання як теоретичного, методологічного, так і практичного характеру стосовно професійно важливих якостей майбутнього фахівця на сучасному етапі розвитку суспільства, зокрема щодо змісту, аналізу динаміки мотиваційного аспекту в структурі професійно важливих якостей майбутніх фахівців.

Результати дослідження. Мотивація є важливою умовою успішної діяльності ОВС України, а також одним із чинників, що визначають активне виконання завдань працівниками ОВС.

Термін «мотивація» походить від латинського слова «*movere*», який означає спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, керуючий поведінкою людини, який визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби.

У науковій літературі існує багато визначень поняття «мотивації», уживається значна кількість термінів для визначення головного в мотивації, зокрема процесу, що відбувається в особистості, який направляє її поведінку і визначає її вибір, тобто спонукає людину поводити себе в конкретній ситуації певним чином.

На жаль, велика кількість визначень поняття «мотивація» не спрощує, а, навпаки, ускладнює сприйняття сенсу цієї категорії. Досліджуючи сутності та поняття «мотивація», А. В. Калініченко зауважує, що воно увібрало в себе різні концепції: це сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів; стан особи; внутрішні та зовнішні рушійні сили; процес спонукання; управлінська діяльність; сукупність мотивів тощо [4, с. 417].

Як зазначає С. А. Пікалова, окрім застосування найбільш доцільних методів матеріальної та нематеріальної мотивації працівників, одним із пріоритетних є використання аналізу мотивації у підході до вивчення професійно важливих якостей як майбутніх фахівців, так і професіоналів, що вже працюють [10, с. 106].

Розглядаючи проблеми мотивації персоналу, Е. П. Ільїн зазначив, що на формування професійно важливих якостей людини великий вплив має мотивація (цит. за: [7, с. 101]). При цьому автор визначив два типи мотивації:

– зовнішньо організовану, під якою, на думку автора, слід розуміти такий процес формування людиною мотиву, який відбувається під значним впливом ззовні (коли інші люди віддають накази, розпорядження, поради);

– внутрішньо організовану, під якою автор розумів процес формування мотиву, при якому людина виходить з наявної потреби, без стороннього втручання у вибір цілі і способів її досягнення [7, с. 102].

Доктор психологічних наук Л. М. Балабанова зауважує, що у людини мотивація залежить від минулого досвіду та навчання, від соціальних, соціологічних, характерологічних та культурних факторів. Професор звертає увагу на те, що рівень мотивації визначається вибором мети, рівнем домагань, успіхом та невдачею. На думку автора, мотивацію можливо поділити на: біологічну, пізнавальну, соціальну, позитивну та негативну [2, с. 126]

З точки зору видатних українських вчених В. О. Криволапчук та В. І. Барко, мотивація — це динамічний процес формування провідних мотивів діяльності, отже діагностувати її найкраще поетапно, починаючи з прийому на роботу або навчання [5, с. 53].

На слушну думку деяких українських учених, знання мотивів не тільки дає відповідь на питання, чому здійснюються ті або інші дії, але й у чому їх сенс для даного індивіда, які потреби при цьому задовольняються [2, с. 126].

Як зазначає Г. В. Андреева, система мотивації — це спеціальні заходи, спрямовані на внутрішні цінності і потреби людей, котрі працюють в ОВС України [1, с. 206].

Розглядаючи мотивацію, А. Г. Вельш зазначає, що мотивація — це комплекс внутрішніх психологічних умов формування або активізації певного мотиву поведінки [3, с. 18].

Не вдаючись до чисельних дефініцій, слід погодитись з визначенням О. М. Смірної, яка, досліджуючи мотиваційну сферу майбутніх фахівців та практичних працівників ОВС України, пропонує під мотивацією розуміти сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають працівника ОВС України до результативної діяльності для досягнення особистих цілей та головної мети підрозділу, а також задають межі і форми діяльності і додають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення визначених цілей [11, с. 102].

