МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАІНИ

СХІДНОУКРАЇНСКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки

кафедра практичної психології та соціальної роботи

 **Подолянка Н.В.**

**Кваліфікаційна магістерська робота**

**Професійна мотивація соціальних працівників та шляхи її вдосконалення**

**Сєвєродонецьк**

 **2019**

**СХІДНОУКРАЇНСКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

**Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки**

 (повне найменування інституту, факультету)

**Кафедра практичної психології та соціальної роботи**

 (повна назва кафедри)

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

**до кваліфікаційної магістерської роботи**

 **освітньо-кваліфікаційного рівня** \_\_\_\_магістр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (бакалавр, спеціаліст, магістр)

 спеціальності 231 - Соціальна робота

 (шифр і назва)

 галузі знань 23 - Соціальна робота

 (шифр і назва)

на тему:Професійна мотивація соціальних працівників

та шляхи її вдосконалення

Виконала: студентка групи СР-17дм Подолянка Н.В.

Керівник: д.психол.н., проф. Завацька Н.Є.

Завідувач кафедри практичної психології

та соціальної роботи

д. психол. н., проф. Завацька Н.Є.

Рецензент

д. психол. н., проф. Пілецька Л.С.

Сєвєродонецьк - 2019

**СХІДНОУКРАЇНСКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

 **Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки**

 (повне найменування інституту, факультету)

 **Кафедра практичної психології та соціальної роботи**

 (повна назва кафедри)

Освітньо-кваліфікаційний рівень \_\_\_\_магістр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (бакалавр, спеціаліст, магістр)

 спеціальності 231 - Соціальна робота

 (шифр і назва)

 галузі знань 23 - Соціальна робота

 (шифр і назва)

 **ЗАТВЕРДЖУЮ**

 **Завідувач кафедри**

 **практичної психології та**

 **соціальної роботи, проф.**

 **Завацька Н.Є.**

 «23» 10 2018 року

 **З А В Д А Н Н Я**

**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**

 **Подолянки Ніколь Володимирівні\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 (прізвище, ім’я, по батькові )

1. Тема роботи: Професійна мотивація соціальних працівників та шляхи її вдосконалення

Керівник роботи Завацька Н.Є., д. психол. н., проф.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (прізвище, ім’я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від «23» жовтня 2018 року № 224/42

2. Строк подання студентом роботи 20.12.2018 р.

3. Вихідні дані до роботи: *обсяг роботи - 126, табл. – 7, рис. – 6, список використаної літератури – 150 джерел.*

4.Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): *дослідити особливості професійної мотивації соціальних працівників та шляхи її вдосконалення.*

*.*

6. Консультанти розділів роботи

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Розділ | Прізвище, ініціали та посадаКонсультанта | Підпис, дата |
| завданнявидав | завданняприйняв |
| **1.** | Завацька Н.Є. – д.психол.н., проф., зав. кафедри практичної психології та соціальної роботи | 23.10.2018р. | 23.10.2018р. |
| **2.** | Завацька Н.Є. – д.психол.н., проф., зав. кафедри практичної психології та соціальної роботи | 23.10.2018р. | 23.10.2018р. |
| **3.** | Завацька Н.Є. – д.психол.н., проф., зав. кафедри практичної психології та соціальної роботи | 23.10.2018р. | 23.10.2018р. |

7. Дата видачі завдання 23.10.2018 р.

**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****з/п** | **Назва етапів дипломного проектування** | **Строк виконання етапів**  | **Примітка** |
| 1 | Визначення проблеми дослідження та розроблення плану кваліфікаційної магістерської роботи | 10.2018 р.  | 10.2018 р.  |
| 2 | Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження | 10-11. 2018 р. | 10-11. 2018 р. |
| 3 | Розробка діагностичного інструментарію та проведення констатувального експерименту | 10.2018 р. | 10.2018 р. |
| 4 | Узагальнення результатів констатувального експерименту | 10-11. 2018 р. | 10-11. 2018 р. |
| 5 | Розробка програми формувальних заходів | 11.2018 р. | 11.2018 р. |
| 6 | Проведення повторного тестування та оцінка ефективності формувальних заходів | 11-12. 2018 р. | 11-12. 2018 р. |
| 7 | Підготовка кваліфікаційної магістерської роботи до захисту та захист роботи | 01.2019 р. | 01.2019 р. |

Студент Подолянка Н.В.

Керівник роботи Завацька Н.Є.

РЕФЕРАТ

Текст - 126 с., табл. – 7, рис. – 6, джерел – 150.

У роботі проведено аналіз теоретико-методологічних підходів до мотивації професійної діяльності соціальних працівників як представників соціономічних професій.

Наведено результати емпіричного дослідження щодо специфіки мотивації професійної діяльності соціальних працівників як представників соціономічних професій.

Визначено доцільність використання розвивальної програми щодо підвищення мотивації професійної діяльності соціальних працівників як представників соціономічних професій.

Ключові слова: СОЦІАЛЬНА РОБОТА, СОЦІАЛЬНИЙ ПРАЦІВНИК, СОЦІАЛЬНА СЛУЖБА, ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ, професійна мотивація, соціономічні професії.

**ЗМІСТ**

[ВСТУП 7](#_Toc258179119)

[РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ЩОДО МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ПРЕДСТАВНИКІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ……………………11](#_Toc258179120)

[1.1. Психологічна характеристика професійної діяльності соціальних працівників як представників соціономічних професій…………………….11](#_Toc258179121)

[1.2. Особливості мотивації професійної діяльності в системі «людина-людина» ……………………………………………………………………….31](#_Toc258179122)

[РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ соціальних працівників 49](#_Toc258179125)

[2.1. Методи та організація дослідження ……………………………………..49](#_Toc258179126)

[2.2. Емпіричний аналіз результатів констатувального експерименту……..66](#_Toc258179127)

[РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ТА ЗАСОБИ РОЗВИТКУ ЕФЕКТИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ………………80](#_Toc258179130)

[3.1. Характеристика структури та змісту розвивальної програми…………80](#_Toc258179132)

[3.2. Організація перевірки ефективності програми………………………..103](#_Toc258179133)

[ВИСНОВКИ 109](#_Toc258179135)

[СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 112](#_Toc258179136)

#  ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Основні теоретичні й методологічні пріоритети української психології певною мірою визначалися двоїстою перспективою перебування українського суспільства в умовах державотворення і кризи національної ідентичності. Саме за цих умов виникла необхідність дослідження і розвитку діяльності соціальних працівників. Багатогранність цієї професії спонукає до вивчення її структури й особливостей професійної мотивації.

Проблема психологічного аналізу професійної діяльності протягом століття гостро стоїть у психологічній науці (С.П. Бочарова, Л.С. Виготський, Г.С. Костюк, Є.О. Климов, О.М. Леонтьєв, С.Л. Рубінштейн та ін). Але теоретичний аналіз показує, що вона більшою мірою вирішалася у колі технономічних професій.

Враховуючи те, що професійна діяльність соціальних працівників є особливим видом діяльності, яка є водночас як соціономічною, так і управлінською, необхідна конкретизація соціально-психологічної характеристики цього особливого виду діяльності.

Специфічність професійної діяльності соціальних працівників вимагає розглянути проблему мотивації до неї. Складність цього явища породжує широкий спектр поглядів щодо сутності мотивів і мотивації, їх структури та розвитку. Більш досконалого дослідження потребує питання мотивації в соціономічних професіях.

Не зважаючи на значну кількість досліджень, присвячених проблемам мотивації, а саме: розробленню понятійно-термінологічного апарату мотивації як психологічного утворення та визначенню її структурних компонентів (О.М. Леонтьєв, С.Л. Рубінштейн); дослідженню механізмів мотивації у психологічній науці (В.К. Вілюнас, Є.П. Ільїн, О.М. Леонтьєв, М.Ш. Магомет-Емінов); формуванню мотивації до різноманітніх видів діяльності (В.Г. Асєєв, А.К. Маркова, О.В. Сидоренко, В.О. Климчук), в них не в повному обсязі розкрито питання мотивації до соціономічної професійної діяльності й умови її формування, не визначені особливості мотивації до професійної діяльності соціальних працівників як представників соціономічних професій. Відповідно проблема вивчення системи професійної мотивації соціальних працівників як представників соціономічних професій останнім часом є нагальною. Отже, недостатня розробленість проблеми мотивації представників соціономічних професій, зокрема соціальних працівників в сучасних умовах розвитку суспільства, обумовила вибір теми нашого дослідження.

**Об’єкт дослідження –** психологічні особливості мотивації до професійної діяльності представників соціономічних професій.

**Предмет дослідження** – система професійної мотивації соціальних працівників як представників соціономічних професій.

**Мета дослідження** полягає у визначенні системи професійної мотивації соціальних працівників як представників соціономічних професій та її ролі у процесі їх професійної діяльності.

Для досягнення мети були поставлені наступні **завдання дослідження:**

* 1. Проаналізувати стан вивчення в сучасній психології професійної діяльності представників соціономічних професій.
	2. Визначити структуру професійної діяльності соціальних працівників як представників соціономічних професій.
	3. Виявити особливості мотивації соціономічної діяльності.
	4. Запропонувати критерії для визначення мотивації соціальних працівників як представників соціономічних професій.
	5. Розробити й апробувати розвивальну програму формування мотивації соціальних працівників як представників соціономічних професій.

**Теоретико-методологічну основу роботи склали:** загально-психологічні концепції діяльності, зокрема професійної (С.П. Бочарова, Л.С. Виготський, Г.С. Костюк, О.М. Леонтьєв, С.Д. Максименко, А.В. Петровський, Б.Д. Паригін, К.К. Платонов С.Л. Рубінштейн та ін.); концепції мотивації як психологічного утворення (М.Й. Боришевський, Г.С. Костюк, О.М. Леонтьєв, С.Д. Максименко, С.Г. Москвичов, С.Л. Рубінштейн та ін.); особливості структурних компонентів і механізмів мотивації (В.К. Вілюнас, Є.П. Ільїн, О.М. Леонтьєв, М.Ш. Магомет-Емінов); формування мотивації (Є.П. Ільїн, В.О. Климчук, А.К. Маркова, О.В. Сидоренко); теоретичних та практичних аспектів психології управління (С.П. Бочарова, В.П. Казмиренко, Л.М. Карамушка, С.Д. Максименко, Л.Е. Орбан-Лембрик, В.В. Третьяченко); проблеми мотивації управлінської діяльності (В.П. Казмиренко, Л.М. Карамушка, В.А. Семиченко, В.В. Третьяченко та ін.), особливості організації діяльності соціальних працівників (В.Д. Бакуменко, Д.І. Дзвінчук, Н.М. Драгомирецька, Т.В. Мотренко, Н.Р. Нижник, С.М. Серьогін та ін.)

Для вирішення поставлених завдань було використано наступні **методи:** *теоретичні*: теоретико-методологічний аналіз вітчизняних і зарубіжних наукових джерел з проблеми дослідження; *емпіричні:* комплекс психодіагностичних методик, бесіда, констатувальний та формувальний етапи експерименту, методи математичної обробки даних з подальшою їх якісною інтерпретацією та змістовим узагальненням.

Статистична обробка даних і презентація результатів здійснювалась за допомогою пакета для обробки статичних даних SPSS (версія 19.0)

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у тому, що вперше визначена система професійної й управлінської мотивації соціальних працівників як представників соціономічних професій; виокремлено типи соціальних працівників згідно з особливостями їх професійної мотивації; запропоновано і конкретизовано сутність поняття «соціономічна діяльність» в контексті проблеми професійної мотивації соціальних працівників;запропоновано програму формування професійної мотивації соціальних працівників як представників соціономічних професій.

**Теоретичне значення дослідження** полягає в узагальненні і подальшому рішенні сучасних теоретичних й експериментальних проблем мотивації професійної діяльності, мотивації професійної діяльності соціальних працівників як представників соціономічних професій; зроблено спробу надання узагальненої класифікації соціономічних професій; визначені і вдосконалені методи і прийоми формування професійної мотивації соціальних працівників як представників соціономічних професій.

**Практичне значення дослідження.** Запропоновані засоби формування професійної мотивації можуть бути використані при розробці комплексних прикладних програм вивчення і формування мотивації професійної діяльності; при здійсненні цільової підготовки і консультування з питань професійної діяльності соціальних працівників, працюючих у системі «людина-людина»; для сприяння підвищенню рівня соціально-психологічної культури управлінської діяльності; при організації та проведенні цільової підготовки фахівців кадрового й організаційного менеджменту, працівників кадрових служб, служб соціального розвитку.

Структура та обсяг роботи.Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел.

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ЩОДО МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ПРЕДСТАВНИКІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

## Психологічна характеристика професійної діяльності соціальних працівників як представників соціономічних професій

Проблема психологічного вивчення професійної діяльності в сучасній науці посідає чільне місце в ряді наукових напрямків психології. Взагалі проблема діяльності виступала предметом уваги вітчизняних та зарубіжних досліджень. У вітчизняній психології діяльність розглядається як одна з провідних категорій (О.М.Леонтьєв), що є джерелом рушійних сил розвитку особистості (В.С.Виготський, С.Л.Рубінштейн), та як складова життєвої стратегії особистості (К.С.Абульханова-Славська) [1; 30; 88]. Разом з тим на сьогодні в науковій літературі поняття діяльності ще не отримало свого загальноприйнятого визначення.

Філософи розглядають діяльність як «специфічно – людський» спосіб ставлення до світу, у ході якого людина відтворює і творчо перетворює природу, роблячи тим самим себе діяльним суб'єктом, а засвоювані ним явища природи - об'єктом своєї діяльності [122]. На відміну від філософів, у психологів діяльність розглядається як поняття, що характеризує функцію індивіда в процесі його взаємодії з навколишнім світом [49].

С.Л. Рубінштейн визначає, що діяльність - це процес, за допомогою якого реалізується те або інше ставлення людини до оточуючого його світу, іншим людям, до задач, які ставить перед нею життя. За визначенням На думку О.М. Леонтьєва терміном діяльність позначаються ті процеси, які, здійснюючи те або інше ставлення людини до світу, являють собою відповідні їм потреби [88; 89]. Вчений розширює визначення надане С.Л. Рубінштейном і одним із компонентів структури діяльності визначає потреби. Отже, основними компонентами діяльності є потреби і мета.

Діяльність як «внутрішню» або психічну і «зовнішню» (фізичну) активність людини, регульовану усвідомлюваною метою розглядає А.В. Петровський [136]. Враховуючи, що активність передбачає наявність певної потреби, як збудника активності, можна сказати, що вченим у якості основних компонентів діяльності виокремлені потреби та цілі. Дотримується цієї точки зору й Г.С. Костюк, який розглядає діяльність як найважливішу форму вияву активного ставлення людини до оточуючої дійсності [79].

За К.К. Платоновим діяльність - є категорією всіх наук про живу природу в суспільстві [140]. Вчений виділяє три категорії психічних явищ: потреби як спонукання, увага як організуючий чинник, психомоторика як оптимізація психічної діяльності. На цій основі формується складна наочна діяльність, яка є вже функцією не особистості, а людини в цілому.

Визначення Р.С. Нємова полягає в тому, що дiяльнiсть як специфiчний вид активностi людини спрямована на пiзнання та творче перетворення оточуючого середовища [117]. В дiяльностi формується та проявляється система психічних процесiв, станiв і властивостей індивіда.

Як форму активного ставлення суб'єкта до дійсності, направленого на досягнення свідомо поставленої мети і пов'язаного зі створенням суспільно значущих цінностей, засвоєнням суспільного досвіду розглядає діяльність В.Д. Шадріков. Учений розглядає діяльність як багаторівневу поліструктурну освіту, що має особово-мотиваційний; компонентно-цільовий; структурно-функціональний; інформаційний; психологічний; індивідуально-психологічний рівні аналізу діяльності.

Отже, найбільш часто під діяльністю розуміють певну форму вияву активності людини, що спрямовується її потребами і мотивами.

Крім цього, до основних психологічних характеристик діяльності відносять активність, усвідомленість, цілеспрямованість, наочність і системність будови [88; 97; 111; 135]. Разом з цим, як показує аналіз наукової літератури, структура діяльності може зазнавати істотні зміни залежно від умов, видів і форм її реалізації [133].

Треба зазначити, що різні види людської діяльності як соціальної категорії, формуються і розвиваються в процесі історичного розвитку суспільства. Діяльність будь-якої окремої людини включена в систему суспільних відносин, поза яких вона взагалі не існує. Таким чином, основним видом дiяльностi людини є соціально обумовлена, усвiдомлена, цiлеспрямована праця, головнi характеристики якої властивi зокрема професiйнiй дiяльностi. Треба відзначити, що професійна діяльність обов’язково припускає наявність відповідних знань, умінь і навичок в тій або іншій конкретній галузі, які підтверджені наявністю документа.

Психологічному аналізу професійної діяльності приділялася значна увага в багатьох науково-прикладних напрямках психологічної науки, зокрема в психології праці, інженерній психології, психології управління. Серед закордонних вчених, які працювали в цьому напрямку відомі праці О. Лiпмана, Г. Мюнстерберга, В. Штерна та iн., які в основному були спрямованi на визначення придатності до майбутньої професiйної дiяльностi шляхом тестового обстеження і створення ряду методичних розробок для психологiчного вивчення професiйної дiяльностi. [90, 113]

У психологічній науці за часів Радянського Союзу розроблення принципів і методів психологічного аналізу професійної діяльності проводилось у рамках двох основних напрямків. Завдання першого полягало в описі і психофізіологічному аналізі різних професій для профвідбору і профконсультації; профвтомлення і профнавчання; раціоналізації робочого місця, реконструкції і проектування професій. У цьому напрямку розгорнулися роботи методичного і практичного характеру (Б.Г. Ананьєв, М.Д. Левітов та ін.) [4; 86].

Завдання другого напрямку - створення психологічної класифікації професій. Треба зазначити, що принципи психологічної систематики професій почали розроблятися психотехніками С.Г. Геллерштейном, С.Г. Струмиліним та ін. [33].

Досліджуючи професійну діяльність, по-перше, зупинимось на визначенні у науковій літературі поняття «професія». Одним із давніх визначень професії є: «діяльність, за допомогою якої певна особа бере участь у житті суспільства, як спосіб, що служить головним джерелом матеріальних засобів для існування, а також як те, що має визнаватися за професію особистісною самосвідомістю даної особистості» [цит. за: 145].Є.О. Климов визначає кілька дефініцій цього поняття:

1. Професія як спільність людей, що займаються близькими проблемами і ведуть приблизно однаковий спосіб життя (тобто будь-яка професія накладає свій відбиток на все життя людини).

2. Професія як область долання сил, пов'язана з виділенням (і уточненням) самого об'єкта і предмета професійної діяльності.

3. Професія як діяльність і область вияву особистості.

4. Професія як система, що історично розвивається.

5. Професія як реальність, творчо сформована самим суб'єктом праці.

На думку Г.С. Нікіфорова професія - це діяльність, що має власну мету та власні продукти, норми, засоби, які визначаються соціальною функцією та технологією тієї сфери суспільного виробництва, яку дана діяльність обслуговує [143].

Отже, в цілому можна стверджувати, що професiйна діяльність — це вид трудової дiяльностi, що включає комплекс професійних обов’язків, занять та потребує вiд людини певної пiдготовки, вiдповiдних знань, умiнь та навичок.

До основних характеристик професії відносять:

* обмежений вид трудової діяльності;
* діяльність є суспільно корисною;
* діяльність передбачає спеціальну підготовку;
* діяльність виконується за певну винагороду, моральну й матеріальну, котра дає людині можливість не тільки задовольняти свої основні потреби, а й є умовою її всебічного розвитку;
* зміст діяльності дає людині соціальний і суспільний статус.

Разом з характеристиками трудової професійної діяльності в науковій літературі пропонуються різні класифікації професій.

У сучасній науці найбільш відома типологія професій, запропонована Є.О. Климовим, де критерієм виступає ставлення людини (суб'єкта праці) до предмета праці. В залежності від особливостей основного предмета праці всі професiї за Є.О. Климовим поділяються на п’ять головних типів: людина-природа (біономічні спеціальності); людина-техніка (технономічні спеціальності); людина-людина (соціономічні спеціальності); людина-знакові системи (сигнономічні спеціальності); людина-художній образ (артономічні спеціальності) [69-71].

Діяльність соціальних працівників з нашої точки зору слід віднести до соціономічних професій, тому що вона, перш за все, передбачає роботу з людьми. Крім цього, основним завданням працівників є надання послуг щодо обслуговування різних верств населення, задоволення їх потреб, здійснення впливу на громадян з метою поліпшення соціального та економічного розвитку держави.