Дослідженню мотиваційної сфери майбутніх фахівців правоохоронної сфери України присвятили свої наукові праці В. Андросюк, М. Ардавов, Г. Бабушкін, В. Барко, В. Васильєв, Л. Казміренко, А. Караваєв, Д. Кобзін, В. Медведєв, А. Москаленко, А. Роша, А. Стародубцев, О. Шаповалов, Г. Юхновець та ін. [9, с. 11]. Вказані вчені описують професійну мотивацію працівників ОВС та класифікують мотиви за певним психологічним критерієм. Розглядаючи психологічне забезпечення професійного відбору до вищих навчальних закладів системи МВС України, А. П. Москаленко акцентував увагу на необхідності вивчення індивідуально-психологічних особливостей спеціалістів. Автор розробив структуру системи професійно важливих якостей службовця ОВС України та розробив методику їх оцін-

ки під назвою «Вивчення професійно мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ» [9, с. 19], яку було нами застосовано для дослідження тенденції мотивації майбутніх фахівців ОВС України як важливої складової їх професійно важливих якостей.

Анкета надає можливість виявити домінуючий тип професійної мотивації, провідних мотивів як кандидатів на службу в ОВС України, так і працівників, що вже несуть службу, а також визначити один з п'яти основних типів професійної мотивації, які автор визначив наступним чином:

– адекватний, при якому ціннісні орієнтації та пов'язані з ними професійні мотиви повністю узгоджується з реальною, суспільно значущою поведінкою особистості, яка відповідає вимогам професійного та етичного вибору, що пред'являються професією правоохоронця [9, с. 45];

– ситуаційний тип, при якому вирішальний вплив на вибір професійної діяльності в ОВС України характеризується зовнішніми факторами. Цей тип мотивації пов'язаний з престижем професії, матеріальними стимулами, прагненнями до престижного стану в суспільстві без вираженого інтересу до самої професії, а також матеріальні міркування;

– конформістський тип мотивації має місце, коли вибір професії відбувається під впливом суб'єктивно високо значущої групи (релевантної, до якої слід віднести батьків, родичів, друзів та ін.). Норми такої групи є головним регулятором поведінки особи;

– компенсаційний тип мотивації є домінуючим в осіб, що обирають професійну діяльність в ОВС як діяльність, в якій є можливість компенсувати або подолати свої слабкі риси характеру;

– кримінальний тип мотивації, при якій існує наявність антисоціальної спрямованості, з метою використання професії в своїх цілях, яка, як правило, маскується правильними поясненнями.

Кожний окремих тип мотивації характеризують 6 тверджень, кожне з яких респондент має оцінити за 5-бальною шкалою. Значним типом мотивації вважається мотивація, середній бал якої від 3 до 5; зовсім не значним типом вважається мотивація, коли середній бал складає від 0 до 2,5; не дуже значним — від 2,6 до 2,9 балів.

У дослідженні брали участь 176 курсантів I–III курсів Одеського державного університету внутрішніх справ України (далі — ОДУВС) факультетів підготовки фахівців кримінальної міліції (далі — КМ), підготовки фахівців для підрозділів слідства (далі — СЛ), підготовки фахівців для підрозділів міліції громадської безпеки (далі — ГБ) органів внутрішніх справ України (далі — ОВС України). З урахуванням предмета дослідження вибірку було поділено за 2 принципами: 1) за підрозділом, у якому будуть нести службу майбутні фахівці, — курсанти КМ, СЛ і ГБ та 2) за терміном служби — курсанти 1, 2 і 3 курсів (таблиця 1).

Аналіз даних вибірки дає змогу зробити висновок, що у дослідженні брали участь майбутні фахівці за 6 професійними спеціалізаціями (див. таблицю 2) та різними званням (рядовий та молодший сержант міліції). Склад респондентів за званням з урахуванням підрозділу надано в таблиці 3.

Таблиця 1

Кількісний аналіз респондентів (n, %)

Курс	Підрозділ			Всього
	КМ	СЛ	ГБ	
1	0	0	51	51
2	20	21	16	57
3	12	9	47	68
Всього	32	30	114	176

Таблиця 2

Склад вибірки за професійною спеціалізацією (n, %)

№	Посада	Підрозділ						Всього	
		КМ		СЛ		ГБ		n	%
		n	%	n	%	n	%		
1	Заст. командира взводу	0	0	1	3,3	2	1,8	3	1,7
2	Заст. старшини	0	0	1	3,3	0	0	1	0,6
3	Командир взводу	2	6,3	1	3,3	0	0	3	1,7
4	Командир відділення	3	9,4	1	3,3	2	1,8	6	3,4
5	Курсант	26	81,3	26	86,7	110	96,5	162	92,0
6	Старшина	1	3,1	0	0	0	0	1	0,6
	Всього	32	18,2	30	17,0	114	64,8	176	100,0

Як видно з даних таблиці 2, більшу частину вибірки майбутніх фахівців (92 %) складають курсанти, і 9 % — це майбутні фахівці, яких за наявності відповідних мотиваційних та інших професійно важливих якостей було висунуто на вищі посади.

Таблиця 3

Аналіз складу вибірки майбутніх фахівців за званням (n, %)

Звання	Підрозділ						Всього	
	КМ		ГБ		КМ		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Мол. сержант міліції	6	18,8	4	13,3	5	4,4	15	8,5
Рядовий міліції	26	81,3	26	86,7	109	95,6	161	91,5
Всього	32	18,2	30	17,0	114	64,8	176	100,0

Аналіз даних таблиці 3 указує, що більша частина респондентів (95,5 %) за званням є рядовими, і тільки 8,5 %, маючи відповідну мотивацію, отримали вище звання молодшого сержанта міліції.

Крім зазначених соціобіографічних даних, під час дослідження було з'ясовано вік (від 17 до 23 років). Аналіз віку респондентів з урахуванням відсотків надано в таблиці 4.

Аналіз даних таблиці 4 свідчить, що більшу частину респондентів складають майбутні фахівці 18 (32,4 %) та 19 (36,4 %) років, цей вік за визначенням вітчизняних фахівців, є віком перехідного періоду (18–21 рік), в якому ненадійні рішення переносяться на реальний світ роботи або навчання, тобто є періодом реалістичних рішень, коли майбутній фа-

хівець повинен реалістично оцінювати всі моменти та вимоги майбутньої професії і співвідносити їх зі своїми можливостями [6, с. 24, 39].

Таблиця 4

Аналіз складу вибірки майбутніх фахівців за віком (n, %)

Підрозділ		Вік							Всього
		17	18	19	20	21	22	23	
КМ	n	0	16	12	4	0	0	0	32
	%	0	50,0	37,5	12,5	0	0	0	100,0
СЛ	n	0	8	17	2	2	0	1	30
	%	0	26,7	56,7	6,7	6,7	0	3,3	100,0
ГБ	n	24	33	35	17	0	4	1	114
	%	21,1	28,9	30,7	14,9	0	3,5	0,9	100,0
Всього	n	24	57	64	23	2	4	2	176
	%	13,6	32,4	36,4	13,1	1,1	2,3	1,1	100,0

З урахуванням мети дослідження мотиваційного аспекту в структурі професійно важливих якостей майбутнього фахівця було застосовано анкету А. П. Москаленко «Вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ», яка містить 36 тверджень, що характеризують професію, кожне з яких пропонується оцінити в ту кількість балів, що відповідає оцінці майбутнього фахівця — курсанта ОВС України. Анкета надає можливість як виявити домінуючий тип професійної мотивації, провідні мотиви курсантів ОВС України, що у майбутньому будуть нести службу в ОВС України, так і виявити рівні основних типів професійної мотивації (адекватний, ситуаційний, конформістський, компенсаторний, кримінальний) [9, с. 45].