C. П. Струмілін запропонував класифікувати професії за ступенем самостійності людини в праці, зокрема: автоматична рефлекторна праця; напівавтоматична звична праця; шаблонно-виконавська праця; самостійна праця в межах завдання (наприклад, робота інженера, вчителя, лікаря, журналіста); вільна творча праця.

З виробничо-технічної точки зору, автор виділяє: моторну працю, куди відносяться всі професії в яких на перший план виступає сила; виконавчу працю, куди слід віднести професії, в яких велике значення належить набутим навичкам; організуючу працю - це праця службовців.

Щодо запропонованої класифікації, то професійну діяльність соціальних працівників можна вважати самостійною працею в межах завдання. З виробничо-технічної точки зору ця діяльність є організуючою та виконавчою одночасно.

З огляду на це відомі наступні класифікації:

- за галузями народного господарства, культури, науки. В даному випадку професії розділяють на професії промислові, сільськогосподарські, транспортні, народної освіти, охорони здоров'я і т.ін. Це так звані області праці. В межах областей праці виділяють їхні галузі. Кожній галузі відповідає група професій. Розглядаючи дану класифікацію, нескладно помітити, що існує ряд професій, які знаходять застосування в будь-якій з галузей, зокрема це стосується професійної діяльності державних службовців;

- за рівнем і характером необхідної кваліфікації всі професії можна розділити на 4 "кваліфікаційні категорії": висококваліфікована, кваліфікована, малокваліфікована і некваліфікована праця. Відповідно, діяльність людей, працюючих на державній службі в залежності від посади має бути висококваліфікованою чи кваліфікованою.

Л. А. Йовайша розділяв усі професії за переважними професійними цінностями: цінності спілкування; інтелектуальна активність; практико-технічна активність; художня активність; соматична активність; матеріальна (економічна) активність [63]. Стосовно професійної діяльності соціальних працівників як представників соціономічних професій, можна сказати, що за професійними цінностями на першому місці розташовуються цінності спілкування і взаємодії.

За Дж. Голландом виділяються наступні основні типи (типи особистості і типи професійного середовища): 1) реалістичний тип (техніка, чоловічі професії); 2) інтелектуальний тип; 3) соціальний; 4) конвенційний (знакові системи, що вимагають структурованості); 5) підприємницький; 6) артистичний [Цит. за 145, с. 341]. За наведеною типологією професійну діяльність соціальних працівників за типами особистості і професійного середовища можна віднести, в першу чергу, до соціального типу.

Відповідно до наведених класифікацій, можна виділити основні особливості професійної діяльності державних службовців. Отже, ця діяльність

* передбачає роботу з людьми;
* заснована на цінностях спілкування і взаємодії;
* є самостійною працею в межах завдання;
* є виконавською;
* є організуючою.

Таким чином, для цього виду діяльності обов’язковим є професійний компонент (професійна компетентність) і управлінський компонент. Отже, система професійної діяльності соціальних працівників містить у собі складові, притаманні безпосередньо цій професійній діяльності і управлінській діяльності.

За класифікацією Є.О. Климова, професійна діяльність соціальних працівників є соціономічною.

До представників соціономічних професій взагалі висувається ряд вимог. По-перше, вони повинні мати організаторські та управлінські здібності, які надають можливість керувати групою, колективом, суспiльством людей, виховувати людей певного вiку; по-друге, здійснювати дiї з обслуговування матеріальних, духовних та соціальних потреб людства [71].

Щодо виконавчо-рухового боку працi професiї цього типу мають власні особливостi. У представників цих професiй повинна бути й розвинена мiмiка, пантомiмiка, виразнi особливостi зовнiшностi, навiть одягу. Цілий ряд професiй типу “людина — людина” вимагає від працівника певного рівня точностi та координацiї професійних дiй. Серед вимог до вказаного типу професій виступає також вміння добре володіти письмовою та усною мовами (чiткість, виразність, зв’язність тощо), вміння спілкуватися з різними верствами населення у відповідності до моральних та юридичних норм суспільства. Протипоказаннями до вибору професiй цього типу є дефекти мовлення, замкненiсть в собi, явнi фiзичнi недолiки.

Проте професій і спеціальностей типу «людина — людина» налічується дуже багато. Кожна з них характеризується своїми задачами, змістом, специфічними особливостями.

Через неоднорідність професій даного типу виникла необхідність розподілу професій всередині даного типу на підтипи, які дозволяють найбільш оптимально знаходити відповідність між психологічними властивостями особистості й об'єктивними вимогами професії. Було виділено шість класів, які умовно були названі за більшістю представлених у них професій — «педагоги» (викладачі, вихователі, вчителі, психологи, спортивні тренери), «продавці» (продавці, товарознавці), «контролери» (контролери кас, бортпровідники, провідники пасажирських вагонів, телефоністи), «медики» (лікарі, акушери, фельдшери, медичні сестри), «культпрацівники» (журналісти, екскурсоводи, бібліотекарі, клубні працівники), «юристи» (юристи, інспектори міліції й інспектори у справах неповнолітніх, фахівці з міжнародних відносин) [69; 144].

Відзначимо, що діяльність «педагогів» визначається особливостями предмету праці (статевовіковими та індивідуально-типологічними характеристиками особистості) й особливостями мети праці: виховання, навчання, професійна підготовка фахівців у системі навчальних закладів. Робота припускає тісну взаємодію з об'єктом діяльності. Тому до особистості працівника даного класу висуваються певні вимоги. Зокрема: наявність педагогічних і організаторських здібностей, уміння володіти увагою слухачів, здатністю логічно і дохідливо висловлювати матеріал тощо.

За своїми психологічними ознаками професії другого («продавці») та третього («контролери») класу схожі за метою праці, зокрема торгове і соціально-побутове обслуговування, задоволення матеріальних потреб і запитів людей. Спілкування працівника з об'єктом професійної діяльності обмежено службовими інструкціями, стереотипізовано і має в основному інформаційний характер. Тому від працівника не вимагається глибокого і всебічного проникнення в глибинні особистісні відмінності, інтереси, світогляд іншої людини. Однак висуваються значні вимоги до емоційної стійкості й вольової сфери (уміння володіти собою).

Для представників четвертого класу («медики») - предметом праці є не просто інша людина, а індивід з відхиленнями у стані здоров'я. Отже на наш погляд, предметом професійної діяльності є певне захворювання, а об'єктом праці виступає людина.

Особливостями змісту трудової діяльності «культпрацівників» є задоволення духовних запитів трудящих, організація їх відпочинку і дозвілля. Як і у попередньому випадку, процес пізнання іншої особистості в професіях даного класу відходить на другий план. Тут успіх трудової діяльності в значній мірі залежить від професіоналізму працівника, його такту й ініціативності у встановленні ділових контактів з читачами, туристами, людьми, які знаходяться в будинку відпочинку або пансіонаті, учасниками ділової зустрічі.

Найбільш значущими для «юристів» є уміння розпізнавати причини відхилення в соціальній поведінці людини й ухвалення відповідних рішень стосовно її долі. Працівнику недостатньо лише зовнішньої реєстрації (сприйняття) поведінки, вчинку людини. Необхідне проникнення в сутність даної особистості, індивідуальний підхід, що вимагає значної розумової напруженості. Ступінь повноти і правильності сприйняття мотивів поведінки людини залежить від розуміння того, наскільки внутрішня сутність людини прямо і безпосередньо виявляється в її діях і вчинках.

Отже, зі здійсненого аналізу пропонованих Є.П. Климовим характеристик професій доходимо висновку про неоднорідність вимог які висуваються до особистості працівника. Ці відмінності торкаються й особливостей предмету і мети праці, а також характеру спілкування: його стилю, спрямованості, темпу, тривалості (див. Додаток А).

Професійну діяльність соціальних працівників однозначно віднести до одного із наведених класів не можна, тому ми прийшли до необхідності на основі наявної класифікації виділити більш загальні типи професій.

Аналізуючи наведені характеристики, можемо стверджувати, що всі досліджувані типи професій, виходячи з предмету праці, можна розбити на дві групи, а саме:

* професії, які припускають безпосередній вплив (впливають) на особистість;
* професії, які не мають вагомого впливу на особистість й спрямовані здебільшого на надання послуг.

За зазначеною вище типологією «педагогів», «юристів» і «медиків» можна віднести до першої групи, до другої групи – «продавців», «контролерів», «культпрацівників».

У свою чергу, серед професій першої групи, відповідно до мети праці і з погляду особливостей впливу на особистість, можна виділити дві підгрупи, а саме: професії, спрямовані на розвиток особистості, і професії, спрямовані на відновлення функцій організму і психіки особи. Тобто, можна вважати, що до першої групи належать «педагоги» та «юристи», а до другої – «медики». Серед професій другої підгрупи, відповідно до мети праці, виділимо професії, спрямовані на задоволення матеріальних потреб і запитів та забезпечення руху продуктів праці, і професії, спрямовані на задоволення потреб в організації дозвілля і отриманні інформації. Якщо розглядати ці професії з погляду безпосередньої й опосередкованої дії на особистість, то можна сказати, що, діяльність «педагогів» і «юристів» припускає глибоке проникнення в особистість людини, діяльність «медиків» і «культпрацівників» впливає на особистість опосередковано, а діяльність «продавців» і «контролерів» не має особливого розвиваючого впливу на особистість. Слід зазначити, що говорячи про вплив на особистість ми маємо на увазі зміну структури особистості, зміну особистісних відмінностей. Подаємо наведену класифікацію у вигляді таблиці (див. табл. 1.1.).

Таблиця 1.1.

**Класифікація соціономічних професій**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Професії, які припускають безпосередній вплив на особистість |  Професії, які не мають вагомого впливу на особистість |  |
| «педа-гоги» | «юрис-ти» | «медики» | «культпрацівники» | «продав-ці» | «контро-лери» |
| Професії, спрямовані на розвиток особистості | Професії, спрямо-вані на відновлен-ня функцій орга-нізму і психіки особи | Професії, спрямо-вані на задоволення потреб в організації дозвілля і отриман-ні інформації | Професії, спрямо-вані забезпечення руху продуктів праці |

Професійна діяльність соціальних працівників у залежності від їх функцій, обов’язків, посади та рівнів у кар’єрній ієрархії виявляється пов’язаною з особливостями професійної діяльності усіх перелічених професій категорії соціономічних.

Зважаючи на те, що соціальні працівники є суб’єктами, які забезпечують здійснення управлінських функцій державної влади, зокрема функцій планування, організації, мотивації і контролю, їх професійна діяльність відрізняється рядом особливостей, характерних професіям, які нами умовно віднесені до категорії таких, що передбачають у системі цілей вплив на особистість і перш за все до таких, які відрізняються розвивальною спрямованістю.

Слід відзначити, що до представників цього класу висуваються високі вимоги. Крім того, що вони, як і всі інші, повинні мати достатньо високий рівень професійної підготовки, їм необхідно уміти розуміти людину, знайти індивідуальний підхід до неї, розуміти мотиви поведінки даної особистості.

На наш погляд, мета і завдання цього виду праці пред'являють більш високі вимоги до розумової діяльності представників цих професій, змістовності й темпу спілкування. У зв'язку з цим підвищуються вимоги до професійної і психологічної підготовки фахівця.

У цілому, основними психологічними вимогами соціономічних професій, направлених на розвиток особистості виділяємо: прагнення до спілкування; уміння легко вступати в контакт з незнайомими людьми; стійке добре самопочуття при роботі з людьми; доброзичливість, чуйність; витримка; уміння управляти емоціями; здатність аналізувати поведінку оточуючих і свою власну, розуміти наміри і настрій інших людей, здатність розбиратися у взаємостосунках людей, уміння злагоджувати розбіжності між ними, організовувати їх взаємодію; здатність у думках ставити себе на місце іншої людини, уміння слухати, враховувати думки іншої людини; здатність володіти мовою, мімікою, жестами; розвинута мова, здатність знаходити спільну мову з різними людьми; уміння переконувати людей; акуратність, пунктуальність, зібраність; знання психології людей.

Узагальнюючи наведені характеристики, зазначимо, що основними загальними психологічними вимогами даного виду професій є:

 - соціальна компетентність;

- здатність розпізнавати емоції й управляти ними (емоційна культура);

- психологічна культура.

Аналіз цих складових дає змогу помітити, що соціальна компетентність є необхідною складовою психологічної культури.

Психологічна культура особистості знаходить свій прояв в усіх сферах життєдіяльності людини. Вона включає як зовнішню, так і внутрішню характеристики особистості, які відображають спосіб, якість її діяльності в різних сферах життя і рівень її культурного розвитку як прагнення творчої самореалізації [81]. Вважається, що психологічна культура особистості в своєму складі має такі компоненти: сензитивність; комунікативну компетентність; здатність будувати та здійснювати повноцінні міжособисті відносини; здатність приймати участь у груповій мислетворчій діяльності; здатність і можливість реалізувати особистий інноваційний потенціал та потенціал свого колективу.

Автор розглядає сензитивність як здатність передбачати свій вплив на певну людину, яка формується у спілкуванні й забезпечує можливість адекватного відображення психічних станів людини, її властивостей та якостей.

Комунікативна компетентність розглядається не тільки як опосередковуюча ланка, але і як інструментальний засіб. У цьому випадку інформація циркулює між партнерами, оскільки вони рівною мірою активні, а інформація збільшується, збагачується, розширюється. Тобто, комунікація постає як засіб координації кооперативної взаємодії.

Міжособистісні відносини у колективі формуються й розвиваються у спілкуванні, у безпосередніх контактах його членів один з одним. Здатність будувати та здійснювати повноцінні міжособистісні відносини у багатьох випадках набувається з життєвим досвідом придбаними вміннями та навичками спілкування.

Під здатністю приймати участь у груповій мислетворчій діяльності розуміється активна взаємодія суб’єкта з оточуючими, яка проявляється в різноманітності шляхів сприйняття та обробки інформації, які включають способи її комбінування в пошуках ефективних рішень

Здатність і можливість реалізувати особистий інноваційний потенціал та потенціал свого колективу – це здатність креативно підходити до вирішення проблем, своєчасне і адекватне реагування на нові форми поведінки тощо.

В наукових роботах з державного управління стикаємося з поняттям «професійна культура» [42; 119]. Автори доходять висновку, що професіоналізм і культура нерозривні між собою через те, вони формуються системою трудової діяльності і соціальних відносин і виражають якість і продуктивність праці державного службовця. Мається на увазі, що прагнучи оволодіти професією, людина водночас долучається до загальної культури і завдяки поєднанню професіоналізму і загальної культури народжується професійна культура. Тобто професіонал стає особистістю тільки тоді, коли він свою діяльність наповнює реальним етичним змістом, поєднуючи професіоналізм з моральними принципами і моральною культурою.

На думку вчених, від рівня розвитку творчих сил і здібностей державних службовців, їх вміння застосовувати демократичні й моральні принципи, використовувати передові знання і досвід, професійні навички, прогресивні форми і навички управління залежить взагалі робота апарату державного управління [120].

Невід’ємним компонентом психологічної культури є емоційна культура.

Разом з тим, поняття «емоційна культура», «емоційні здібності», «емоційний інтелект» багатьма авторами розглядаються як еквівалентні [6-8].

Поняття емоційного інтелекту з'явилося з поняття соціального інтелекту. Дослідженню соціального інтелекту приділяли увагу такі вчені як Х. Гарднер, Дж. Гилфорд, Е. Торндайк та ін.

Емоційний інтелект – це явище, яке об'єднує в собі уміння розрізняти і розуміти емоції, управляти власними емоційними станами і емоціями своїх партнерів по спілкуванню. П. Салоуей і його співавтори Д. Майер і Д. Карузо визначають емоційний інтелект як здатність сприймати і розуміти прояви особистості, що виражаються в емоціях, управляти емоціями на основі інтелектуальних процесів. Цими вченими була розроблена найвідоміша модель емоційного інтелекту. В рамках цієї моделі було виділено чотири компоненти, які були названі «гілками». Ці компоненти вибудовуються в ієрархію, рівні якої, на думку авторів, засвоюються в онтогенезі послідовно. Важливо відзначити, що кожний компонент торкається як власних емоцій людини, так і емоцій інших людей.

1. Ідентифікація емоцій як ряд пов'язаних між собою таких здібностей, як сприйняття емоцій, їх ідентифікація, адекватне вираження, розрізнення справжніх емоцій, їх імітації.

2. Використовування емоцій для підвищення ефективності мислення і діяльності. Включає здатність використовувати емоції для напряму уваги на важливі події, викликати емоції, які сприяють розв'язанню задач, використовувати коливання настрою як засіб аналізу різних точок зору на проблему.

3. Розуміння емоцій як здатність розуміти комплекси емоцій, зв'язки між емоціями, переходи від однієї емоції до іншої, причини емоцій, вербальну інформацію про емоції.

4. Управління емоціями як здібність до контролю за емоціями, зниженню інтенсивності негативних емоцій, усвідомленню своїх емоцій, до рішення емоційно навантажених проблем без придушення пов'язаних з ними негативних емоцій [93].

На думку Д. Гоулмена емоційний інтелект це - здатність людини тлумачити власні емоції та емоції оточуючих з тим, щоб використовувати отриману інформацію для реалізації власної мети [36; 37]. Учений виділяє наступні складові емоційного інтелекту.

1. Самосвідомість як адекватне уявлення про себе, правильна самооцінка, віра в себе і упевненість у собі. Усвідомлення своїх сильних і слабких сторін, можливостей і того, над чим у собі варто попрацювати.

2. Саморегулювання як уміння правильно реагувати в різних поведінкових ситуаціях, самовладання, спокійна й упевнена сила, контроль негативних емоцій і уміння радіти, проявляти позитивні емоції, бути емоційно живим і яскравим.

3. Мотивація як активна життєва позиція, позитивне мислення, оптимізм, спонука себе й інших до дії, досягненню бажаних результатів у всіх сферах життя і в особистих взаємостосунках.

4. Емпатія як розуміння відчуттів і емоцій інших людей, потреб і мотивів, що стоять за ними, побудова такої взаємодії, при якій кожний відчував би, що одержує віддачу від того, що вкладає, і що його відчуття, емоції, цінності розділяють і приймають партнери по спілкуванню.

Р. Бар-Он розглядає емоційний інтелект як безліч некогнітивних здібностей і навичок, які впливають на здатність успішно справлятися з вимогами і тиском оточуючих. На думку вченого, емоційний інтелект включає наступні компоненти: 1) інтраперсональні: самоспостереження, емоційна самосвідомість, напористість, самоутвердження, незалежність, самоактуалізація; 2) інтерперсональні: емпатія, соціальна відповідальність, інтерпесональні відносини; 3) управління стресом: толерантність до стресу, контроль імпульсивності; 4) здібність до адаптації: перевірка реальності, гнучкість, рішення проблем; 5) оцінка загального настрою: оптимізм, щастя.

У концепції Д.В. Люсина емоційний інтелект трактується як здібність до розуміння своїх і чужих емоцій і управлінню ними [93]. Здібність до розуміння емоцій означає, що людина може розпізнати емоцію, ідентифікувати її; зрозуміти причини, що викликали дану емоцію, і наслідки, до яких вона приведе. Здібність до управління емоціями свідчить, що людина може контролювати інтенсивність емоцій; здатна контролювати зовнішнє вираження емоцій; при необхідності викликати ту або іншу емоцію.*.*

Розглянемо як в сучасних дослідженнях вивчаються різні особливості соціономічної професійної діяльності розвиваючого характеру.

Обґрунтовуючи професійну ідентичність особистості психологів, П.В. Смирнова звертає увагу на психологічні особливості даної професійної діяльності: цінності і значення професійної діяльності; мотивацію професійної діяльності; соціальний інтелект; стратегії ухвалення професійних рішень особою, професійну мету особистості.

Аналізуючи особливості професійної діяльності педагогів М.В. Борисова виділяє наступні чинники успішної професійної діяльності педагогів: ціннісні орієнтири; характер включення в управління навчальним закладом; сформованість індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції емоцій і поведінки; низький рівень нейротизму; сприятливий психологічний клімат; професійна мотивація [17].

Наступні складові професійної досконалості виокремлює В.М.Сич:

- теоретична компетентність – сукупність загальних та спеціальних знань, якими володіє фахівець у певній професійній сфері;

- практична компетентність – сукупність практичних навичок, якими володіє фахівець;

- професійно-важливі якості особистості – властивості особистості, сукупність яких є потенційними або актуальними здібностями до професійної діяльності;

- мотивація професійного вдосконалення – сукупність мотивів, які спонукають особистість до вдосконалення професійної діяльності.

У процесі вивчення психологічної складової правоохоронної діяльності В. Енгаличовим виділені такі компоненти: професійна компетентність; мотиваційна готовність; професіонально важливі якості фахівця [52].

Учений зауважує, що мотиваційний компонент розглядається як ціннісний, зв'язаний як з мотивацією індивідуума, так і з культурою професійного самовизначення, тобто здатністю і готовністю самовиразитися, самореалізуватися, саморозвиватися.

Професійна "Я-концепція особистості" фахівців правоохоронної діяльності за своєю структурою містить у собі такі компоненти:

- когнітивний компонент - уявлення про свої професійні здібності та можливості, самоідентифікація з представниками професійної групи та професійною діяльністю;

- емоційно-оцінний компонент –відношення до себе як до професіонала, емоційна ідентифікація з професійним середовищем;

- поведінковий (реалізаційний) компонент - прагнення бути зрозумілим, визначення стилю діяльності, підвищення свого професійного статусу, встановлення професійного контакту з різними партнерами по професійному спілкуванню. Отже, в даному випадку також можна виокремити такі компоненти як цінності та сенс професійної діяльності, мотивація професійної діяльності та встановлення взаємовідносин.

На підставі аналізу характеристик доходимо висновку, що до основних складових професійної діяльності представників соціономічних професій досліджуваного класу належать:

- професійна компетентність, яка включає соціальну компетентність, здатність розпізнавати емоції й управляти ними, психологічна культура тощо;

- професійна мотивація.

Якщо, аналізуючи вищенаведені характеристики ми змогли виділити основні складові професійної компетентності, то на складових професійної мотивації увага не акцентується.

Дослідженню особливостей професійної діяльності соціальних працівників також присвячена низка досліджень, які так чи інакше включають виділені компоненти.

Наприклад, вивчаючи проблеми становлення і розвитку державної служби, Л.В.  Свиридова виділила характеристики без яких не можлива продуктивна діяльність у цій сфері і серед них разом з професійними вимогами висока мотивація досягнення, високий самоконтроль і організованість. Інша група учених (В.В. Воробйова, О.Д. Крупчан, В.В.  Цвєтков, О.Я. Чебікін) виділяє ряд професійних якостей, при цьому не виділяючи окремо мотиваційний компонент [42]. Відповідно до теорії А.О. Суворової разом з основними нормативними якостями державних службовців, слід враховувати їх мотиваційно-ціннісні критерії.

Розглядуючи складові професіоналізму державних службовців, дослідники виокремлювали різні ознаки професіоналізму [15; 44; 60].

На думку учених, професіоналом можна вважати державного службовця, який є високоосвіченим, професійно компетентним, має мотивацію до професійної діяльності, зокрема до праці на державній службі тощо [15].

Аналізуючи складові професіоналізму державного службовця Сергій Зінченко виокремлює такі характерні ознаки професіоналізму як знання, уміння, етика, мораль [60].

Досліджуючи потенціал кар'єрного зростання як наявність у соціальних працівників професійних і особистісних характеристик, що сприяють підвищенню їх формального посадового статусу, О.В. Фаллер об'єднує виділені критерії-показники за своїми сутнісно-змістовними особливостями в основні блоки: професійний блок; особистісний блок; індивідуальний блок; акмеологічний блок.

У професійному блоці автор виділяє професійну компетентність і професійну креативність; в особистісному блоці – цілеспрямованість, ініціативність, волю, організованість і відповідальність, чесність і порядність; в індивідуальному блоці – особливості мотивації і потреби в досягненнях, характеристику самооцінки, характеристику ціннісних орієнтацій і інтереси, оцінку самореалізації; в акмеологічному - виділяє силу особистості, рівень антиципації, рівень саморегуляції, уміння приймати і реалізовувати рішення, рівень працездатності. Тобто, обов’язковою складовою професійної діяльності соціальних працівників є спрямованість на управлінську діяльність.

Таким чином, структура професійної діяльності соціальних працівників як представників соціономічних професій включає професійну компетентність, обов’язковою складовою якої є система професійних умінь, пов'язана зі сферою діяльності, в якій реалізуються управлінські функції; соціальна компетентність; психологічна культура та професійна спрямованість, як сукупність професійних та управлінських мотивів.

Вищезазначене можна надати у вигляді таблиці (див. табл. 1.2.)

Таблиця 1.2.

**Структура професійної діяльності держслужбовців**

|  |
| --- |
| Структура професійної діяльності |
| Професійна компетентність | Професійна спрямованість |
| - Система професійних умінь, пов'язана зі сферою діяльності, в якій реалізуються управлінські функції- Соціальна компетентність- Психологічна культура | Професійні мотиви | Управлінські мотиви (мотивація до реалізації управлінських функцій) |

Визначена структура професійної діяльності соціальних працівників дає змогу визначити місце мотивації в структурі діяльності соціальних працівників як представників соціономічних професій. Ми вважаємо, що наявність даних компонентів свідчить про продуктивність професійної діяльності державних службовців.

## 1.2. Особливості мотивації професійної діяльності в системі «людина-людина»

Мотивації професійної діяльності у психологічній науці приділяється значна увага. Проблема мотивації є одним з напрямів психологічних досліджень, що активно розробляються.

Існує безліч підходів до визначення понять «мотив» і «мотивація» (В.Г. Асєєв, В.К. Вілюнас, Є.П. Ільін, В.І. Ковальов, О.М. Леонтьєв, М.Ш. Магомет-Емінов, Д.Н. Узнадзе, П.М. Якобсон, Д. Макклелланд, Х. Хекхаузен і ін. ).

Аналіз зарубіжних теорій мотивації поведінки людини дає можливість виділити декілька основних групи таких теорій, які, на нашу думку, повною мірою відображають основні зарубіжні підходи до вивчення мотивації [16; 75].

По-перше, було запропоновано шість наступних груп:

1. Теорія інстинктів, до якої відносяться: ідея про цілеспрямовану енергію інстинктів Ф Аквінського, дуалізм інстинктивної і вольової дії Р. Декарта, біологічна теорія обумовленості поведінки Ч. Дарвіна , генетична теорія Р. Менделя, інстинктивний детермінізм З. Фрейда.

2. Теорії потреб або особистісних відмінностей. До них відносяться: ідея про існування психологічних потреб Р. Мюррея, теорія ієрархії потреб А. Маслоу, ідея про мотивацію досягнення Д. Макклелланда, 16-факторна модель аналізу потреб Р. Кеттела, трьохфакторна модель Г. Айзенка.

3. Теорія спонукання або навчання: ідея про реактивність людської поведінки Дж. Уотсона, положення про наявність психічних чинників при
поясненні мотивації поведінки людини К. Хала; існування мети діяльності Е. Толмена, емоційності як чинника, що породжує реакцію людини К. Спенса, контрольованість поведінки зовнішнім підкріпленням Б. Скіннера; теорії соціального навчання А. Бандури.

4. До теорії мотивації до особистісного зростання відносяться: теоретичні положення про існування психологічних стадій розвитку Е. Еріксона, які визначають розвиток індивіда через встановлення основних орієнтирів по відношенню до себе і свого соціального середовища.

5. До гуманістичних теорій відносяться: теорії самоактуалізації особистості А. Маслоу та К. Роджерса.

6. У рамках когнітивних теорій розглядаються підходи Е.Толмена, К. Левіна, Ж.Піаже, теорія когнітивного балансу Ф. Хайдера і теорія когнітивного дисонансу Л. Фестингера.

На наш погляд, у даному викладенні достатньо повно відображено біологічний, когнітивний та соціальний аспекти мотивації поведінки.

Крім цього, має місце розділення теорій мотивації на змістовні і процесуальні [68]. До змістовних теорій мотивації відносять теорії, які вивчають мотиви людей в роботі і спонукальні мотиви. До них належать: теорія потреб А. Маслоу, ERG-теорія Альдерфера, теорія «Двох чинників» Херцберга, X-Y теорія Макгрегора і дослідження Макклелланда в області мотивації, влади й афіляції.

До процесуальних теорій мотивації відносяться теорії, які розглядають проблему управління мотивацією у процесі діяльності. В них увага сконцентрована на рішеннях, які стимулюють, направляють і завершують поведінку людини, і які вона у цій поведінці реалізує. Ця теорія валентності-інструменталъності-очікування Врума, теорія постановки мети Локка, модель мотивації Портера і Лоулера і «Рубікон-модель» Хекхаузена.

Надаючи аналіз представленім у сучасній психологічній літературі теоріям мотивації, Н.Н. Богдан підкреслює, що частіше за все описані зазначені нижче основні теорії [16].

Теорія ієрархії потреб А. Маслоу, яка припускає наявність п'яти видів потреб, розташованих в ієрархічному порядку. Відповідно до даної теорії, поведінку людини в кожний момент часу можливо пояснити домінуванням будь-якої потреби. При роботі на держслужбі можуть бути задоволені всі основні потреби людини. Знання керівництва про основні потреби як окремих співробітників, так і робочих груп дає можливість впливати на мотивацію і задоволеність працею співробітників.

Д. Макклелланд виділив потреби вищого рівня: у владі, успіху і приналежності. Співвідношення цих потреб лежить в основі ефективної діяльності. Практична значущість теорії полягає в тому, що на її основі виділено три типи соціальних працівників і визначено умови ефективної діяльності кожного з типів.

У класичних теоріях мотивації окрім особистості, розглядаються взаємостосунки людини й організації.

Так, у теорії Д. Макгрегора, обґрунтовуються дві лінії поведінки людини в системі управління персоналом: авторитарна, що веде до прямого регулювання і жорсткого контролю організаційної поведінки співробітника (теорія X) і демократична, що припускає широку участь усіх співробітників організації в процесах підготовки і ухвалення рішень, наділення працівників більшою відповідальністю і повноваженнями (теорія Y).

Практична значущість цієї теорії полягає в тому, що встановлені Д. Макгрегором аспекти трудової діяльності можуть піддаватися прямому або непрямому регулюванню з боку керівника.

Основні положення теорії Ф. Херцберга свідчать про те, що на задоволеність роботою впливають два види чинників, названі автором «мотиваційними» і «гігієнічними». Мотиваційні чинники, пов'язані зі змістом роботи і внутрішніми потребами особи в самовираженні. Вони викликають задоволеність роботою, і їх посилення приводить до підвищення задоволеності від нейтрального стану до позитивного.

Гігієнічні чинники можуть викликати незадоволеність або, в кращому випадку, її відсутність, але їх посилення все одно не приводить до стану задоволеності. Головним стимулятором («чинниками мотивації») Ф. Херцберг вважав саму роботу і пов'язані з нею потреби досягнення і визнання, прагнення до просування по службі, відчуття відповідальності і власного зростання, тобто самореалізацію працівників у праці.

Виражений інструментальний характер дозволяє використовувати теорію Ф. Херцберга в практиці вивчення задоволеності працею персоналу організації.

Модель мотивації X. Хекхаузена містить ряд положень. У даній моделі аналізується широкий клас підходів, що застосовуються для пояснення поведінки і об'єднаних наступною передумовою: поведінка людини скеровується очікуванням, оцінкою передбачуваних результатів її дій і їх віддалених наслідків. Значущість, яку суб'єкт при цьому приписує слідствам, визначається властивими йому ціннісними диспозиціями - мотивами.

У поняття «мотив» включаються такі поняття, як потреба, спонука, потяг, схильність, прагнення і т.д. При такому розумінні мотивація представлена у вигляді процесу: виникнення потреби, дії з її задоволення, досягнення бажаного результату. Динамізм процесу додає можливість впливати на всі його складові, тобто управляти мотивацією.

 Разом з тим, мотив визначається як бажаний цільовий стан у рамках відношення «суб'єкт - середовище». При цьому суб'єкт прагне стану задоволеності різними чинниками середовища, а середовище задає способи і створює умови досягнення задоволеності.

X. Хекхаузен конкретизував основні теоретичні побудови стосовно дослідницької практики і узагальнив напрями експериментального дослідження мотивації. До їх складу увійшли наступні: змістовна класифікація мотивів; генезис мотивів (виникнення, розвиток і зміна окремих мотивів); вимірювання мотивів (методи визначення індивідуальних відмінностей в прояві окремих мотивів); актуалізація мотивів (виділення специфічних умов актуалізації певного мотиву); мотиваційний конфлікт; дієвість мотивації.

Аналіз досліджень мотивації у вітчизняній науці вичерпно зроблено Є.П. Ільїним. Як підкреслює Є.П. Ільїн, надзвичайно широкий спектр трактувань змісту мотивації й мотивів, пов'язаний зі складністю вивчення даного явища: 1) його багатоаспектністю, 2) безпосереднім входженням практично в усі події психічного життя; 3) складністю його відділення від інших психічних феноменів [61].

У самому загальному вигляді «мотив» розуміється як: 1) спонука до діяльності, пов'язана із задоволенням потреб суб'єкта; 2) матеріальний або ідеальний предмет, що спонукає до діяльності; 3) усвідомлена причина вибору дії; терміном «мотивація» позначаються спонуки, що викликають активність організму та визначають його спрямованість (тобто система факторів, що детермінують поведінку) [61].

Запропоновані Є.П. Ільїним результати аналізу змісту і природи мотиву свідчать про те, що поняття мотиву у психологічній літературі представлено по-різному [61, с. 60-64]. Мотив був визначений:

1) як потреба (С.Л. Рубінштейн, О.М. Леонтьев, Л.І. Божович, В.А. Іванніков, А.Г. Ковалев);

2) як предмет задоволення потреби, мета (С.Л. Рубінштейн, О.М. Леонтьев);

3) як спонука (Х. Хекхаузен, А.А. Файзуллаєв);

4) як намір (К. Левін, Л.І. Божович, Б.В. Зейгарник);

5) як стійкі властивості (особистісні диспозиції)(М. Мадсон, Х. Мюррей, Дж. Аткінсон, К.К. Платонов, В.С. Мерлін, М.Ш. Магомед-Емінов);

6) як стан (Р.А. Пілоян, Дж. Гілфорд, А.М. Меєрович);

7) як формулювання (В.Н. М’ясищев, К. Обуховський);

8) як задоволеність (В.Г. Асєєв, А.Г. Ковальов, П.М. Якобсон).

Отже, мотив - це складне багаторівневе і багатогранне структурне утворення, здатне спонукати і регулювати діяльність людини.

Відзначимо, що в психологічній науці має місце розмежування мотивів на різних підставах [57], а саме: залежно від характеру участі в діяльності (розуміючі, знаючі й реально діючі за О.М. Леонтьєвим); за часом обумовлення діяльності (далека – коротка мотивація за Б.Ф. Ломовим); залежно від соціальної значущості (соціальні – вузько особисті за П.М. Якобсоном); від фактичної включеності в саму діяльність або ті, що знаходяться ззовні неї (широкі соціальні мотиви і вузько особистісні мотиви за Л.І. Божович); за джерелом мотивації (внутрішні / зовнішні); мотиви певного типу діяльності.

Крім цього, мотиви можуть бути класифіковані таким чином: мотиви, які пов’язані з важливими суспільними потребами особистості за критерієм їх змісту: ідейні, політичні, моральні та естетичні; мотиви, які визначаються за критерієм рівня регуляторної функції: широкі соціальні, колективістські, процесуально-діяльнісні (ситуативні, стимулюючі або заохочувальні); мотиви, які об’єднані за видами діяльності: суспільно-політичні, професійні, навчально-пізнавальні; мотиви, які об’єднані за часом їх прояву: постійні, короткочасні та довготривалі; мотиви, пов’язані з силою їх прояву: сильні, помірні, слабкі; мотиви, які розділяються за ступенем їх сталості: сильно-, середньо- і слабо сталі; мотиви, які розрізняються за ступенем усвідомленості: усвідомлені і неусвідомлені; мотиви, які розділяються за ступенем дієвості: такі, що знають (мотивування) і такі, що реально діють(мотиви-стимули і смислоутворювальні мотиви).

Мотиви професійної діяльності можна поділити на декілька груп [23]: мотиви, які відображають потребу в діяльності, яка є змістом професії; мотиви, що пов’язані з суспільною значущістю професії (мотиви престижу); особистісні мотиви, які реалізуються у професійній діяльності (мотиви саморозкриття та самоствердження, матеріальні потреби, особливості характеру, звичок тощо); мотиви, що виявляють особливості самосвідомості особистості в умовах взаємодії з професією (впевненість у власній особистій придатності, у володінні достатнім творчим потенціалом тощо).

Мотивацію у сучасній психологічній науці розглядають по-різному: як сукупність чинників, що визначають поведінку (К. Мадсен, Ж. Годфруа), як усвідомлена спонука, що відображає готовність людини до дії або вчинку (В.Г. Асєєв, В.І. Ковальов, С.Л. Рубінштейн), як сукупність мотивів (К.К. Платонов), як внутрішня детермінанта діяльності (Р.С. Вайсман), як сукупна система процесів, що відповідають за спонуку і діяльність (В.К. Вілюнас), як процес психічної регуляції конкретної діяльності (М.Ш. Магомет-Емінов), як механізм виникнення, напряму і способів здійснення діяльності (І.А. Джідарьян) [61, с. 65].

Зокрема Є.П. Ільїн розглядав мотивацію «як динамічний процес формування мотиву (як підстава вчинку)» [61, с. 67].

Мотивація, яка є одним з найважливіших компонентів професійної діяльності, має різні визначення. В.К. Вилюнас відзначає, що мотивація позначає сукупність чинників, механізмів і процесів, що забезпечують виникнення на рівні психологічного віддзеркалення спонук до життєво необхідної мети, тобто направляючих поведінку на задоволення потреб [22; 23].

Як сукупність психологічних явищ, у яких відображається наявність у людській психіці певної готовності, яка спрямована на досягнення цілей розглядає мотивацію Г.В. Щекін. Мотивація тісно пов’язана з потребами людини і супроводжується переживаннями, позитивними, або негативними емоціями. Г. Михайловим мотивація розглядається як процес сполучення мети підприємства і мети співробітника для якнайповнішого задоволення потреб обох [107, с. 16].

 Достатньо змістовне визначення мотивації запропоновано О.С. Виханським і А.І. Наумовим [27]. Вони визначають її як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, задають її межі і форми, що додає цій діяльності спрямованості, яка орієнтована на досягнення певної мети.

На думку В.Г. Асєєва мотивація - це віддзеркалення в суб'єктивній значущості і регулятивне здійснення об'єктивно важливих станів дійсності, включаючи саму людину [9]. Мотивація як рушійна сила поведінки людини посідає основне місце в структурі особистості, пронизуючи її основні структурні утворення: спрямованість, характер, емоції, здібності, діяльність і психічні процеси.

Ми розуміємо мотивацію як процес усвідомлення і інтеріоризації мотиву чи системи мотивів.

Важливим моментом будь-якого дослідження в області мотивації є вибір позиції щодо рівня виникнення і функціонування мотивів (область підсвідомості або свідомість), ступеня їх усвідомлення індивідом. Процес формування мотиву пов'язаний з усвідомленням умов конкретної діяльності, актуалізуючи ту або іншу потребу. Актуалізація відбувається за трьома напрямами. В першу чергу, в ролі збудників діяльності розглядаються явища переважно афективної і когнітивної природи, різною мірою представлені у свідомості: мотиви, потреби, інтереси, устремління, мета, спонуки, мотиваційні установки (диспозиції), ідеали і т.д. [31; 58; 59; 89; 135].

 Афективний компонент відображає емоційні зв'язки, що виникають між людиною і предметом, емоційні реакції на об'єкт.

Когнітивний компонент включає виявлення предмету, який може задовольнити потреби людини, знання його сутнісних властивостей і прийомів взаємодії з ним, усвідомлення можливості різноманітних відносин і зв'язків з цим предметом, перспектив (вірування про об'єкт), що відкриваються від взаємодії з ним .

У подальших дослідженнях вчені виділяють три основні «мотиваційних начала» діяльності людини: афекти, розум і сила волі. При цьому автори підкреслюють, що сила волі розпоряджається мозком, органами чуття і рухами, приводячи людину до здійснення певних вчинків. Вчинок, виступаючи дією з реальним значенням, набуває ролі творчого початку особистості [92]. Отже, сутність третього компоненту – поведінкового розкривається через усвідомлення умов здійснення певної дії. Іншими словами – це схильність реагувати будь-яким чином або дія (поведінковий намір) по відношенню до об'єкту.

Таким чином, мотивація діяльності людини представлена такими підструктурами психіки як емоції, інтелект і воля. Поєднання конструктів психіки робить конкретний мотив реально діючим збудником активності, забезпечує рівень і безперервність реалізації даної активності в конкретному виді діяльності. Проте, можливе домінування одного з компонентів за певних умов тієї або іншої діяльності, що визначають специфіку відповідної мотивації.