Порівняльна характеристика середніх показників у типах мотивації у розрізі терміну служби курсантів ОВС України доводить існування статистично значимих відмінностей у ситуаційному типі мотивації, пов'язаному з престижем професії та матеріальними стимулами між курсантами 1 та 2 курсів (при $p \leq 0,02$) (див. табл. 5).

Аналіз даних таблиці 6 свідчить про існування тенденції до статистично значимих відмінностей у даному типі мотивації (при $p \leq 0,07$).

Такий результат викликаний тим фактом, що на початку навчання курсанти більш схильні ідеалізувати свою професію, вважають її більш впливовою та матеріально вигідною. Згодом мотивація, пов'язана із матеріальними стимулами та престижем професії, втрачає свою актуальність, адже курсанти стикаються із реальним положенням у сфері ОВС України. Той факт, що рівень мотивації майбутніх фахівців, пов'язаний із матеріальними чинниками та престижем професії, з плином часу падає, є негативним для професійної діяльності ОВС України, адже через нестачу матеріальних стимулів фахівці, які мають здібності до цієї професії та бажання нести службу, змінюють свою сферу професійної діяльності через невідповідну до своїх знань, вмінь та навиків заробітну плату та соціально-психологічне забезпечення.

Таблиця 5

Порівняльна характеристика типів мотивації курсантів 1 та 2 курсів за методикою «Вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ» А. П. Москаленко (x_{ср}, балів)

Тип мотивації	1 курс (n = 51)	2 курс (n = 57)	t	p ≤
Адекватний тип	4,17±1,09	4,19±0,71	-0,11	–
Ситуаційний тип, пов'язаний з престижем професії та матеріальними стимулами	3,14±1,01	2,70±0,89	2,43	0,02
Ситуаційний тип, пов'язаний з романтичною привабливістю професії	3,19±2,12	2,93±0,86	0,84	–
Конформістський тип	1,91±1,84	1,26±0,55	2,53	0,01
Компенсаторний тип	2,66±0,97	3,06±0,95	-2,17	0,03
Кримінальний тип	2,86±1,42	2,71±0,91	0,65	–

Таблиця 6

Порівняльна характеристика типів мотивації курсантів 1 та 3 курсів за методикою «Вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ» А. П. Москаленко (x_{ср}, балів)

Тип мотивації	1 курс (n = 51)	3 курс (n = 68)	t	p ≤
Адекватний тип	4,17±1,09	4,18±0,74	-0,02	–
Ситуаційний тип, пов'язаний з престижем професії та матеріальними стимулами	3,14±1,01	2,85±0,73	1,86	0,07
Ситуаційний тип, пов'язаний з романтичною привабливістю професії	3,19±2,12	2,63±1,11	1,85	0,07
Конформістський тип	1,91±1,84	1,39±0,71	2,10	0,04
Компенсаторний тип	2,66±0,97	2,88±0,94	-1,28	–
Кримінальний тип	2,86±1,42	2,54±1,01	1,43	–

Крім того, порівняльна характеристика середніх показників у типах мотивації у розрізі терміну служби курсантів ОВС України доводить існування статистично значимих відмінностей у конформістському типі професійної мотивації серед курсантів 1 та 2 курсів (при $p \leq 0,01$) та серед курсантів 1 та 3 курсів (при $p \leq 0,04$) (див. табл. 6). Це свідчить про те, що курсанти першого року навчання у вищому навчальному закладі ОВС України більш схильні пристосовуватись до думки однолітків та друзів, прислухатися до їх порад або мають сильніше бажання продовжувати справу батьків. Отримані результати дають змогу зробити висновок, що майбутні фахівці з часом стають більш незалежними від думки оточуючих, більш ясно усвідомлюють своє майбутнє, мають чіткіше уявлення про власні здібності, стають більш індивідуалістичними.

Порівняльна характеристика середніх показників у типах мотивації у розрізі терміну служби курсантів ОВС України також доводить існування статистично значимих відмінностей у компенсаційному типі мотивації серед курсантів 1 та 2 курсів (при $p \leq 0,03$), причому курсанти 2 курсу мають вищі показники за цим типом мотивації, ніж курсанти, що несуть службу в ОВС України перший рік (див. табл. 5). Такі відмінності свідчать про те,

що під час навчання в курсантів можуть виявлятися слабкі риси характеру (невпевненість у собі, боязливість, замкненість, тривожність, некоммунікабельність, особиста неповноцінність та ін.).

Варто зазначити, що у процесі навчання за фахом можуть відбутися два варіанти розвитку характерологічних особливостей особистості: 1) в одному з них в особи посилюються переживання щодо своєї неспроможності, що сприяє виникненню низької адаптації, емоційних зривів, підвищенню тривожності і т. ін.; 2) в іншому — відбувається гіперкомпенсація слабких рис особистості, зокрема формується надмірна тенденція до домінування, рішучість, емоційна холодність, прояви жорстокості. Результатом такого сполучення психологічних якостей бувають серйозні професійні помилки та порушення закону [9, с. 51]. У зв'язку з цим підвищення рівня компенсаторного типу мотивації є прогностично несприятливим.

Порівняльна характеристика середніх показників у типах мотивації у розрізі терміну служби курсантів ОВС України також доводить існування тенденції до статистично значимих відмінностей у ситуаційному типі, що пов'язаний з романтичною привабливістю професії у курсантів 1 та 3 курсу (при $p \leq 0,07$) та курсантів 2 та 3 курсу (при $p \leq 0,08$) (див. табл. 6, 7).

Таблиця 7

Порівняльна характеристика типів мотивації курсантів 2 та 3 курсів за методикою «Вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ» А. П. Москаленко (x_{cp} , балів)

Тип мотивації	2 курс (n = 57)	3 курс (n = 68)	t	p ≤
Адекватний тип	4,19±0,71	4,18±0,74	0,12	–
Ситуаційний тип, пов'язаний з престижем професії та матеріальними стимулами	2,70±0,89	2,85±0,73	-1,01	–
Ситуаційний тип, пов'язаний з романтичною привабливістю професії	2,93±0,86	2,63±1,11	1,70	0,08
Конформістський тип	1,26±0,55	1,39±0,71	-1,14	–
Компенсаторний тип	3,06±0,95	2,88±0,94	1,04	–
Кримінальний тип	2,71±0,91	2,54±1,01	0,99	–

Даний факт свідчить про те, що курсанти, які навчаються на першому курсі, майбутні фахівці, більш схильні ідеалізувати професію правоохоронця під впливом хибних уявлень про зміст цієї професії, які, у свою чергу, формуються з книжок та фільмів про міліцію. Як зазначає автор методики, такі особи також не співвідносять свої здібності та можливості з реальними умовами професії [9, с. 59]. Статистично значимі відмінності в ситуативному типі мотивації, який є прогностично несприятливим, означають тенденцію до розчарування у своїй діяльності, незадоволення нею і, як наслідок цього, до формального ставлення до своїх обов'язків у майбутньому, що безперечно має негативний вплив на становлення майбутнього фахівця, а отже потребує пильної уваги з боку психологів та педагогів, які

безпосередньо впливають на формування професійно важливих якостей майбутніх фахівців.

При диференційованому підході, у разі, коли поряд із негативними тенденціями має місце адекватний тип мотивації, та при цілеспрямованому типі на мотиваційну систему майбутніх фахівців, адекватні мотиви в ній можуть стати домінуючими. Особливо це стосується осіб, у яких бажання продовжувати професійну династію підкріплене вираженими професійно важливими якостями та здібностями до діяльності.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Результати емпіричного дослідження свідчать про наявність статистично значимих відмінностей та динаміку мотиваційного аспекту майбутніх фахівців у процесі навчання. Проведений аналіз дає змогу зробити висновок, що мотивація є одним з важливих складових елементів структури професійно важливих якостей майбутніх фахівців, який необхідно урахувати при розробці критеріїв для професійного відбору.