Мотивація, обумовлюючи поведінку і діяльність, робить вплив на професійне самовизначення, на задоволеність людини своєю працею. Професійна мотивація — це дія конкретних спонук, які обумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією [143]. На наш погляд у запропоноване визначення слід внести поправки і враховуючи запропоноване нами розуміння мотивації, розглядати професійну мотивацію як це процес усвідомлення і інтеріоризації мотивів які обумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією

Усяка професійна діяльність полімотивована, тобто відповідає одночасно двом або декільком мотивам. Слідством полімотивації є розділення функцій мотивів на спонукальні й системоутворюючі. Як підкреслює О.М. Леонтьєв: дії людини об'єктивно завжди реалізують якусь сукупність відносин: до наочного світу, до навколишніх людей, до суспільства, до себе самого [89]. Але, як далі продовжує вчений, ці відносини визначаються зв'язками діяльності суб'єкта, їх опосередкуванням і тому є релятивними (відносними): в структурі однієї діяльності даний мотив може виконувати функцію смислоутворення, а в іншій - функцію додаткової стимуляції. Проте, системоутворюючі мотиви завжди посідають більш високе ієрархічне місце, ніж примушуючі, навіть коли вони не володіють прямою емоційною значущістю для індивіда. Тут знову виявляється співвідношення між когнітивним і афективним компонентами мотивації, цього разу на користь когнітивної складової.

Крім полімотивованості виокремлюють такі характерні особливості мотивації професійної діяльності як ступінь інтринсивності (екстринсивності); множинність; структурність; ієрархічність; сила і стійкість мотивів; особистісна і професійна спрямованість, ступінь адекватності.

Ступінь інтринсивності (екстринсивності) визначається через співвідношення двох видів мотивації, а саме інтенсивної мотивації (вмотивованості людини «з середини») й експресивної мотивації (вмотивованості людини «ззовні»). Перший вид мотивації, пов’язаний з особистісними диспозиціями: потребами, установками, інтересами, потягами, бажаннями); другий вид обумовлений зовнішніми умовами та обставинами.

Під множинністю мотивації розуміють розвиток мотивів ( їх кількість і значущість), які забезпечують позитивне стійке ставлення до професійної діяльності.

Структурність мотивації професійної діяльності особистості визначається, виходячи із бажаності і необхідності наявності всіх груп мотивів.

Ієрархічність мотивації професійного вдосконалення свідчить про те, що мотиви професійної діяльності певним чином ієрархієзовані, взаємодіють між собою. Кожний мотив завжди взаємодіє з іншими мотивами. Таким чином, професійна діяльність особистості є результатом певної боротьби мотивів, підпорядкування одних мотивів іншим.

Сила мотиву визначається за рівнем, глибиною усвідомлення потреби і самого мотиву професійного вдосконалення, а стійкість може оцінюватись за його наявністю у структурі мотивації та за збереженням його впливу на прагнення особистості до професійної діяльності.

Сукупність стійких мотивів, які спонукають до діяльності і задоволення потреб визначають спрямованість особистості. Мотиваційна система, яка при цьому виникає, фактично є певним видом спрямованості.

Слід відзначити, що мотивація професійної діяльності на різних стадіях становлення професіонала має різні особливості. Аналіз наукових джерел [20; 35; 64; 101] дозволяє зробити припущення, що професійна мотивація формується вже на стадії навчання, де виникає і закріплюється інтерес до змісту професійної діяльності; усвідомлюється її суспільна й індивідуальна значущість; виникають прагнення і намір особистості вдосконалювати свою професійну діяльність заради самореалізації в майбутній професійній кар'єрі.

На стадії практичного оволодіння професією уточнюються професійні прагнення, причини зацікавленості в професійному вдосконаленні; коректуються мотиви і мета професійного вдосконалення; з'являються і закріплюються мотиви оволодіння високими нормами і якнайкращими зразками професійної майстерності; підіймається планка індивідуальних досягнень; з'являється перша задоволеність від результатів удосконалення професійної діяльності; виникають мотиви самореалізації особистості в професійній діяльності; в цілому у структурі мотивації особистості зростає кількість мотивів, ускладнюється їх ієрархія (при позитивній адаптації).

На стадії акме (професійного розквіту) посилюються мотиви особистісного зростання, престижності професії, професійної творчості, у тому числі інтенсивно йде змістоутворення (відкриття все нових і нових особистісних значень у професійній діяльності); переважають конструктивні мотиваційні тенденції, які орієнтують людину на творіння, зменшується кількість проблем, які викликають незадоволеність, збільшується кількість рішень на основі професійної інтуїції тощо.

Отже, мотиви, що мають місце на першій стадії з переходом у другу не зникають. Вони залишаються і до певної міри видозмінюються. Ми припускаємо, що система мотивації професійної діяльності професіонала виглядатиме таким чином:

1. Мотивація оволодіння професією (загальнотрудова й соціальна)

- інтерес до змісту професійної діяльності;

- суспільна й індивідуальна значущість;

2. Мотивація професійного вдосконалення (професійні)

- професійні прагнення;

- професійне вдосконалення;

- індивідуальні професійні досягнення;

- мотивація самореалізації особистості в професійній діяльності;

3. Мотивація професійної творчості (управлінська)

- мотивація особистісного зростання;

- змістоутворююча (відкриття значень в професійній діяльності)

- мотивація творіння (творчості)

- мотивація ухвалення рішень

 - мотивація управління професійною діяльністю

Останнім часом продовжуються спроби побудови більш загальних і всеосяжних класифікацій мотивів і систем мотивації. Наприклад, у диспозиційному підході В.А. Ядова пропонується виділити чотири рівні потреб (мотивів, ситуацій або нахилів), що задовольняються за допомогою професійної діяльності: установки, що формуються на основі біологічного характеру в найпростіших ситуаціях і побутових умовах; соціальні установки, що формуються на основі потреб у спілкуванні в повсякденному житті; диспозиції, тобто схильності, що характеризують спрямованість інтересів особистості на певну сферу праці і базові соціальні установки; система ціннісних орієнтацій особистості.

Згідно зазначеним рівням може бути представлена наступна система професійної мотивації обумовлена формуванням наступних професійних мотивів: загальнозначущих (матеріальних), соціальних (суспільних), професійних, ціннісних орієнтацій.

 Перші два рівні автор відносить до ряду більш низьких мотивів, що визначають ставлення до праці як до необхідності. І можна було б сказати, що при дослідженні професійної діяльності вони є мало значущими. Проте, якщо ми розглядаємо професійну діяльність у системі «людина-людина, то потреба в спілкуванні і взаємодії, уміння спілкуватися і взаємодіяти в повсякденному житті може бути передумовою для розвитку навичок ділової взаємодії. Останні два рівні утворюють вищі мотиви, що визначають вибір професії, ставлення до праці, її продуктивність і тощо.

 На останньому рівні доцільно виділити таку ієрархію структури ціннісних орієнтацій особистості, від яких залежить структура задоволеності працею, оскільки мотиви і цінності у сфері праці мають роль таких функцій: орієнтуючої, тобто такої, що допомагає здійснювати вибір поведінки; смислоутворюючої, що визначає суб'єктивну значущість поведінки працівника; мобілізуючої сили на реалізацію значущих видів діяльності; виправдувальної і т.д.

Отже, професійна мотивація динамічна, мінлива і є безперервним процесом, що протікає під постійною дією об'єктивних і суб'єктивних чинників. Структура професійних мотивів може видозмінюватися на різних етапах становлення (розвитку) професіонала: на етапі вибору професії або спеціальності (зважуються всі плюси і мінуси пропонованої роботи); в процесі роботи з обраної спеціальності; при зміні робочого місця (перехід з однієї роботи на іншу).

Останнім часом у психології здійснено достатньо спроб класифікувати мотиви професійної (трудової) діяльності. Так, Є.П. Ільїн мотиви, пов’язані з трудовою діяльністю, пропонує розділити на три групи: мотиви трудової діяльності, мотиви вибору професії і мотиви вибору місця роботи [61].

Мотиви трудової діяльності такі: спонуки суспільного характеру; отримання певних матеріальних благ для себе і сім'ї; задоволення потреби в самоактуалізації, самовираженні, самореалізації, суспільному визнанні, в пошані з боку інших.

Е.С. Чугуновою представлена класифікація мотивів вибору професії й професійної діяльності. Вона виділяє: домінантний тип професійної мотивації (стійкий інтерес до професії); ситуативний тип професійної мотивації (вплив життєвих обставин, які не завжди узгоджуються з інтересами людини); конформістський (суггестивний) тип професійної мотивації (що включає вплив з боку найближчого соціального оточення) [74, с. 174].

Згідно з думкою Г.С. Нікіфорова існують наступні основні групи мотивів професійної діяльності: мотиви власне праці, мотиви соціальної значущості праці, мотиви самоутвердження в праці, мотиви професійної майстерності [143].

У вітчизняній психолого-педагогічній літературі мотиваційна структура професійної діяльності якнайповніше описана в роботах А.К.Маркової. Інтегральною характеристикою мотивації професійної діяльності, на думку вченої, є професійна спрямованість, а зовнішнім проявом спрямованості є професійні інтереси [101; 102].

Інтегральна структура мотиваційних чинників була виявлена Є.А. Купріяновим [83]. Обов'язковими компонентами цієї структури, на думку дослідника, є включеність у діяльність, матеріальний добробут, інтерес до змісту праці, самореалізація, влада, суспільна користь, незалежність, звичка, умови роботи, кар'єра, визнання, здоров'я і безпека. Аналіз компонентів цієї структури мотивації дозволяє виділити такі загальні групи: загальнозначущі мотиви (матеріальні і безпеки); соціальні мотиви; професійні мотиви; мотив самореалізації (особистісні); управлінські мотиви.

В цілому вищезазначені групи представляють дві групи мотиваційних чинників, а саме:

1. Процесуальна і змістовна мотивація або професійна мотивація;

2. Мотивація до реалізації управлінських функцій.

Досліджуючи професійну діяльність викладача вищого навчального закладу, Н.Н. Богдан відзначає, що в основі його професійної діяльності лежить поєднання загальнотрудових мотивів і мотивів специфічних для вищої школи, які включають: мотив викладацької та навчально-методичної праці; мотиви науково-дослідницької діяльності; мотиви управлінської діяльності, тісно пов'язані з кар'єрною мотивацією [16, с.72].

На наш погляд, слід внести деякі корективи до пропонованої класифікації, а саме, мотиви управлінської діяльності слід виділити в окрему групу. При цьому, слід розглядати систему професійної мотивації педагога, як представника соціономічних професій, яка складатися з наступних компонентів:

1. Загальнотрудової мотивації.

2. Мотивації професійної діяльності, пов'язаної з професійною компетентністю, професіоналізмом.

3. Мотивації управлінської діяльності.

У психологічній літературі поширена також точка зору, згідно якої професійні мотиви педагога можна згрупувати в три блоки [29]: мотиви вибору педагогічної професії; мотиви, що виявляються в процесі праці вчителя; мотиви вдосконалення педагогічної діяльності.

Пропонована класифікація також узгоджується з запропонованою вище схемою. Тобто, процес формування мотивів вибору професії педагога можна розглядати як трудову мотивацію; процес формування мотивів професійної діяльності вчителя - як професійну мотивацію; процес формування мотивів вдосконалення педагогічної діяльності - як управлінську мотивацію.

На думку Р. Цвєткової основними мотивами, що забезпечують стимулювання діяльності людини, є дієві мотиви, які поділяються на орієнтаційно-пізнавальні; операціонально- і раціонально-змістовні; морально-емоційного стимулювання; адміністративно-управлінські.

Аналіз структури наданої ученою показав, що процес формування виокремлених нею мотивів можна розглядати як систему, яка включає в себе загальнотрудову мотивацію, професійну мотивацію, управлінську мотивацію.

Отже аналіз систем мотиваційних чинників, які детермінують професійну діяльність представників соціономічних професій дозволив виокремити наступні групи :

* 1. Загальнотрудові мотиви.
	2. Мотиви професійної діяльності (професійна компетентність, професіоналізм).
	3. Соціальні (суспільні).
	4. Ціннісні орієнтації.
	5. Управлінські мотиви.

На наш погляд, для представників соціономічних професій такі складові як загально трудові мотиви. соціальні мотиви і ціннісні орієнтації, як орієнтація на служіння можна віднести до мотивації професійної діяльності. Таким чином, враховуючи вищезазначені чинники, система мотивації представників соціономічних професій буде включати:

1. Професійну мотивацію як процес усвідомлення і інтеріоризації мотивів професійної діяльності.
2. Управлінську мотивацію як процес усвідомлення і інтеріоризації управлінських мотивів.

#

# РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

##

## 2.1. Методи та організація дослідження

Відомо, що мотивована поведінка є результатом дії двох чинників: особистісного і ситуаційного. Під особистісним чинником вбачаємо мотиваційні диспозиції особистості (потреби, мотиви, установки, цінності), а під ситуаційним - зовнішні, оточуючі людину умови (поведінка інших людей, ставлення, оцінки, реакції оточуючих, фізичні умови і т.д.). Слід зазначити, що коли розмова йде про зовнішні чинники, то аналізується суб'єктивне віддзеркалення об'єктивних умов і те значення, яке особа цим умовам додає. Людина поступає відповідно до того, як вона оцінює й інтерпретує навколишню дійсність. Роль мотиваційних диспозицій зводиться не стільки до прямої детермінації поведінки, скільки до участі у формуванні когнітивних оцінних схем, за допомогою яких людина інтерпретує ситуацію. Подальші дії є результатом цієї інтерпретації.

Життєвий досвід особистості формує певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок по відношенню до професійної діяльності. Тому у професійному плані суб’єкт діяльності розглядається через систему його диспозицій, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і соціально обумовлених побуджень до діяльності [138; 139]. Досліджуючи зазначену проблему, вчена стверджує, що мотиваційна сфера особистості виступає важливим моментом ефективної професійної діяльності і наголошує на наявності зв’язку між потребами, мотивами, емоціями, з одного боку, і постановкою цілей, саморегуляцією – з іншого. Тобто мотивована трудова поведінка також є результатом особистісних і ситуаційних чинників, про що йшлося вище.

Розділення мотивації на внутрішню і зовнішню породило два різні методологічні підходи до вивчення цього явища.

Основою дослідження зовнішньої мотивації є природничонауковий експеримент. Однак, експериментальна парадигма не раз піддавалася критиці з боку психологів гуманістичного напряму [104].

Ми поділяємо думку Х. Хекхаузена і А. Маслоу, що істинні причини вчинків людини полягають у внутрішніх чинниках. Вибрана нами позиція припускає вибір на користь іншого методу дослідження особистості – суб'єктивних психодіагностичних методів, у першу чергу – тестів-опитувальників.

Діагностика мотиваційної сфери за допомогою суб'єктивних методів є дуже складною задачею з погляду розробки адекватної методики. Можна назвати цілий ряд причин, що обумовлюють ці труднощі. Відсутність системного підходу до розгляду мотивації і мотиву [61, с. 339] і пов'язана з цим теоретична неоднозначність трактування основних понять в області мотивації, спочатку не сприяє діагностиці. Далі, мотиви діяльності і поведінки, утворюючи ядро особистості, є її самою «закритою зоною» [150, с. 14], і основною проблемою вимірювання мотивації стає зниження правдивості відповідей випробовуваного через дію чинника соціальної бажаності або захисної реакції.

Прямі методи отримання інформації (опитування, інтерв'ю, анкетування) дозволяють судити лише про «уявні мотиви», причинні стереотипи, ціннісні орієнтації. Ряд потребово-мотиваційних тенденцій не усвідомлюється людиною, крім того відповіді на питання анкети сильно схильні ефекту соціальної бажаності, навмисним і ненавмисним спотворенням. Проте, метод прямого опитування посів головну позицію у сфері менеджменту при вивченні мотивації працівників підприємств.

З другого боку, до опитувальних методів належать і психологічні опитувальники, які включаючи непрямі питання, що в сукупності описують деякий психологічний конструкт і набагато менше схильні спотворенням, у порівнянні з анкетами.

Опитувальники мотивів - це підгрупа особистісних опитувальників, орієнтованих на діагностику потребово-мотиваційної сфери особистості, що дозволяють визначити, на що спрямована активність індивіда. В таких опитувальниках мотиви розглядаються як причини вибору спрямованості поведінки. На думку І.Л. Соломіна, анкетні методи, у тому числі опитувальники, використовуються для діагностики мотивації найбільш часто, проте схильні спотворенням з боку випробовуваного.

Враховуючи те, що опитувальники мають свої обмеження, пов'язані з їх суб'єктивним характером, вони схильні ефекту соціальної бажаності (хоча і у меншій мірі, ніж анкети), на їх результат можуть зробити вплив численні суб'єктивні чинники – від фізіологічного стану до настрою. У зв'язку з цим при використовуванні тестів опитувальників необхідно жорстко дотримуватися інструкції і норм процедури тестування з метою мінімізувати вплив випадкових зовнішніх і внутрішніх чинників.

Одним з найважливіших аспектів, що визначають якість і ефективність управлінської діяльності в системі «людина-людина» є сукупність мотивів соціономічної управлінської діяльності як професійної і тому надзвичайно важливо виявлення значущих мотивів професійної діяльності управлінців.

На основі проведеного аналізу особливостей соціономічної діяльності, управлінської діяльності в системі «людина-людина», аналізу мотивації соціономічної і управлінської діяльності, виділимо ті чинники, які найбільш значущі для діагностики мотиваційної структури суб'єкта соціономічної управлінської діяльності.

По-перше, необхідно виділити ті стійкі утворення в структурі особистості, які визначають стиль життєдіяльності людини в цілому, щоб визначити детермінанти поведінки і основні потреби людини. По-друге, важливо визначити ті особливості поведінки людини в процесі професійної діяльності, які, в першу чергу рухають людиною на шляху її професійного самовизначення і самовдосконалення. По-третє, визначити рівень сформованості основних професійних мотивів.

Як відомо, до стійких утворень особистості відносять прагнення до отримання матеріальних благ, забезпечення побутових умов, прагнення до взаємодії, спілкування, отримання певного статусу, бажання займатися улюбленою справою, прагнення до пізнання, розвитку тощо. Найважливішою детермінантною професійного шляху людини є її уявлення про свою особистість — так звана професійна Я-концепція, яку кожна людина втілює у професійну діяльність. Через професійні переваги, спосіб побудови свого професійного шляху людина реалізує своє «Я». Для будь-якої людини характерна певна особистісна концепція, таланти, спонуки, мотиви і цінності, якими вона не зможе поступитися, здійснюючи вибір професійної діяльності зокрема і професійного шляху взагалі. Минулий життєвий досвід формує певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок по відношенню до роботи. Тому в професійному плані суб'єкт діяльності розглядається і описується через систему його диспозицій, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і тому подібних соціально обумовлених спонук до діяльності.

У своїй роботі як діагностичний інструментарій ми використовували вербальні стандартизовані опитувальники.

Основу емпіричного дослідження склали наступні методики:

- методика «Якоря кар'єри»;

- методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері О.Ф. Потьомкіної;

- диференціально-діагностичний опитувальник Є.А.  Климова (ДДО);

- методика діагностики емоційного інтелекту Н. Холла.

Вищезазначені методики наведені у додатках (див. Додаток Б, В, Г, Д)

Для визначення соціально обумовлених спонук (мотивів) особиcтості до професійної діяльності, для визначення професійної спрямованості, способу побудови професійного шляху керівника ми скористалися методикою «Якоря кар'єри».

Опитувальник «Якоря кар'єри»призначений для діагностики кар'єрних орієнтацій особистості, які відносяться до сфери Я-концепції. Створений всередині сімдесятих Е.H.  Schein, адаптований у 2000 р. В.А. Чикером. Містить вісім шкал [142].