Список використаних джерел і літератури

1. Андреева Г. В. Професійна мотивація співробітників органів внутрішніх справ: особливості інституційного впливу / Г. В. Андреева // Право і безпека. — 2009. — № 2. — С. 206–210.
2. Балабанова Л. М. Судебная психология (вопросы определения нормы и отклонений) / Л. М. Балабанова. — Д. : Сталкер, 1998. — 432 с.
3. Вельш А. Г. Управление на основе мотивации // Мотивация экономической деятельности : сб. ст. / под ред. С. С. Шаталина. — М. : ВНИИСИ, 1980. — С. 18–22.
4. Калініченко А. В. Мотивація та мотиваційний процес: сутність та поняття / А. В. Калініченко // Вісник економіки транспорту та промисловості. — 2013. — № 42. — С. 417–420.
5. Криволапчук В. О. Профілактика порушень службової дисципліни і законності серед особового складу органів внутрішніх справ / В. О. Криволапчук, В. І. Барко ; за заг. ред. М. Г. Вербенського. — К. : ДНДІ МВС України, 2010. — 172 с.
6. Лозовецька В. Т. Професійна орієнтація молоді в умовах сучасного ринку праці : монографія / В. Т. Лозовецька. — К., 2012. — 2012 с.
7. Лукашевич Н. П. Самоменеджмент: как достигнуть успеха в деловой карьере / Н. П. Лукашевич. — Х. : Око, 1998. — 178 с.
8. Методи психодіагностики в системі професійного відбору: методичний посібник / автор-укладач В. В. Синявський ; укладачі Скульська В. Є., Міропольська М. А., Ортікова Н. В. / під заг. ред. В. В. Синявського. — К. : ДЦЗ, 2006. — 241 с.
9. Москаленко А. П. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція : наук.-практ. посіб. / А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін, А. А. Стародубцев ; відп. ред. В. О. Соболев. — Х. : Ун-т внутр. справ, 1999. — 98 с.
10. Пікалова С. А. Гендерні аспекти мотивації праці державних службовців [Електронний ресурс] / С. А. Пікалова. — Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2013-4/doc/4/11.pdf>.
11. Смірнова О. М. Психологічні умови забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України : дис. ... канд. пед. наук / О. М. Смірнова ; ХНУВС. — Харків, 2015. — 215 с.

References

1. Andreeva G. V. Profesiynna motivatsiya spivrobotnikov organiv vnutrishnikh sprav : osoblivosti institutsiynogo vplivu : // G. V. Anreeva // pravo i bezpeka. — 2009. — № 2. — S. 206–210.

2. Balabanova L. M. Sudebnaya patopsikhologiya (voprosy opredeleniya normy i otkloneniy). — D.: Stalker, 1998. — 432 s.
3. Vel'sh A. G. Upravlenie na osnove motivatsii // Sb. st. «Motivatsiya ekonomicheskoy deyatel'nosti» / Pod. red. S. S. Shatalina. — M.: VNIISI, 1980. — S. 18–22.
4. Kalinichenko A. V. Motivatsiya ta motivatsiyniy protses: sutnist' ta ponyattya / A. V. Kalinichenko // Visnik ekonomiki transportu ta promislovosti. — 2013. — № 42. — S. 417–420.
5. Krivolapchuk V. O., Barko V. I. Profilaktika porushen' sluzhbovoi distsiplini i zakonnosti sered osobovogo skladu organiv vnutrishnikh sprav : test : / V. O. Krivolapchuk, V. I. Barko / Za zag. red. M. G. Verbens'kogo. — K. : DNDI MVS Ukraïni, 2010. — 172 s.
6. Lozovets'ka V. T. Profesiyna orientatsiya molodi v umovakh suchasnogo rinku pratsi monografiya / V. T. Lozovets'ka. — K., 2012. — 2012 s.
7. Lukashevich N. P. Samomenedzhment: kak dostignut' uspekha v delovoy kar'ere : / N. P. Lukashevich. — Kh.: Oko, 1998. — 178 s.
8. Metodi psikhodiagnostiki v sistemi profesiynogo vidboru. Metodichniy posibnik/ Avtor-ukladach: V. V. Sinyavs'kiy; ukladachi: Skul's'ka V. Є., Miropol's'ka M. A., Ortikova N. V. / Pid zag. red. V. V. Sinyavs'kogo. — Kiïv.: DTsZ, 2006. — 241 s.
9. Moskalenko A. P. Profesiyna motivatsiya pratsivnikov organiv vnutrishnikh sprav: vivchennya ta korektsiya nauk.-prakt. posib. / A. P. Moskalenko, D. O. Kobzin, A. A. Starodubtsev ; vidp. red. V. O. Sobolev. — X. : Un-t vnutr. sprav, 1999. — 98 s.
10. Pikalova S. A. Genderni aspekti motivatsii pratsi derzhavnikh sluzhbovtsiv : / S. A. Pikalova // [Elektronniy resurs]. — <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2013-4/doc/4/11.pdf>.
11. Smirnova O. M. Psikhologichni umovi zabezpechennya gendernoï rïvnosti v diyal'nosti organiv vnutrishnikh sprav Ukraïni dis. na zdob. nauk. stup. k.p.n. / O. M. Smirnova / Kh-NUVS. — Kharkiv, 2015. — 215 s.

Нежданова Наталья Васильевна

соискатель кафедры клинической психологии ИИПО
ОНУ им. И. И. Мечникова

ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ДИНАМИКИ МОТИВАЦИИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК ВАЖНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ СТРУКТУРЫ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ

Резюме

Статья посвящена анализу сущности и теоретических основ понятия «мотивация» как важной составляющей структуры профессионально важных качеств будущих специалистов. В результате эмпирического исследования, проведенного на основе использования методики А. П. Москаленко «Изучение профессиональной мотивации кандидатов на службу в органы внутренних дел», была проанализирована динамика мотивации будущих специалистов на примере курсантов органов внутренних дел Украины.

Ключевые слова: мотивация, профессионально важные качества будущего специалиста, типы мотивации будущих специалистов.

Negdanova N. V.

applicant of Departments psychology and sociology
Odessa National University I. Mechnikov

**THE EMPIRICAL ANALYSIS OF THE DYNAMICS OF MOTIVATION
OF FUTURE SPECIALISTS AS AN IMPORTANT COMPONENT OF
THE STRUCTURE OF THEIR PROFESSIONAL QUALITIES**

Abstract

This article analyzes the nature and theoretical foundations of the concept of «motivation» as an important component of the structure of professionally important qualities of future specialists. The aim of the article is the analysis of domestic and foreign scientific and journalistic sources, in which attention is paid to the motivation is a major aspect of the system of professionally important qualities and of the formation of professionalization of future specialists.

As a result of the research that was conducted on the basis of theoretical understanding of a number of scientific works, the author provides a definition of «professionally important qualities of a future specialist», defines the structure of professionally important qualities of a future specialist, and on the basis of empirical research shows that motivation is a major aspect of the system of professionally important qualities and of the formation of professionalization of future specialists.

As a result of empirical research that was conducted through the use of psychological procedure of A. P. Moskalenko «The study of professional motivation of candidates for service in the internal affairs» the dynamics of future specialists' motivation at the example of cadets of Internal Affairs of Ukraine.

Key words: motivation, professionally important qualities of a future specialist, types of motivation of future specialists.

Стаття надійшла до редакції 02.09.2015