* + 1. Професійна компетентність. Згідно інтерпретації, людина з такою орієнтацією хоче бути майстром своєї справи, вона особливо щаслива, коли досягає успіху в професійній сфері, але швидко втрачає інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати його здатності. Одночасно така людина шукає визнання своїх талантів, що має виражатися в статусі, відповідному його майстерності.
		2. Менеджмент. У даному випадку першорядного значення має орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, повнота відповідальності за кінцевий результат і з'єднання різних функцій організації.
		3. Автономія. Первинна турбота особи з такою орієнтацією — звільнення від організаційних правил, розпоряджень і обмежень. Яскраво виражена потреба все робити по-своєму: самому вирішувати, коли, над чим і скільки працювати.
		4. Стабільність. Ця кар'єрна орієнтація обумовлена потребою в безпеці і стабільності для того, щоб майбутні життєві події були передбачені.
		5. Служіння. Основними цінностями при даній орієнтації є «робота з людьми», «служіння людству», «допомога людям», «бажання зробити світ краще» і т.д.
		6. Виклик. Основні цінності при кар'єрній орієнтації цього типу — конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, розв'язання складних задач.
		7. Інтеграція стилів життя. Людина орієнтована на інтеграцію різних сторін способу життя. Вона не хоче, щоб в її житті домінувала тільки сім'я, або тільки кар'єра, або тільки саморозвиток. Особистість прагне того, щоб все це було збалансовано.
		8. Підприємництво. Людина з такою кар'єрною орієнтацією прагне створювати щось нове, хоче долати перешкоди, готова до ризику. Вона не бажає працювати на інших, а хоче мати свою марку, свою справу, своє фінансове багатство.

Згідно якірної моделі професійного розвитку (Д. Холланд, Е.Г. Шейн), кар'єрні орієнтації є елементом Я-концепції, що відображає вибраний суб'єктом напрям професійного просування, заснований на його потребах, мотивах, інтересах, здібностях.

Кар'єрні орієнтації визначаються дослідниками як елемент Я-концепції особистості («pattern self-реrceived»), що включає уявлення про свої здібності, ціннісні орієнтації, мотиви, значення, потреби, що відносяться до просування в професійній діяльності. Як синонімічні поняття в цьому проблемному полі використовуються: «кар'єрна мета або орієнтації» («career goal or orientation» – G.A.  Miller, E.V.Morse, G.Gorden), «мета роботи» («work goal» – T.J.  Alien), «кар'єрні переваги» («career preference» – R.  Katz), «якорі кар'єри» («career anchor» – Е.H.  Schein).

Кар'єрні орієнтації є результатом професійної й організаційної соціалізації. При цьому професійна соціалізація відображає процес привласнення цінностей, норм, значень професійної діяльності в цілому. Кар'єрні орієнтації, маючи малий ступінь усвідомленості й актуалізуючись у ситуації вибору, роблять вплив на вибір професійної діяльності і місця роботи. Вони є проміжною змінною між особою і організацією [53].

Кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації у результаті накопичення досвіду розвитку кар'єри, вони стійкі і можуть залишатися стабільними протягом довгого часу. Кар’єрні орієнтації відображають життєву перспективу керівника та реалізуються в уяві про управлінську кар’єру [127].

У середині 70-х рр. Е.H.  Schein на основі масштабного емпіричного дослідження менеджерів сформулював якірну модель професійного розвитку, згідно якої в певній професійній діяльності існує декілька напрямів просування особи, відповідних її кар'єрним орієнтаціям. Їм було виділено 5 якорів кар'єри, що відображають певний зміст Я-концепції особи в контексті професійного просування: професійна компетентність, менеджмент, автономія/незалежність, стабільність, підприємництво.

Надалі Е.H.  Schein запропонував опитувальник для виявлення кар'єрних якорів («Career Orientations Inventory»), який став широко використовуватися в різних сферах професійної діяльності, а також у кроскультурних дослідженнях. Російська адаптація цього опитувальника вперше була представлена в 2000 році [142].

З метою перевірки методики на валідність Л.Г. Почебут  був проведений кореляційний аналіз між кар'єрними орієнтаціями і чинниками особистості за методикою Р. Кеттелла. Результати його підтверджують високу змістовну валідність цього опитувальника. За даними аналізу, орієнтація особистості на менеджмент пов'язана з такими особовими чинниками, як товариськість (А), соціальна сміливість (Н) і недовірливість по відношенню до людей (L); особистість, орієнтована на служіння, як правило, консервативна (Q1) і недомінантна (Е); людина, що орієнтується на інтеграцію стилів життя, звичайно в своїй поведінці проявляє конформність (Q2).

Опитувальник «Якоря кар'єри» знайшов популярність як в прикладному аспекті — в підборі кадрів, менеджменті, так і в теоретичному, при дослідженні особливостей мотивації у сфері «людина-людина», професійної спрямованості.

Так, Ю.В. Новожилова [121] використовувала згаданий опитувальник для вивчення професійної спрямованості педагогів вищої школи, внаслідок чого виділила 4 групи педагогів залежно від різного змісту смислової сфери. Дане дослідження показало, що смислова сфера педагогів із спрямованістю педагогічної діяльності на служіння людям відрізняється вираженістю просоціальних і духовних значень, широтою змісту, структурованістю і впорядкованістю професійних значень. Смислова сфера педагогів з орієнтацією на саморозвиток відрізняється централізацією професійних значень на особистісне і професійне зростання, на реалізацію творчого потенціалу; прагненням до розширення смислового контексту педагогічної праці і гармонізації життєвих і професійних значень.

Смислова сфера випробовуваних із спрямованістю в професійній діяльності на адміністрування і управління відрізняється: централізаціцією професійних значень на власному матеріальному добробуті, кар'єрі, соціальних досягненнях. Смислова сфера випробовуваних з орієнтацією в професійній діяльності на комунікацію відрізняється: осмисленням трудової діяльності через призму законів і норм людських відносин і переважанням групоцентричних значень з елементами просоціальних; широтою смислового контексту і позитивною смисловою перспективою педагогічної праці, але при цьому недостатньою структурованістю і впорядкованістю професійних значень.

У дослідженні, проведеному В.П. Светлаковою і Л.Н. Язовою, тест «Якоря кар'єри» використовувався для дослідження особливостей діяльності менеджерів. У результаті було виявлено, що для успішних менеджерів характерні дві основні кар'єрні орієнтації: підприємництво (1 місце - 84 %) і менеджмент (2 місце - 82 %).

У вивченні особистісної регуляції спільної управлінської діяльності керівників С.Ю. Флоровський з'ясував, що система повсякденних ділових інтеракций, реалізованих на вищому і середньому рівнях управління виробничих організацій, виявляє сензитивність до регулюючого впливу трьох кар'єрних орієнтацій: «стабільність роботи», «стабільність місця проживання» і «підприємництво». З посиленням особистісної значущості для керівників будь-якого з цих «якорів кар'єри» їх повсякденні робочі контакти в менеджерському співтоваристві організації здійснюються все менш оптимально. Орієнтація керівника на «автономію» й «інтеграцію стилів життя» підвищує рівень його «партнерської прийнятності» в повсякденній діловій взаємодії.

Тест «Якоря кар'єри» використовується для вивчення кар'єрних орієнтацій співробітників в органах внутрішніх справ [141]. Показники тесту увійшли до узагальненого показника оцінки ступеня розвитку основних складових потенціалу резервістів, у відповідністі з якою відбувається оцінка ступеня готовності до нової посади.

Шкали даної методики були використані Т.А. Смахтиною в дослідженні розвитку професійної самосвідомості в індивідуальних стратегіях кар'єрного зростання соціальних працівників як в інтегральному показнику професійної самосвідомості, так і в процесі контролю ефективності розробленої нею акмеологічної програми розвитку професійної самосвідомості.

Вивчаючи проблему професійного психологічного відбору судових приставів, Д.В. Масленніков використовував «Якорі кар'єри» в алгоритмі відбору [103]. Також за допомогою цієї методики були виявлені провідні кар'єрні орієнтації судових приставів, а також встановлені їх особливості у судових приставів з високим і низьким рівнем професійної успішності. Зокрема, автором доведено, що провідні кар'єрні орієнтації судових приставів включають орієнтацію на «професійну компетентність», «служіння», «управління» («менеджмент») і «незалежність».

У дослідженні М.Г. Селюч, присвяченому творчому «Я» керівників освітніх установ наведені значні відмінності інтеграції життєвих і кар'єрних орієнтацій залежно від типу структури організації творчого «Я». Стійкість збалансованої структури творчого «Я» керівника досягається свідомістю професійної діяльності, яка пронизана високим значенням загальнолюдських цінностей, підвищеною етичною чуйністю до вчинків і завжди виявляється способом «ставлення до іншої людини». Зокрема, аналіз навантажень чинників виявив у всіх типах структурної організації творчого «Я» керівників загальний чинник, який відображає кар'єрну орієнтацію – служіння. Основними цінностями цієї орієнтації є вільний, свідомий і відповідальний вибір поведінки на основі ціннісно-смислового самовизначення, а головною цінністю - людина.

Таким чином, ми можемо стверджувати, що опитувальник «Якоря кар'єри» є достатньо поширеним у дослідженнях у сфері «людина-людина», увага авторів до даного опитувальника пов'язана в основному з його змістовністю, доброю дискримінативною валідністю. Основна мета використовування даного опитувальника - діагностика ціннісно-смислового компоненту професійної самосвідомості.

Для визначення ступеня вираженості професійної (процесуальної) мотивації соціальних працівників була використана методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційнно-потребовій сфері О.Ф. Потьомкіної.

О.Ф. Потьомкіна, ґрунтуючись на роботах К.Г. Юнга і Е. Фромма, пропонує дві методики діагностики соціально-психологічних установок особисті спрямовані відповідно на виявлення "процесуальної-результативної спрямованості" й орієнтацій на "альтруїзм-егоїзм, а також орієнтацій на "свободу-владу і "працю-гроші". Автор приводить наступні характеристики особистості при переважанні описуваних установок.

1. Орієнтація на процес. Згідно інтерпретації автора, люди орієнтовані на процес менш замислюються над досягненням результату, часто спізнюються зі здачею роботи, їх процесуальна спрямованість перешкоджає їх результативності.

2. Орієнтація на результат. Люди, що орієнтуються на результат, одні з найнадійніших. Вони можуть досягати результату в своїй діяльності всупереч суєті, перешкодам, невдачам.

3. Орієнтація на альтруїзм. Альтруїзм найцінніша суспільна мотивація, наявність якої відрізняє зрілу людину.

4. Орієнтація на егоїзм. Як відзначає О.Ф. Потьомкіна, помірно розвинутий егоїзм не є негативною межею, проте гіпертрофований — він може перешкоджати адекватним взаємостосункам.

5. Орієнтація на працю. Звичайно люди, що орієнтуються на працю, весь час використовують для здійснення чогось, не жаліючи вихідних днів, відпустки і т.д. Праця приносить їм більше радощів і задоволення, ніж якісь інші заняття.

6. Орієнтація на гроші. Провідною цінністю для людей з цією орієнтацією є прагнення до збільшення свого добробуту.

7. Орієнтація на свободу. Головна цінність для цих людей - це свобода. Дуже часто орієнтація на свободу поєднується з орієнтацією на працю, рідше це поєднання “свободи” і “грошей”.

8. Орієнтація на владу. Для людей з подібною орієнтацією провідною цінністю є вплив на інших, на суспільство.

Як і попередня методика, тест-опитувальник О.Ф. Потьомкіної часто використовується для діагностики персоналу, в наукових дослідженнях дана методика виявляється однією з не багатьох, що містять шкалу егоїзм-альтруїзм, що в свою чергу привертає увагу дослідників, які займаються психологічними проблемами добровольчої діяльності.

Так, К.С. Азарова використовує вказаний опитувальник у дослідженні психологічних ефектів добровольчої діяльності [2]. Причому, відповідна шкала методики виступає одним з основних дискримінуючих показників у дослідженні.

Для з'ясування значущості альтруїстської і гуманістичної мотивації використовувала даний тест-опитувальник О.М. Лугова [91]. Вона, зокрема, виявила несформованість у більшості студентів старших курсів гуманістичної спрямованості.

Згаданий опитувальник був використаний у дослідженні психологічних особливостей професійного самовизначення майбутніх фахівців допоміжних професій соціономічного типу [106]. Було виявлено, що сильніше за все у майбутніх фахівців допоміжних професій виражені орієнтації на свободу, на процес і на результат. Середню вираженість має спрямованість на альтруїзм, менш виявляється орієнтація на працю й егоїзм. Значно менше спостерігається спрямованість на гроші і владу.

У дослідженнях, пов'язаних з професійною компетентністю, так само часто використовується опитувальник О.Ф. Потьомкіної.

Так, Ємельянова А.В. використовувала його в дослідженні психолого-акмеологічних особливостей формування мотивації влади керівника [51].

Використовуючи даний опитувальник як одну з методик у вивченні емпатії як чинника мотивації в професійному становленні особистості, Т.В. Дорошенко з'ясувала, що орієнтація на альтруїзм і працю сприяють розвитку емпатії [45].

Згідно досліджень А.В.  Лейбіної, існує пряма кореляція орієнтації на результат творчого мислення у вихователів дитячих садків, що має великий внесок у розуміння психології мотивації творчого педагогічного мислення в професійній діяльності даної групи педагогічних працівників [87].

На думку В.В.  Алонцева, орієнтація на результат, працю і альтруїзм впливають на готовність студентів до проведення ігор в дитячих оздоровчих центрах [3].

Таким чином, основні сфери застосування методики діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері О.Ф. Потьомкіної — дослідження, пов'язані з чинниками альтруїзму (добровільчої діяльності), професійної компетентності педагогів і керівників, особливостей мотивації і пізнавальної активності школярів. Як бачимо, дана методика поширена в дослідженнях, що говорить про довіру до неї багатьох учених і, відповідно, про її валідність і надійність.

Для визначення професійних інтересів і прихильностей використовується диференціально-діагностичний опитувальник Є.А. Климова (ДДО).

Частіше за все дана методика використовується в роботі профконсультантів служби зайнятості і шкільних психологів при профорієнтації підлітків, дорослих, а також при відборі для навчання на різні типи професій.

В основі методики лежить запропонована Є.А.Климовим класифікація професій з предмету праці. Згідно цієї класифікації виділяють п'ять сфер професійної діяльності: «людина–природа, «людина–техніка, «людина–людина, «людина–знакові системи», «людина–художній образ».

Праця людей, що відносяться до професій групи «людина-природа пов'язана з: перетворенням (садівник), переробкою (технолог харчової промисловості); обслуговуванням, охороною флори і фауни (працівник лісового господарства, квітникар, птахівник, тваринник і ін.); заготівкою продуктів, експлуатацією природних ресурсів (мисливець, рибак, лісоруб, агроном, зоотехнік і ін.); відновленням, лікуванням (ветеринар, еколог, лісовод і ін.); вивченням, описом, дослідженням (генетик, геолог, ботанік, зоолог, метролог і ін.).

Професії типу «людина-техніка пов'язані з: перетворенням деталей, виробів, механізмів (виготовлення деталей, машин, механізмів, слюсарно-складальні, монтажні, будівельно-обробні, роботи зі здобичі й переробки промислової сировини, виготовлення харчових продуктів); обслуговуванням технічних об'єктів (наладка і обслуговування устаткування, управління верстатами, машинами, механізмами, транспортними засобами і будівельними машинами); відновленням (відновлення і ремонт технічного устаткування, виробів); вивченням (контроль і аналіз якості виробів і механізмів, випробування якості виробів).

Професії сфери «людина-людина припускають взаємодію з людьми і пов'язані з: вихованням, навчанням, тренуванням інших людей (вихователь, викладач, майстер виробничого навчання, тренер ін.); медичним обслуговуванням людей і доглядом за ними (лікар, зубний технік, медична сестра); правовою допомогою (суддя, адвокат, юрисконсульт, працівник міліції і т.д.); організацією людей, керівництвом і управлінням ними (адміністратор, менеджер і ін.); вивченням, описом, дослідженням інших людей (соціолог, психолог, журналіст, слідчий і ін.).

Праця людей, що відноситься до професій групи «людина - знакові системи» пов'язана з: перетворенням, розрахунком, сортуванням (бухгалтер, економіст, листоноша і ін.); шифровкою, дешифровкою, розпізнаванням символів (стенографіст, радист, лінгвіст, філолог, історик, математик, бібліотекар і ін.); складанням і зберіганням документації (архіваріус, діловод і ін.); відновленням, усуненням спотворень (коректор, редактор і ін.).

Професії типу «людина - художній образ» пов'язані з: перетворенням, створенням (архітектор, дизайнер, скульптор, модельєр, художник, режисер, композитор і ін.); виконанням, виготовленням виробів за зразком в одиничному екземплярі (диригент, музикант, вокаліст, актор, ювелір, реставратор, оформлювач і ін.); з відтворенням, копіюванням, розмноженням художніх творів (майстер із розпису, шліфувальник по каменю, маляр і ін.).

Дана методика є опитувальником з двадцяти питань. Кожне питання містить два альтернативні варіанти (“а” і “б”). Випробовуваний повинен у кожній з 20 пар пропонованих видів діяльності вибрати тільки один вид, який відповідає його інтересам. Професійна група, що набрала більшу кількість балів є найбільш переважаючою.

У сучасних дослідженнях дана методика частіше за все використовується для визначення рівня професійної готовності та рівня сформованості професійних інтересів і схильностей молоді, що вчиться. Значно менше робіт, у яких досліджується зміст діяльності і відповідність психологічних схильностей особи вибраної професії або посади.

Так, диференціально-діагностичний опитувальник Н.І. Нагімовою використовувався для дослідження рівня сформованості компонентів соціально-професійної компетентності майбутніх робітників [114]. К.В. Максимова застосовувала цю методику при вивченні особливостей формування життєвих планів студентів юридичних вузів [98]. Вивчення механізмів формування професійно-педагогічної майстерності також проводилося з використанням ДДО [20]. І.А. Ревина при дослідженні зв'язку між особистісними рисами випробовуваних і характеристиками усвідомленого професійного вибору за допомогою тесту визначила, що готовність до усвідомленого професійного вибору корелює з визначеністю в ухваленні рішень: з показником визначеності (ДДО).Опитувальник Є.А. Климова О.А. Гур'яновою використовувався при дослідженні вікових особливостей професійної спрямованості школярів 8-11 класів. Інтерес викликає той факт, що з віком професії типу «людина-людина» для школярів є більш привабливими [40]. За допомогою даної методики К.П. Сергєєва, досліджуючи особливості споживацьких мотивів і життєвих цінностей студентів різного профілю освіти визначила відмінності в мотиваційнно-потребовій сфері студентів, що належать до різних навчально-професійних груп. Було встановлено, що мають достовірні відмінності у схильностях професіям «людина-людина» студенти гуманітарного й економічного профілю освіти.

Тип професії «людина-людина» був зафіксований як провідний відповідно до класифікації Є.А.Климова у студентів-психологів усіх спеціальностей при дослідженні формування їх психологічної готовності до професійної діяльності. Проте, слід відмітити, що на різних етапах оволодіння професією число таких осіб змінюється, спостерігається позитивна динаміка залежно від курсу навчання. На першому курсі 42% студентів відрізняються яскраво вираженою схильністю до професій типу «людина - людина», серед випускників вищого навчального закладу - 75%, тоді як серед фахівців-практиків 82,5%.

За допомогою ДДО Т.М. Хрустальова визначала схильність до педагогічної професії при розгляді спеціальних здібностей вчителя в інтегральному дослідженні індивідуальності. Дослідником В.М. Глад цей опитувальник був використаний для визначення відповідності професії менеджера [34]. За допомогою даної методики разом з такими методиками, як карта інтересів Е.А. Голомштока, методики дослідження акцентуації характеру по К. Леонгарда, темпераменту – по Айзенку були зроблені відповідні висновки і створений психологічний портрет майбутнього менеджера, який дав можливість зіставити його з ідеальним менеджером і тими якостями, які протипоказані для даної професії.

Для визначення рівня емпатії, уміння розпізнавати емоції й управляти ними була використана методика діагностики емоційного інтелекту Н. Холла.

Як вже було зазначено, вперше термін “емоційний інтелект” використаний у 1990 році Дж. Мейером і П.Саловєєм. Одне з визначень емоційного інтелекту, сформульоване цими авторами, звучить як «здатність ретельного осягнення, оцінки і виразу емоцій; здатність розуміння емоцій і емоційних знань; а також здатність управління емоціями, яка сприяє емоційному й інтелектуальному зростанню особистості» [128, с. 48].

Іншою передумовою підвищеної уваги до емоційного інтелекту стала гуманістична психологія. Після того, як Абрам Маслоу в 50-х роках увів поняття самоактуалізації, в західній психології відбувся «гуманістичний бум», який породив серйозні інтегральні дослідження особистості, які об'єднують когнітивні й афективні сторони людської природи.

На сьогодні існує 3 групи методик емоційного інтелекту:

1. Методики, що досліджують окремі здібності, які входять до складу емоційного інтелекту.

2. Методики, засновані на самозвіті й самооцінці випробовуваних.

3. Методики - “мульти-оцінщики”, тобто тести, які повинен заповнити не тільки випробовуваний, але і 10-15 знайомих йому людей (так званих “оцінювачів”), що проставляють бали його емоційному інтелекту.

Однією з найпоширеніших методик, заснованих на самозвіті й самооцінці випробовуваних, діагностуючих окремі здібності, що входять до складу емоційного інтелекту є тест Н.Холла. Методика запропонована для виявлення здатності розуміти відносини особистості, що репрезентуються в емоціях, і управляти емоційною сферою на основі ухвалення рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить 5 шкал:

1. Емоційна обізнаність.
2. Управління своїми емоціями (швидка емоційна відхідливість, емоційна неригідність).
3. Самомотивація (довільне управління своїми емоціями).
4. Емпатія.
5. Розпізнавання емоцій інших людей (швидше уміння впливати на емоційний стан інших людей).

Даний тест широко використовується в сучасних дослідженнях.

Так, за допомогою тесту Н.Холла І.А. Єгоров досліджував вплив рівня емоційного інтелекту керівників організацій на виконання управлінських функцій. У результаті вчений з'ясував, що існує тісний позитивний кореляційний зв'язок між рівнем емоційного інтелекту й ефективністю виконання наступних функцій: формування взаємостосунків; делегування повноважень і розподіл відповідальності; переконання, зміна поглядів співробітників; заохочення і покарання; використання інтересів працівників; увага до думки працівника; спонука до участі в роботі [50].

Автор відзначає, що всі без виключення управлінські функції, позитивно корелюючи з рівнем EQ, відносяться до сфери міжособистісних взаємостосунків у сфері «людина-людина". Крім цього існує залежність між високим рівнем емоційного інтелекту і схильністю керівника до демократичного стилю ухвалення рішення в колективі.

Як детермінанту результативних параметрів і процесуальних характеристик управлінської діяльності, досліджувала емоційний інтелект А.С.  Петровська. У своїх роботах вона також використовувала методику діагностики емоційного інтелекту Н. Холла [134].

У вивченні емпатії як чинника мотивації в професійному становленні особистості Т.В. Дорошенко використовувала тест Н.Холла як одину з основних методик [45].

Таким чином, тест Н.Холла є однією з найпоширеніших російськомовних методик у дослідженнях емоційного інтелекту, про що свідчать численні факти його застосування в дослідженнях.

У цілому методики, використані в дисертаційній роботі спрямовані на дослідження професійної мотивації і професійної спрямованості соціальних працівників як представників соціономічних професій.

##

## 2.2. Емпіричний аналіз результатів констатувального експерименту

Змінні, що входять у дослідження були розбиті на три групи:

* + 1. Кар'єрні орієнтації як показник я-концепції, інтегруючий у собі уявлення про свої здібності, ціннісні орієнтації, мотиви, значення, потреби, що відносяться до просування в професійній діяльності. Сюди ввійшли всі шкали тесту-опитувальника «Якоря кар'єри».
		2. Мотиваційні змінні. Сюди включені показники диференціально-діагностичного опитувальника і методики діагностики соціально-психологічних установок особи в мотиваційнно-потребносній сфері О.Ф. Потьомкіної.
		3. Емоційний інтелект. До цієї групи увійшли всі шкали тесту емоційного інтелекту Н.Холла.

Статистична обробка даних і презентація результатів здійснювалась за допомогою пакета для обробки статичних даних SPSS (версія 19.0)

В аналізі даних використовувалися наступні методи математичної статистики:

1. Дескриптивні статистики (середнє арифметичне, стандартне відхилення).
2. Критерій хі-квадрат для виявлення відмінностей розподілів змінних.
3. Коефіцієнт кореляції Спірмена, Персона.
4. Факторний аналіз.
5. Дисперсійний аналіз.
6. Кластерний аналіз.

Аналіз даних проводився в чотири етапи.

На першому етапі нами були проаналізовані змінні дослідження без розділення вибірки на групи, розраховані дескриптивні статистики, розподіл показників перевірений за допомогою критерію хі-квадрат. На другому етапі ми проаналізували вплив стажу й віку на змінні дослідження та на показники, що вивчаються. На третьому етапі нами детально проаналізовано структуру мотивації по всій вибірці і групах дослідження окремо. На четвертому етапі - узагальнили отримані результати і виділили основоположні чинники мотивації держслужбовців. Ґрунтуючись на виділених чинниках, ми склали типологію соціальних працівників і охарактеризували кожен з отриманих типів.

Оцінка середніх значень за методикою «Якоря кар'єри»:

1.Професійна компетентність; 2.Менеджмент; 3.Автономія; 4. Стабільність; 5.Служіння; 6.Виклик; 7.Інтеграція; 8.Підприємництво.

Рис. 2.1. Розподіл середніх показників тесту «Якоря кар'єри» для всієї вибірки

Розподіл середніх значень методики «Якоря кар'єри» наближений до рівномірного, про що свідчить розрахований коефіцієнт хі-квадрат (χ2=1,39; р=0,22). Таким чином не можна зробити статистично достовірних висновків про переважання одного або декількох якорів кар'єри у вибірці держслужбовців. Лише на рівні тенденції можна судити про переважання таких кар'єрних орієнтацій, як стабільність, служіння, інтеграція стилів життя і низької орієнтації на підприємництво.

Розподіл середніх значень методики О.Ф. Потьомкіної так само наближений до рівномірного, про що свідчить розрахований коефіцієнт хі-квадрат (χ2=2,65; р=0,92).

1. Процес; 2. Результат; 3. Альтруїзм; 4. Егоїзм; 5. Праця; 6. Свобода; 7. Влада; 8. Гроші.

Рис. 2.2. Розподіл середніх показників методики О.Ф. Потьомкіної для всієї вибірки

Таким чином, не можна зробити статистично достовірних висновків про переважання якої-небудь соціально-психологічної установки. На рівні тенденції можна розглядати високі результати за показниками процесу, результату, альтруїзму і свободи.

Оцінка середніх значень за методикою ДДО:

Розподіл балів, набраних за методикою ДДО так само наближено до рівномірного, що доведено критерієм хі-квадрат (χ2=0,61, р=0,96). Незначні відмінності в розподілі (не більш 3-х балів) можна потрактувати лише на рівні тенденцій. Таким чином, на рівні тенденцій соціальні працівники схильні до професій типу «людина-людина» і «людина-художній» образ.

1. Людина-природа; 2. Людина-техніка; 3. Людина-людина; 4. Людина-знакова система; 5. Людина-художній образ.

Рис. 2.3. Розподіл середніх показників методики ДДО для всієї вибірки



1. Емоційна обізнаність; 2. Управління емоціями; 3. Самомотивація; 4. Емпатія; 5. Розпізнавання емоцій

Рис. 2.4. Розподіл середніх показників методики діагностики емоційного інтелекту для всієї вибірки.

Розподіл середніх балів значущо відрізняється від рівномірного, що доведено критерієм хі-квадрат (χ2=8,42; р=0,05). Основною причиною нерівномірності розподілу є показник «Управління емоціями», який у вибірці соціальних працівників є дуже низьким. Таким чином, ми можемо зробити висновок про те, що зі всіх показників емоційного інтелекту у соціальних працівників найменше розвинуто управління емоціями. До найбільш розвинутих належать емоційна обізнаність і емпатія.

Для з'ясування впливу об'єктивних показників, таких як вік і стаж на показники тестів ми використовували коефіцієнт кореляції Пірсона.

В результаті розрахунків, нами було з'ясовано, що із збільшенням стажу підвищується орієнтація на професійну компетентність (r=0,26;р=0,003), знижується орієнтація на менеджмент (r=-0,33; р<0,0001), підприємництво (r=-0,23; р=0,008). З показників тесту О.Ф. Потьомкіної, від стажу роботи залежить лише установка на владу, яка знижується (r=-0,21; р=0,01).

Таким чином, із збільшенням стажу роботи у вибірці соціальних працівників відбувається трансформація мотиваційної сфери, пов'язана зі зниженням управлінської мотивації і підвищується орієнтація на професійну компетентність.

Набагато більший вплив на показники тестування надає вік. З віком у соціальних працівників підвищується орієнтація на компетентність (r=0,22;р=0,01), стабільність (r=0,37; р<0,0001), посилюється установка на альтруїзм (r=0,26;р<0,0001), працю (r=0,27;р<0,0001), свободу (r=0,21;р=0,015). При цьому знижується орієнтація на менеджмент (r=-0,35;р<0,0001), підприємництво (r=-0,31;р<0,0001), зменшується установка на егоїзм (r=-0,23;р=0,007) і владу (r=-0,21;р=0,012).

На підставі фактів, викладених вище, ми приходимо до висновку, що вікові тенденції зміни мотиваційної сфери багато в чому повторюються для стажу і дозволяють стверджувати, що з віком підвищуються ті мотиваційні тенденції, пов'язані з установками на стабільність, працю, альтруїзм і свободу, тобто гуманістична мотивація.

Цікавим є той факт, що емоційний інтелект залишається стабільним протягом усієї кар'єри і не залежить від віку і стажу, що говорить про базовості цього показника.

Аналіз структури професійних орієнтацій у вибірці соціальних працівників за допомогою кореляційного аналізу показує, що найбільш навантаженими змінними і, отже, більш значущими в структурі кар'єрних орієнтацій соціальних працівників є орієнтація на стабільність, служіння і підприємництво (ці змінні мають найбільшу кількість значущих кореляцій з іншими).

Так, орієнтація на стабільність супроводжується підвищенням орієнтації на професійну компетентність (r=0,25;р=0,003) і інтеграцію стилів життя (r=0,26;р=0,003), при цьому, з підвищенням орієнтації на стабільність, сильно знижується орієнтація на менеджмент (r=-0,46;р<0,0001) і підприємництво (r=-0,29;р<0,0001), значно менше, але все таки значущо знижується орієнтація виклику (r=-0,18;р=0,03).

Другою основною мотиваційною складовою кар'єрних орієнтацій є орієнтація на служіння. З підвищенням показника служіння підвищується спрямованість на інтеграцію (r=0,37; р<0,0001), виклик (r=0,32; р<0,0001), професійну компетентність (r=0,31;р<0,0001), підприємництво (r=0,20; р=0,015), автономію (r=0,17;р=0,048).

Як бачимо, серед вказаних кореляцій є суперечливі. Так, суперечливими виглядають взаємозв'язки служіння, виклику і підприємництва. Пояснення даної суперечності лежить у наявності проміжної змінної між мотивами служіння і виклику: як орієнтація на виклик, так і служіння сильно позитивно корелюють з установкою на працю. Служіння побічно пов'язано з підприємництвом і викликом через установку на працю.

Третьою основною мотиваційною складовою, що лежить в основі кар'єрних орієнтацій є підприємництво. З підвищенням орієнтації на підприємництво так само підвищується і виклик (r=0,53;р<0,0001), менеджмент (r=0,39;р<0,0001), автономія (r=0,21; р=0,13), служіння (r=0,20;р=0,15). При цьому знижується орієнтація на стабільність (r=0,29;р<0,0001).

Для структурного опису кар'єрних орієнтацій соціальних працівників нами був проведений факторний аналіз кореляційної матриці (метод принципових компонент, Varimax обертання), що дозволило виявити два чинники (див. табл. 2.1.).

Таблиця 2.1.

**Результати факторного аналізу кар'єрних орієнтацій за всією вибіркою.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Ф1 | Ф2 |
| Професійна компетентність | -0,12 | **0,65** |
| Менеджмент | **0,78** | -0,07 |
| Автономія | 0,19 | 0,33 |
| Стабільність | **-0,65** | 0,48 |
| Служіння | 0,15 | **0,74** |
| Виклик | **0,71** | 0,35 |
| Інтеграція | 0,03 | **0,72** |
| Підприємництво | **0,77** | 0,2 |
| Загальна дисперсія | 2,2 | 1,99 |
| Частка загальної дисперсії | 0,28 | 0,25 |

Факторний аналіз підтвердив наші висновки про базовості таких орієнтацій, як менеджмент, виклик і підприємництво. Ці три показники входять до першого чинника з позитивним навантаженням. При цьому орієнтація на стабільність входить у перший чинник з негативним навантаженням. Узагальнюючи значення навантажених змінних, ми можемо назвати перший чинник «Управлінська мотивація».

До другого чинника входять позитивно навантажені орієнтації на професійну компетентність, служіння й інтеграція, що дозволяє нам назвати даний чинник «Мотивація служіння».

У результаті підрахунку балів за кожним з двох чинників, ми отримали наступні норми:

Таблиця 2.2.

**Норми чинників кар'єрних орієнтацій.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Середн. | Мін. | Макс. | Стандартневідхилення. |
| Ф1. Управлінська мотивація | 39,4 | -25 | 109 | 31 |
| Ф2. Мотивація служіння | 105,9 | 55 | 143 | 18,1 |

Таким чином, до початкових змінних дослідження ми додаємо два чинники. Чинники не корелюють між собою (r=0,06).

Отже, ми можемо стверджувати, що в основі кар'єрних орієнтацій лежать два основні чинники: прагнення управляти і прагнення служити.

Аналіз внутрішньої структури соціально-психологічних установок за методикою О.Ф. Потьомкіної дає нам наступні результати.

Соціально-психологічні установки соціальних працівників утворюють складну структуру, в якій основними є установки на процес, працю, владу і гроші (по кількості значущих кореляцій з іншими змінними).

Так, чим більш виражена установка на процес, тим вище установка на альтруїзм (r=0,26;р=0,003), працю (r=0,36;р<0,0001) і тим менше установка на владу (r=-0,21;р=0,15). Негативна кореляція з установкою на результат очевидна і аналізу не підлягає.

Вираження установки на працю супроводжується сильною установкою на альтруїзм (0,42, р<0,0001), процес (0,36, р<0,0001), свободу (0,35;р<0,0001). При цьому установка на егоїзм знижується, але незначно (-0,18;р=0,34).

Установка на владу закономірно співпадає з установкою на гроші (0,36;р<0,0001), результат (0,42;р<0,0001), егоїзм (0,30;р<0,0001). І негативно взаємозв'язана з альтруїстською установкою (-0,22;р=0,12) і установкою на процес (-0,21;р=0,15).

Факторний аналіз структури установок знаходить три чинники, що лежать в основі соціально-психологічних установок соціальних працівників (табл. 2.3).

Таблиця 2.3.

**Факторний аналіз структури соціально-психологічних установок.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Ф1 | Ф2 | Ф3 |
| Процес | 0,05 | **0,56** | **-0,59** |
| Результат | 0,03 | 0,17 | **0,81** |
| Альтруїзм | **-0,65** | **0,5** | -0,04 |
| Егоїзм | **0,9** | 0,02 | -0,01 |
| Праця | -0,22 | **0,83** | 0 |
| Свобода | 0,17 | **0,64** | 0,22 |
| Влада | 0,41 | 0,04 | **0,67** |
| Гроші | **0,59** | 0,08 | 0,31 |
| Загальна дисперсія | 1,83 | 1,7 | 1,6 |
| Частка загальної дисперсії | 0,23 | 0,21 | 0,2 |

Виділені нами чинники дозволяють розглядати як базові «надустановки» наступні:

Чинник 1. Егоїзм. В основі цього чинника лежить егоїстична установка і прагнення до грошей, закономірно, що супроводжується пониженим альтруїзмом.

Чинник 2. Працьовитість. Цей чинник заснований на високій установці на процесі праці і установці на волі.

Чинник 3. Владність. В основі даного чинника лежить установка на результат, яку супроводжує установка на владу. Орієнтація на процес закономірно понижена.

Для виділених чинників отримані наступні норми:

Таблиця 2.4.

**Норми чинників установок.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Середнє | Мін. | Макс. | Станд. відхилен. |
| Ф1. Егоїзм | 0,5 | -7 | 12 | 4,5 |
| Ф2. Працьовитість | 23,7 | 10 | 39 | 5,3 |
| Ф3. Владність | 3,5 | -6 | 18 | 4,4 |

Отримані чинники корелюють між собою. Так, чинник егоїзму сильно негативно корелює з чинником працьовитості (r=-0,45), і позитивно з владністю (r=0,34), при цьому чинник владності негативно взаємозв'язаний з працьовитістю.

Таким чином, ми приходимо до висновку, що в основі соціально-психологічних установок соціальних працівників лежать три провідні чинники: егоїзм, працьовитість, владність.

Цікаві взаємозв'язки схильності до професій, що діагностуються ДДО, з кар'єрними орієнтаціями і соціально-психологічними установками.

Зокрема, чим більш схильний держслужбовець до професій типу «людина-природа», тим вірогідніше він матиме кар'єрну орієнтацію стабільності (r=0,29;р=0,001), альтруїстську установку (r=0,22;р=0,009) і тим менш у нього виражена орієнтація на менеджмент (r=-0,37;р<0,0001) і установка на владу (r=-0,26;р=0,002).

Фактично протилежні закономірності спостерігаємо у держслужбовців, схильних вибирати професії типу «людина-техніка». У таких представників підвищена установка менеджмент (r=0,22;р=0,01) і виклик (r=0,19;р=0,026). При цьому понижена установка на стабільність (r=-0,26;р=0,002).

Єдиною ознакою вибору професій типу «людина-людина» є кар'єрна орієнтація на інтеграцію стилів життя (r=0,19;р=0,02).

Кореляції ДДО з емоційним інтелектом фактично відсутні, окрім однієї кореляції. Розпізнавання емоцій корелює з перевагою професій типу «людина-людина» (r=0,31;р=0,017).

Решта показників ДДО не має значущих кореляцій з показниками мотиваційної сфери.

Ґрунтуючись на отриманих кореляціях, ми приходимо до висновку, що вибір професії типу людина-людина обумовлений орієнтацією на інтеграцію стилів життя, даному вибору супроводить висока здатність розпізнавати емоції.

У нашому дослідженні емоційний інтелект є базовим показником, причому, якщо спрямованість діяльності залежить від мотивації, то якість цієї діяльності — від емоційного інтелекту.

Кореляційний аналіз показав сильний взаємозв'язок емоційної обізнаності і орієнтації на професійну компетентність (r=0,19;р=0,026), служіння (r=0,25;р=0,004), інтеграцію (r=0,20;р=0,021), установки на процес (r=0,17;р=0,05). Виходячи з отриманих кореляцій, здатність розрізняти і інтерпретувати власні настрої, емоції, пориви розвинуті у держслужбовців, що мають високу мотивацію розвитку професійної компетентності, мотив служіння, інтеграції стилів життя.

Так само взаємозалежні уміння управляти своїми емоціями і установки на владу (r=0,21;р=0,012), егоїзм (r=0,17;р=0,046), результат (r=0,17;р=0,044), орієнтація на виклик (r=0,17;р=0,04). Таким чином, здатність контролювати і направляти власні імпульсні пориви розвинуті у держслужбовців, орієнтованих на владу й егоїзм. Відзначимо, що за наслідками дескриптивного аналізу дана здатність розвинута найменше.

Здібність до самомотивації так само сильно корелює з орієнтацією на виклик (r=0,35;р<0,0001), служіння (r=0,30;р<0,001), менеджмент (r=0,24;р=0,006), прагненням до професійної компетентності (r=0,18;р=0,037). Здібність до самомотивації й установки на результат так само мають велику частку сумісної дисперсії (r=0,40;р<0,0001), самомотивація корелює з установками на владу (r=0,29;р<0,0001), працю (r=0,19;р=0,026). Ґрунтуючись на отриманих кореляціях, можна стверджувати, що йде зсередини сильна мотивація до роботи (здатність до самомотивації) взаємозв'язана з тими показниками мотивації, які лежать в основі стенічної, активної діяльності: установками на працю, владу, менеджмент, виклик, служіння. Таким чином, наявність здібності до самомотивації виступає загальним енергетизуючим чинником мотиваційної структури.

Розвинута емпатія так само співпадає з орієнтацією на менеджмент (r=0,22;р=0,01) й інтеграцією (r=0,18;р=0,035). Так само підвищуються установка на результат (r=0,29;р=0,001) і владу (r=0,24;р=0,005).

Розпізнавання емоцій так само є важливим чинником, що впливає на мотиваційну сферу. Зокрема, з підвищенням цієї здатності посилюється орієнтація на менеджмент (r=0,24;р=0,004), інтеграцію (r=0,32;р<0,001), прагнення до виклику (r=0,21;р=0,11), служіння (r=0,22;р=0,012), підприємництво (r=0,18;р=0,03). Інтерпретуючи отримані взаємозв'язки, можна стверджувати, що уміння знаходити спільну мову і підтримувати відносини з людьми є чинником, що впливає на мотиваційні тенденції, пов'язані з активним спілкуванням: менеджмент, виклик, служіння.

Загальний показник емоційного інтелекту понад усе корелює з установкою на результат (r=0,38;р<0,0001), орієнтацію на інтеграцію (r=0,32;р<0,0001) і служіння (r=0,31;р=0,0001).

Значно менший взаємозв'язок має загальний показник емоційного інтелекту з орієнтацією виклику (0,28;р=0,001), менеджментом (r=0,22;р=0,008), професійною компетентністю (r=0,18;р=0,03).

Аналізуючи матрицю кореляцій виділених раніше чинників з емоційним інтелектом, ми приходимо висновку, що управлінська мотивація пов'язана практично зі всіма показниками емоційного інтелекту, окрім емоційної обізнаності. Зокрема з управлінням емоціями (r=0,21), самомотивацією (r=0,25), емпатією (r=0,18), розпізнаванням емоцій (r=0,23), загальним показником емоційного інтелекту (r=0,25). Таким чином, ми можемо стверджувати, що управлінська мотивація формується з високою часткою участі чинника емоційного інтелекту.

Мотивація служіння так само пов'язана майже зі всіма показниками емоційного інтелекту, окрім управління емоціями. З емоційною обізнаністю (r=0,29), самомотивацією (r=0,35), розпізнаванням емоцій (r=0,29), загальним показником (г=0,36).

Егоїзм ніяк не взаємозв'язаний з емоційним інтелектом, більшість коефіцієнтів близька до нуля. Це говорить про те, що природа егоїстичної установки криється не в показниках емоційного інтелекту, а в інших психологічних явищах, не врахованих у даному дослідженні.

Працьовитість має лише один взаємозв'язок - з емоційною обізнаністю (r=0,18; р=0,05), з чого виходить, що працьовитість не має під собою основного чинника — емоційного інтелекту, а лише взаємопов'язана із здатністю розрізняти власні емоції.

Чинник владності дуже нагадує за структурою кореляцій чинник управлінської мотивації. Він так само не корелює з емоційною обізнаністю і значущо корелює з рештою показників. Із здатністю управляти емоціями (r=0,25; р=0,05), самомотивацією (r=0,36; р=0,05), емпатією (r=0,26; р=0,05), розпізнаванням емоцій (r=0,32; р=0,05), загальним показником (r=0,33; р=0,05). Таким чином, владність, як і управлінська мотивація, припускає високо розвинутий чинник емоційного інтелекту.

Ґрунтуючись на результатах кореляційного аналізу, ми приходимо до висновку, що емоційний інтелект в цілому не є чинником, що впливає на вираженість егоїстичної установки і установки до праці, але тісно взаємозв'язаний з мотивацією служіння, управлінською мотивацією і установкою на владність. Таким чином, можна стверджувати, що смислове значення такого психологічного конструкта, як емоційний інтелект, відповідає тому, яке заявляється авторами. Емоційний інтелект — це не когнітивна здатність, що впливає на успішність діяльності у сфері людина-людина. Відповідно і мотивація, що пов'язана із спілкуванням (служіння, управління, влада) припускає розвинутий емоційний інтелект.

# РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ТА ЗАСОБИ РОЗВИТКУ ЕФЕКТИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

## 3.1. Характеристика структури та змісту розвивальної програми

Існують різноманітні шляхи та способи формування мотивації до професійної і управлінської діяльності. Попередній аналіз досліджень є підґрунтям для розробки розвивальної програми спрямованої на розвиток мотивації до професійної діяльності соціальних працівників як представників соціономічних професій.

У дисертаційній роботі ми спиралися на те, що професія державного службовця є соціономічною й управлінською і їй властиві мотиваційні чинники, які мають місце як в одному, так і в іншому виді діяльності.

 Як було відзначено у попередніх розділах - основними психологічними вимогами, які висуваються до представників соціономічних професій є: соціальна компетентність, здатність управляти емоціями, комунікабельність, психологічна культура; основними психологічними вимогами, які висуваються до суб'єктів управлінської діяльності є: навички соціальної взаємодії, знання сучасних управлінських підходів, прагнення та уміння працювати у команді, здатність формувати і розвивати ефективні робочі групи, прагнення ефективно управляти колективом, прагнення удосконалювати себе.

У зв'язку з цим, при розробці програми увага надавалася наступним аспектам:

- мотиваційному;

- комунікативному;

- емоційному;

- особистісному;

- професійно-етичному;

- управлінському.

Структура програми відповідає формованій структурі професійної діяльності і включає відповідно когнітивну (професійно-компетентнісну), мотиваційну, комунікативну, ціннісно-смислову, духовно-етичну і особистісну підготовку фахівців.

– Когнітивна підготовка спрямована на осмислення особливостей професійної діяльності як соціономічної й управлінської, включає оволодіння системою психологічних знань, необхідних для ефективного здійснення професійної діяльності й розвитку особи суб'єктів даного виду діяльності, вказує можливі шляхи їх виправлення і корекції;

– мотиваційна підготовка зосереджена на виробленні мотивів професійного вдосконалення;

– комунікативна підготовка зосереджена на навчанні комунікативним, перцептивним, інтерактивним, емпатійним умінням і навичкам, властивим поведінці професіонала;

– особистісна (рефлексія) підготовка зосереджена на усвідомленні власного досвіду і рівня особистісного розвитку і самооцінки того, наскільки особистісний розвиток суб'єкта професійної діяльності відповідає вимогам, що висуваються цією діяльністю;

 – морально-ціннісна підготовка є інтегруючим аспектом усієї решти напрямів підготовки і направлена на усвідомлення і реальне ухвалення морально ціннісних принципів і етичних норм, які відповідають професійній діяльності державних службовців.

Під час роботи перевага віддається таким формам роботи як міні-лекції, проблемні міні-лекції, робота в малих групах, парах, дискусії, ділові ігри, психотехнічні вправи, які спрямовані на активізацію інтелектуального потенціалу слухачів, відкрите вираження емоцій, формування нових переконань, цінностей, відповідних поведінкових умінь та навичок.

Програма у своїй структурі має п’ять етапів, кожен з яких включає серію занять з різноманітними рольовими іграми, проблемними ситуаціями, груповими дискусіями тощо.

 **Перший етап – організаційний.** Його мета – знайомство учасників заняття, створення атмосфери довіри і саморозкриття. На цьому етапі відбувається формулювання мети, знайомство з правилами поведінки в групі, вислів очікувань з приводу участі у заняттях. Основні методи вживані на даному етапі – це рольові ігри, психогімнастичні вправи, бесіди, дискусії. Основною частиною організаційного етапу є аналіз власного життя, визначення ролі мотивації професійної діяльності, прихованих бажань і очікувань.

**Другий етап – діагностичний**. Мета цього етапу – дослідження мотивації державних службовців, визначення чинників, які впливають на мотивацію їх професійної діяльності. На цьому етапі основними є діагностичні методи, до яких належать: використання тестових методик для вивчення особливостей професійної та управлінської діяльності, мотивації професійної діяльності, індивідуально-психологічних особливостей фахівців. У процесі впровадження цього етапу створюються умови для осмислення певних проблем, які існують у діяльності державних службовців, актуалізуються потреби учасників занять у самопізнанні і самоаналізі власних особистісних та професійних якостей та ін.

**Третій етап – мотивуючий.** Його мета - створення позитивного ставлення до участі у заняттях, спрямування на розвиток професійної мотивації, усвідомлення того, що мотивація впливає на ефективність діяльності. Основні методи, які використовуються на даному етапі – це аналіз результатів діагностичного обстеження, бесіди, дискусії, психогімнастичні вправи.

 **Четвертий етап – формуючий.** Загальна мета даного етапу – формування системи мотивації до професійної діяльності соціальних працівників як представників соціономічних професій. На цьому етапі відбувається ознайомлення з основами теорії мотивації і ціннісної регуляції професійної діяльності, основними мотиваційними чинниками, усвідомлення ролі мотивації в професійній діяльності, визначення впливу мотивації на успішність професійної діяльності. А також визначення системи життєвих проблемних ситуацій, які успішно вирішуються при розвиненій професійній мотивації, розвиток чинників, які вливають на мотивацію державних службовців

Четвертий етап має дві стадії:

- інформаційна (теоретична). Ця стадія має на меті ознайомлення з основним теоретичним матеріалом відносно даного аспекту. Досягається вона за допомогою міні-лекцій, бесід;

- розвивальна. Метою даної стадії є вирішення системи життєвих проблемних ситуацій, що сприяють формуванню аспекту, розглянутому на теоретичній стадії. Реалізується за допомогою інтерактивних методів. На даній стадії основними методами є рольові ігри, психогімнастичні вправи, аналіз управлінських (професійних) ситуацій.

Четвертий етап має наступні блоки: особистісний, емоційний, комунікативний, ціннісний (етичний), професійно-управлінський, мотиваційний. При цьому кожний блок включає теоретичну і розвивальну стадії.

**П'ятий етап – діагностичний.** Його мета – виявлення змін у мотиваційній сфері державних службовців, ціннісних і кар'єрних орієнтаціях. Для цього учасники занять знову визначають особливості професійної та управлінської діяльності, мотивацію професійної діяльності, свої індивідуально-психологічні особливості.

**Організаційний етап.** Уже зазначалося, що метою організаційного етапу є: знайомство учасників заняття, створення атмосфери довіри і саморозкриття.

Цей етап починається з короткого інформаційного повідомлення мети, завдань занять і засобів, за допомогою яких вони досягатимуться. Ставиться мета – розвиток мотивації професійної діяльності за допомогою формування основних мотиваційних чинників соціономічної й управлінської діяльності. Звертається увага на те, що учасники занять отримають у процесі освоєння програми.

Обов'язковою умовою є введення групових норм (правил). Дотримання правил необхідне для досягнення мети тренінгу і створення комфортної психологічної атмосфери. Класично в груповій роботі використовуються наступні правила:

1. Правило рівноцінності полягає в тому, що в групі немає тих статусних відмінностей, субординації, ієрархії, які були до занять.
2. Правило активності припускає активність кожного учасника занять.
3. Правило щирості. Треба говорити те, що думаєш, а не те, що треба.
4. Правило «тут і зараз», свідчить про те, що обговоренню підлягає те, що відбувається в ході занять.
5. Правило конфіденційності полягає в тому, що інформація, яка обговорюється в групі і торкається особистого життя кожного, не виноситься за межі занять. Можна розказувати третім особам, що переживав особисто учасник не називаючи імен і дій інших.
6. Правило зворотного зв'язку - аналіз поведінки, а не особистості.

Введення групових правил сприяє більш повному розкриттю кожного учасника групи.

Наступний пункт – вибір форм звертання і знайомство. Проведення процедури знайомства можна варіювати, проте, суть одна. Кожний учасник називає себе тим ім'ям, яке він би хотів чути у звертаннях до себе на заняттях, і якості, які допомагають йому в професійній взаємодії. Перш ніж представитися, кожний учасник повторює те, що сказав сусід. Процедура знайомства передбачає декілька цілей: познайомитися з рештою учасників занять, дати можливість подумати про себе в незвичному ракурсі і поділитися цими думками вголос. Слід зробити процедуру знайомства такою, щоб вона була в чомусь незвичайною, цікавою для всіх учасників і дала можливість їм трохи розкритися один перед одним.

Члени групи виказують свої очікування, побоювання, сумніви щодо занять. Це можна зробити як в усній, так і у письмовій формі. Проте у будь-якому випадку має бути групове обговорення.

Наступним пунктом є встановлення контакту між учасниками занять, встановлення довірчих відносин, формування мотивації до участі в заняттях.

Це досягається за допомогою наступних вправ:

«Публічне інтерв'ю». Учасники занять розбиваються на дві групи: ті, хто буде давати інтерв’ю і ті хто буде брати інтерв’ю. Той хто дає інтерв’ю сам вибирає інтирв’юєра і питання із відповідей на які стане зрозуміло, що сприяло його професійному становленню, яким цілями і цінностями він користується у роботі, що допомагає чи мішає у професійній діяльності. Протягом п'яти хвилин одна людина в парах розказує про себе все, що забажає. Партнер задає питання. Після закінчення п'яти хвилин учасники міняються парами. Після цього учасники обмінюються враженнями.

Кожен день занять закінчується обговоренням проведеного дня, підведенням підсумків. Обговорення є важливою частиною кожного заняття, оскільки дозволяє членам групи сконцентруватися на тому, що вони відчули і дізналися під час заняття, тобто відбувається емоційне реагування й осмислення теми. Важливим моментом є те, що кожний учасник вчиться в інших. Тому обговорення є важливим моментом отримання нового досвіду. Підведення підсумків дня дозволяє закріпити результати роботи, ще раз нагадати учасникам про їх досягнення, обмінятися враженнями, погодити свої оцінки.

**Діагностичний** **етап**.Мета даного етапу – визначення особливостей мотивації державних службовців, чинників, які роблять на неї істотний вплив.

Для того, щоб налаштувати слухачів на довірче спілкування, сформувати у них мотивацію до даного виду діяльності пропонується ряд вправ, які сприяють груповій динаміці, згуртованості групи, знімають напругу, дозволяють учасникам розкріпачитися, дають можливість заряджатися позитивними емоціями і не втомлюватися протягом дня. На даному етапі доцільно виконувати подібні вправи після виконання ряду методик (залежно від їх складності).

Для об'єднання групи, її настрою на інтенсивний темп роботи протягом дня, створення невимушеної робочої атмосфери використовується гра «Почесна варта» [109, с. 98]. На підлогу кладеться велика скатертина. На неї поміщаються повітряні кульки (кульок стільки, скільки учасників гри). Учасники стають навкруги скатертини, боком до неї. За командою учасники піднімають скатертину з кульками правою рукою з підлоги. Учасники попереджаються про те, що зараз група одержуватиме завдання, виконуючи які слід стежити за тим, щоб не одна кулька не впала на підлогу. Як розминка, учасників просять по колу, в максимально швидкому темпі передавати один одному лівою рукою м'ячик. Потім вправа ускладнюється. У лівій руці учасники тримають довгий мотузок, один на всіх. По колу пускають м'яча, який передається один одному лівою рукою. Під час передачі, кожний по черзі відпускає свій край мотузки. Слід стежити, щоб мотузок і кульки не падали вниз. Далі можна прискорити темп передачі м'яча, збільшити кількість м'ячів, що передаються, попросити передати його правою рукою і т.д. Рівень згуртованості групи визначається кількістю кульок, що впали.

Коли в групі створена позитивна атмосфера, учасникам занять пропонується ряд методик, які дають змогу визначити особливості їх мотиваційної сфери. Для цього використовуються методики, які застосовувалися у констатувальному експерименті (розділ 2.1).

На наш погляд, доцільно обробку діагностичного матеріалу виконати в групі, при цьому кожний учасник має нагоду ознайомитися зі своїми результатами. Домашнім завданням є складання індивідуального звіту щодо розвитку тих або інших індивідуальних особливостей людини. Цей звіт буде корисним при аналізі результатів, отриманих на останньому етапі занять.

**Мотивуючий етап.**  Мета цього етапу - спрямування слухачів на розвиток професійної мотивації, усвідомлення того, що мотивація впливає на ефективність професійної діяльності.

У процесі аналізу результатів діагностики, слухачі виділяють основні мотиваційні чинники, які необхідні для успішної професійної діяльності соціальних працівників як представників соціономічних професій і усвідомлюють рівень розвитку цих чинників у себе. У процесі дискусії вони приходять до висновку про необхідність формування певних якостей особистості.

Для більш ефективного усвідомлення мотивів власної поведінки і діяльності використовувалася вправа «Як Ви пристосовуєтесь до життя у світі, який постійно змінюється?» *.* Для виконання цієї вправи слухачі були об’єднані в невеликі групи у складі чотирьох-п’яти осіб, де вони повинні були поділитися своїми враженнями, роздумами, розповісти один одному про те, які якості, особливості поведінки допомагають, а які заважають їм жити у світі, який постійно змінюється, взаємодіяти з пересічними громадянами, з колегами по роботі та з відвідувачами. Кожна група повинна була скласти перелік цих якостей чи особливостей поведінки. Після цього триває обговорення, в процесі якого кожна підгрупа ділиться своїми висновками зі всіма учасниками занять. Ця вправа спрямовувалась на усвідомлення кожним учасником групи свого особистого досвіду життя у світі, чинників, які спонукають до певної поведінки, розуміння того, в чому виявляється творче мислення та поведінка, а також деяких бар’єрів, які блокують їх прояв.

З метою опанування методами активізації (актуалізації) мотивів людини та використання енергії діючих (або актуалізованих) мотивів використовувались такі вправи як:

“Позитивні та негативні стимули”. Вправа виконується у командах. Завданням кожної команди було виявлення стимулів, які викликають у людини прагнення до дії. Визначивши стимул, слухачі повинні були встановити який він: позитивний чи негативний. Потім потрібно було найти для нього відповідну назву.

Привабливість або відразливість зовнішнього стимулу обумовлює виникнення автоматичних дій. Тому, було важливо, щоб учасники занять могли встановити, що певні стимули в певних умовах майже автоматично викликають у людей певні дії, незалежно від того, чи є ці дії загальні чи професійними. До того ж, цей автоматизм непереборний або надто важко переборний, навіть якщо він усвідомлюється. Також дії слухачів були спрямовані на те, щоб вони могли зрозуміти, що привабливість стимулу аж ніяк не означає його безумовної корисності для людини, а відразливість стимулу також суб’єктивна і в жодному разі не завжди пов’язана з об’єктивною шкідливістю стимулу.

Закінчується даний етап обговоренням і підведенням підсумків.

**Формуючий етап.** Як було зазначено, формуючий етап містить у собі шість блоків: особистісний, емоційний, комунікативний, етичний, професійно-управлінський, мотиваційний (професійно-мотиваційний). Кожний блок містить теоретичну та розвиваючу стадії.

***Мета особистісного блоку*** – сприяти усвідомленню себе, особливостей своєї особи і розумінню інших людей.

Основні задачі даного етапу:

- формування прагнення, здібності до самопізнання, занурення в свій внутрішній світ і орієнтація в ньому;

- ознайомлення з рисами особи;

- формування можливостей розпізнавати власні особові якості й якості інших людей.

Теоретична стадія припускає детальний виклад основних питань стосовно:

- особливостей особистості;

- якостей особистості, які необхідні для професіонала, працюючого в соціальній сфері.

Розвиваюча стадія направлена на:

- уточнення, конкретизацію і розширення системи знань про себе;

- створення свого Я-образа як особистості і професіонала.

Основною задачею є підвищення здібності до самопізнання, орієнтування в своїх здібностях, тренування безоціночного ухвалення своїх якостей і якостей учасників групи. Для здійснення поставленої задачі використовується ряд вправ.

У першу чергу увага зосереджується на вправах, орієнтованих на саморозкриття. Наприклад, вправа «Предмет розказує про господаря». Кожний учасник бере в руки будь-який предмет, що належить йому і від імені цього предмету розказує про свого володаря. Інші «предмети» можуть задати розповідачу будь-які питання про його господаря. Така форма самовизначення, коли людина говорить про себе в третій особі дозволяє бути більш розкутим і полегшує задачу саморозкриття.

У процесі виконання вправи «Самоаналіз» кожний учасник ділить лист паперу на чотири частини. В перший стовпчик записуються 10 відповідей на питання «Хто я такий?». У другий - відповіді на те ж питання, тільки з погляду близьких людей. У третій - відповіді з погляду учасника групи, що сидить ліворуч. Потім слід скласти аркуш паперу так, щоб не було видно записів і передати сусіду ліворуч. Отримавши лист від сусіда, слід написати 10 відповідей на питання «Ким є людина, яка дала тобі цей аркуш?». Після цього, листи збираються ведучим і перемішуються. По черзі зачитуються вголос характеристики з останнього стовпчика, а група повинна визначити про кого йдеться. Потім листи повертаються учасникам, і вони самі порівнюють усі чотири набори відповідей, аналізують їх схожість і відмінності.

Як прийом зворотного зв'язку застосовується вправа «Хто ти». Кожному учаснику на спині кріпиться великий лист щільного паперу, на якому необхідно написати своєму колезі хоча б одну відповідь на вказане питання. Після цього узагальнені характеристики аналізуються і обговорюються в групі.

***Емоційний блок,*** метою якого є розширення знань про відчуття й емоції, здатності безоціночного їх ухвалення, розуміння емоцій, формування уміння керувати вираженням своїх відчуттів і емоційних реакцій, підвищенням емоційної зрілості.

Задачі блоку:

- ознайомлення з особливостями емоційної сфери особистості;

- усвідомлення прояву емоцій;

 - пошук шляхів виразу емоцій у соціально-прийнятній формі.

Теоретична стадія припускає детальний виклад основних питань стосовно:

- особливостей емоційної сфери особи;

- основних форм прояву відчуттів і емоцій;

- прийомів управління емоціями і т.д.

Розвиваюча стадія направлена на:

- розвиток уміння виражати і розпізнавати різні емоційні стани;

- усвідомлення власної моделі поведінки при прояві різних емоцій;

- усвідомлення індивідуальних способів виразу негативних емоцій;

 - розвиток навичок розслаблення і зняття напруги, надання підтримки іншій людині.

Емоції відіграють важливу роль у нашому житті. Вони несуть інформацію про те, що відбувається ззовні і усередині людини, є сигналами про потреби і бажання. У взаємодії емоції дозволяють визначити психологічні межі іншої людини і позначити свої власні. Ігнорування і тривале придушення, нездатність виразити емоції може привести до різних психосоматичних захворювань. Нездатність зрозуміти емоції інших людей, уміння належним чином реагувати на них прояв веде до міжособистісних конфліктів. Особливо важливо вміти розпізнавати і проявляти емоції для соціальних працівників як представників соціономічних професій, оскільки їх робота прямо пов'язана із взаємодією з різними категоріями людей. При цьому емоційний стан цих людей не завжди адекватний.

Реалізація поставлених задач здійснюється за допомогою виконання ряду вправ.

Для того, щоб зорієнтуватися у власному ставленні до різних емоцій, розумінні емоцій, співвідношенні назви емоцій з мімічним її виразом застосовуються вправи наступного плану.

Вправа «Картки». Для роботи необхідні два комплекти карток з обличчями, що зображають різні емоції і таку ж кількість карток з назвою емоцій. Група розбивається на дві команди. Кожній команді необхідно за одну хвилину підібрати до кожної фізіономії картку, що позначає емоцію, яку вона виражає. Якщо учасники достатньо вільно володіють мовою емоцій, то можна попросити їх самих, без опори на картки, підібрати назви до кожної фізіономії. Подібна вищезгаданій вправа «Вираження емоцій» полягає в тому, що кожний учасник по черзі показує яку-небудь емоцію, емоційний стан, відчуття, а інші відгадують, що він мав на увазі.

Для того, щоб навчитися розуміти зв'язок емоційної сфери і тіла, трансформувати негативні емоції і відчуття в позитивні, розвинути здатність управляти емоціями, пропонується вправа «Скульптура емоцій». Для виконання вправи учасникам слід розбитися на пари – скульптор і глина. Один варіант цієї вправи полягає в тому, що скульптор ліпить скульптуру задуманої емоції або відчуття, а решта учасників відгадує, яке відчуття зображено. В іншому варіанті скульптору пропонується виліпити відчуття або емоцію, з якими він хотів би попрацювати. Потім скульптурі від імені цього відчуття сказати, навіщо воно відвідало скульптора. Потрібно враховувати те, що кожне відчуття несе в собі якесь корисне повідомлення. Поговоривши зі скульптурою, автору пропонується подумати, на яке позитивне відчуття або емоцію він би хотів поміняти попереднє. На закінчення слід розм'якшити «глину і виліпити з неї нову, альтернативну емоцію або відчуття.

Для усвідомлення власної моделі поведінки при появі різних емоцій рекомендується вправа «Десять кімнат» . Учасникам пропонується зобразити схематично десять кімнат уявного будинку. Потім, символічно позначити кімнату радості, страху, печалі, плачу, злості, агресії, самотності, надії і ще дві за власним розсудом. Після закінчення малювання, учасники розказують, у яких кімнатах їм подобається знаходитися, а в яких - ні, які відчуття вони вважають позитивними, а які негативними, як довго вони бувають в різних кімнатах. У процесі обговорення може з'ясуватися, що одні і ті ж стани викликають в учасників різні відчуття. Назви двох кімнат, які вони придумали самі, говорять про їх цінності у даний момент і актуальні потреби.

***Комунікативний блок.*** Ефективність професійної діяльності соціальних працівників як представників соціономічних професій залежить від успішності ділового спілкування керівників і підлеглих, а також від особливостей спілкування персоналу з відвідувачами. У пропонованому блоці увага приділяється особливостям ділового спілкування. Мета цього блоку – формування навичок спілкування, уміння слухати, виголошувати свою точку зору, приходити до компромісного рішення, аргументувати і відстоювати свою позицію.

Задачі блоку:

- ознайомлення з психологічними особливостями ділового спілкування;

- визначення мети, функції, сторони і засобу спілкування;

 - вивчення ефективних технік мовного спілкування і слухання;

- відображення міри наявності комунікативних бар’єрів та уявлень соціальних працівників про шляхи їх подолання;

- ознайомлення з правилами поведінки і виходу з конфліктних ситуацій.

Теоретична стадія припускає детальний виклад основних теоретичних питань відносно:

- ролі спілкування в професійній діяльності представників соціономічних професій;

- ролі вербальних і невербальних засобів спілкування в професійній взаємодії;

- основних комунікативних технік;

- аналізу основних видів комунікативних бар'єрів в організації;

- визначення змісту конфліктів та основних їх видів.

Розвиваюча стадія направлена на формування таких умінь як:

- уміння викликати до себе прихильність співбесідника, викликати його довіру, інтерес до себе;

- емпатії, як активного уявлення про те, що відбувається у внутрішньому світі іншої людини;

- розуміння невербальних засобів комунікації;

- орієнтація в проблемі;

- засвоєння різних комунікативних технік;

- профілактику і подолання комунікативних бар'єрів в організації;

- уміння управляти конфліктною ситуацією.

Основна мета цього блоку – навчання спілкуванню. Спілкування – один з найважливіших чинників, що відображає характер відносин кожної людини з іншими людьми і фіксуючих те, що відбувається з ними в навколишньому світі. Спілкування – це багатоманітний процес, який складається з певних етапів, припускає знання спеціальних прийомів спілкування, наявність комунікативної здатності і знань. Для освоєння основних комунікативних навичок, для моделювання різних видів комунікації і визначення їх специфічних характеристик були використані наступні прийоми.

Для того, щоб встановити контакт з людиною, важливо викликати до себе прихильність співбесідника, викликати його довіру, зацікавленість до себе. Для цього використовуються невербальні і вербальні засоби спілкування. Невербальні – усмішка, контакт очей, організація простору спілкування (дистанція). Вербальні – компліменти, відкриті питання, «ритуальні фрази».

У процесі виконання вправи «Невербальний контакт» учасники вчаться визначати, хто з їх колег демонструє готовність вступити в контакт. Вправа виконується таким чином: один з учасників виходить з кімнати, коли він повернеться, йому треба буде визначити за невербальними сигналами, хто з учасників готовий вступити з ним у контакт.

У повсякденній практиці стадію контакту і стадію орієнтації багато хто пропускає. Для того, щоб показати цінність цієї стадії пропонується гра «Електричка» [148, с.94]. У цій грі беруть участь п'ять чоловік: три учасники виходять за двері. Згідно сценарію, чоловік сидить на стільці, поряд на іншому стільці лежить його сумка, поряд стоїть жінка. Роль чоловіка полягає в тому, що він сидить на своєму місці згідно купленому квитку, сумка лежить на зайнятому для супутниці місці, яка зайде на наступній зупинці. Це місце теж сплачено. Жінці, яка стоїть поряд, їхати хвилин двадцять, вона може постояти і боротися за вільне місце не збирається. Учасникам за дверима говорять, що коли вони зайдуть до «вагону», вони побачать сидячого чоловіка, поряд – на сусідньому місці – сумку, поряд жінку, яка стоїть. Інших вільних місць немає. Трьом учасникам пропонується зайти по черзі і зробити те, що вони вважають необхідним. Звичайно, ситуація переростає в конфліктну. В процесі обговорення з'ясовуються причини нерозуміння.

Після цього учасників занять знайомлять з правилами вступу до контакту. Для відпрацювання навичок пропонуються різноманітні ігри.

Важливе значення в процесі комунікації має слухання. І обов'язковим пунктом даного етапу є вивчення технік активного слухання. Для відпрацювання технік активного слухання пропонуються ігри на прихований мотив.

Для соціальних працівників є дуже важливим уміння аргументувати свою точку зору і працювати з аргументами партнера. Задача навчитися будувати своє аргументування, використовуючи аргументи партнера. Це веде до досягнення взаєморозуміння. Прикладом вправ на аргументування може бути вправа «Шнурування». Для виконання вправи група ділиться навпіл, усі сідають у дві лінії один напроти одного: одна сторона «за», інша – «проти». Далі сторони приводять по черзі свої аргументи за і проти. Тема обирається тренером, враховуючи інформацію, отриману на попередніх етапах.

 Серед явищ, які ускладнюють процес професійного спілкування, виділяють комунікативні бар'єри. Отже, вони можуть приводити до зниження результативності діяльності людини, впливати на її стан, міжособистісні відносини, емоційний стан, ступінь задоволеності роботою. До основних комунікативних бар’єрів у професійній діяльності відносять соціальні та психологічні бар’єри [124].

 У випадку соціальних бар’єрів комунікація є недостатньо розвиненою через належність партнерів до різних соціальних груп – рівнів та сфер професійної діяльності. У другому випадку бар’єри виникають через індивідуально-психологічні особливості людини – симпатії та антипатії, відвертість чи її відсутність.

Отже, для профілактики та подолання комунікативних бар’єрів слід приділити увагу розвитку емпатії, підвищенню рівня толерантності, зниженню агресії, розвитку комунікативної креативності тощо.

 Важливою складовою функціонування всіх соціальних систем є конфлікт. Конфлікт - це достатньо важлива форма взаємодії людей, спосіб розв'язання тих або інших особових і професійних проблем і самоутвердження особи на робочому місці, в професійному колективі. Існують як позитивні, так і негативні функції виробничих конфліктів. Як позитивні функції розглядаються рефлексія своїх інтересів, звільнення від негативних емоцій, виникнення нових поглядів, осмислення взаємних претензій, впровадження нових форм поведінки, самоаналіз тощо. Як негативні – психологічний дискомфорт особистості, емоційні втрати, нервозність, порушення системи комунікації, зниження ефективності професійної діяльності [5]. Тому, особливу увагу слід надати, в першу чергу, попередженню конфліктів на робочому місці, їх профілактиці, а також вивчити техніки виходу з конфліктних ситуацій, особливості взаємодії з конфліктними особами.

Для того, щоб відпрацювати техніки виходу з конфліктних ситуацій використовується вправа «Лист губернатору міста» [109, с.134]. Робота проходить у п'яти підгрупах. Кожна з яких одержує картку з назвою стилю виходу з конфлікту. Умова полягає в тому, що кожна підгрупа повинна написати губернатору лист відповідно до стилю, що дістався, і виголосити свою думку про підготовлений указ. Зміст полягає у тому, що учасники занять чергуватимуть на новорічну ніч на вулицях міста і стежитимуть за порядком.

Листи по черзі зачитуються, а учасники відгадують, який спосіб виходу з конфліктної ситуації використаний. Обговорюються можливості і недоліки використання кожного стилю в рамках даного ігрового контексту, що було переконливішим, яка можлива реакція губернатора в тому або іншому випадку.

Для вивчення поведінки різних типів конфліктних осіб і особливостей взаємодії з ними в конфліктній ситуації, пропонується наступна вправа. Група ділиться на шість підгруп (згідно наявним типам). Задається конфліктна ситуація. Кожній підгрупі слід подумати, що б робив і говорив представник їх типу в цій ситуації і як би він переказав свої дії і слова по телефону своєму другові. Ця розмова і виноситься для аналізу в результаті якого учасники заняття визначають тип конфліктної особи, і приходять до висновку щодо того, в якому випадку складніше вирішити конфлікт.

***Етичний блок****.* Професійна статистика засвідчує, що під час здійснення функціональних обов’язків, працівник, який працює на державній службі, витрачає на службове спілкування близько 75% робочого дня. За таких умов державний службовець у міжособистісних стосунках на службі керується, передусім, загальноприйнятими нормами і правилами етикету. Мета цього блоку – виробити навички етичної поведінки зокрема у професійному середовищі.

Задачі блоку:

- ознайомлення з поняттям «етикет» як складової професійної компетентності державного службовця;

- вивчення змісту і особливостей універсальної і професійної етики;

- визначення шляхів формування етики державного службовця;

 - вивчення рівня професійної культури державних службовців;

- визначення спрямованості соціальних працівників на розв'язання етико-психологічних проблем в управлінській діяльності.

Теоретична стадія припускає виклад основних теоретичних питань:

- поняття етикету й професійної етики;

*-* нагальні етичні проблеми, що виникають у взаємостосунках державного службовця з колегами і відвідувачами;

- моральні правила й правові межі професійної діяльності державного службовця, його моральний обов’язок, а також норми забезпечення службових і громадянських прав.

Розвиваюча стадія припускає:

- усвідомлення наявності етичних проблем у професійній діяльності;

- уміння справлятися з етичними проблемами в професійній діяльності;

- уміння визначати істотні перешкоди, що заважають у налагодженні етичних взаємовідносин з керівниками, підлеглими, співробітниками та відвідувачами;

- освоєння оптимальних шляхів побудови етичних взаємостосунків з іншими людьми.

Формування етики державного службовця актуалізує як складову його особистості так і етичні засади державної служби [105]. Вдосконалення нормативного регулювання професійної етики соціальних працівників визначено одним із приоритетних напрямів. Треба зазначити, що в структурі етикету державної служби як особливої форми етики визначають три взаємозв’язаних елементи, котрим треба приділити увагу в даному блоці – це службовий (діловий, поведінковий) етикет; мовленевий етикет; етикет зовнішнього вигляду. Кожний структурний елемент має свою функцію. Службовий етикет містить у собі ряд правил, які регулюють і регламентують культуру службового спілкування в процесі виконання державним службовцем своїх основних функціональних обов’язків. Мовленевий етикет – це система усталених форм спілкування, сукупність усіх етикетних мовних форм, формул і правила їх використання в тих або інших ситуаціях [32]. Він є однією з професійних компетентностей соціальних працівників і є обов’язковою професійною складовою в роботі представників соціономічних професій [46; 47].

Для усвідомлення того, як розуміє поняття «професійна етика» кожен із учасників занять, пропонується наступна вправа. Треба написати 16 асоціацій, пов’язаних з вищеназваним поняттям. Далі надати асоціацію на кожну наступну пару попередніх асоціацій. І так до тих пір, поки не залишиться одне слово. На основі аналізу всього асоціаційного ряду кожного слухача виокремлюються основні ознаки поняття «професійна етика».

Для розвитку моральної свідомості соціальних працівників і формування навичок етичної поведінки слухачам пропонується виконати творче завдання, враховуючи вказані кроки. Завдання виконується в міні-групах. Суть вправи полягає в тому, що кожній групі надається конкретна етична дилема, яка безпосередньо пов’язана з професійною діяльністю слухачів. Треба здійснити моральний вибір, або прийняти етичне рішення за наступними кроками [14].

Крок 1. Розпізнати і пояснити дилему.

Крок 2. Одержати усі можливі факти.

Крок 3. Перерахувати усі можливі варіанти вибору.

Крок 4. Перевірити кожен варіант, поставивши три запитання:

- «Це законно?»

- «Це правильно?»

- «Це корисно?»

Крок 5. Ухвалення рішення.

Крок 6. Двічі перевірити рішення, поставивши два запитання:

* «Як я буду почуватися, якщо про моє рішення довідається моя родина?»
* «Як я буду почуватися, якщо про моє рішення повідомлять у місцевій пресі?»

Крок 7. Почати діяти.

Особливе етичне значення має шостий крок, тому що для людини не байдуже її моральне самопочуття, моральна оцінка і ставлення колег. Обговорюючи цей крок зокрема і вправу взагалі, учасники занять можуть поставити й обговорити додаткові запитання.

***Професійно-управлінський блок.*** Мета полягає у визначенні ефективних шляхів розвитку професійних якостей та управлінських навичок, необхідних державним службовцям як представникам соціономічних професій.

Задачі блока:

- розкриття сутності професійного становлення державних службовців, як суб’єктів управлінської діяльності;

- визначення особливостей професійної діяльності соціальних працівників як представників соціономічних професій;

- визначення особливостей управлінської діяльності;

Теоретична стадія припускає детальний виклад основних теоретичних питань відносно:

- особливостей професійної діяльності;

- психології управлінської діяльності;

*-* особливостей професійного становлення фахівців державної служби і місця в цьому процесі професійно-управлінського самовизначення.

Розвиваюча стадія направлена на

- актуалізацію інтересу до змісту управлінської діяльності;

- розвиток професіонально важливих якостей соціальних працівників як суб'єктів управлінської діяльності;

- розвиток усвідомлення мотиваційних засад ставлення до управлінської діяльності, дестабілізація стереотипів управлінської діяльності;

- напрацювання навичок партнерства та цивільної конкуренції у професійній діяльності;

- розвиток професійної кар’єри.

Як було зазначено раніше, професійна діяльність соціальних працівників є управлінською, тому особливу увагу на розвиваючій стадії слід приділити формуванню суб’єктивної системи ставлень до управлінської діяльності та розвитку професійно-управлінського визначення фахівців державної служби, становленню особистості керівника у процесі професіоналізації.

Для реалізації поставлених завдань після належного інформування про зміст, цілі та види соціального управління, вимоги до особистості, використовуються наступні розвивальні прийоми. По-перше, можна запропонувати слухачам виконати творчий проект «Реклама професії». Робота виконується в міні-групах. Після виконання кожна група захищає свій проект. Також, на цьому етапі можна використати психомалюнок «Образ управлінця-держслужбовця». Становлення особистості управлінця у процесі професіоналізації може набувати різних форм, а саме: індивідуальної, індивідуально-особистісної і особистісної.

Особистісна форма професійного становлення управлінця передбачає готовність до осмислення різних сторін обраної професійної діяльності, перегляд старих форм і засобів дії, стереотипів у роботі та прагненні до нових форм у роботі. Цей спосіб професійної поведінки стає можливим завдяки здатності професіонала до самовизначення й саморозвитку. Для визначення основних якостей, які необхідно розвивати державному службовцю як суб’єкту управлінської діяльності слухачам пропонується ознайомитись з моделлю «Вікно Джохарі» [94, с. 143]. Графічно ця модель є квадратом, розділеним на чотири частини. Кожна із зон символізує одну із зон нашого професійного «Я» і має свою назву залежно від типу інформації, яка в ній зберігається: відкрита зона, прихована зона, сліпа зона і невідома зона.

Відкрита зона включає інформацію про професійні якості людини, які відомі як самій людині, так і оточуючим його людям.

Прихована зона включає інформацію про негативні якості, пов'язані з професійною діяльністю, яку людина прагне приховати.

Сліпа зона – це те, що людині про себе не відомо, але є очевидним для інших. Наприклад, як людина виявляється в тій або іншій виробничій ситуації, що про нього говорять за спиною, як до нього ставляться і що про нього думають колеги.

Невідома зона – це те, що нікому не відомо про людину (ні йому самому, ні іншим людям). Наприклад, приховані здібності, професійні якості, які не помічають ні сама людина, ні його колеги.

Удосконалюючи свої професійні якості державному службовцю як суб'єкту управлінської діяльності слід прагнути розширення «відкритої зони» за рахунок звуження решти зон. "Прихована зона" зменшується шляхом саморозкриття, проявом щирості. Одержуючи зворотний зв'язок від інших з приводу своїх професійних особливостей, людина скорочує «сліпу зону». Шляхом самопізнання, самоаналізу скорочується «невідома зона». Тому в процесі занять слід відпрацьовувати навички з розширення «відкритої зони». Прикладом однієї з вправ, що використовуються на цьому етапі є наступна. На стіл кладуться листи з іменами і прізвищами учасників занять. Потрібно узяти будь-який лист, окрім листа зі своїм прізвищем. Завдання полягає в тому, щоб пригадати позитивні й необхідні якості колеги, що виявляються в професійній діяльності (відомі й спостережувані). Потім знову покласти всі листи на стіл. Протягом декількох хвилин учасники проглядають листи і додають що-небудь від себе.

***Мотиваційний етап.*** Метою даного етапу є аналіз впливу мотивації на професійну діяльність і формування професійної мотивації, самомотивації.

Задачі блока:

- розкриття сутності поняття професійна мотивація;

- розкриття сутності поняття внутрішня мотивація;

- визначення зв’язку між наявністю внутрішньої професійної мотивації і реалізацією функцій, які висуває професійна діяльність соціальних працівників як представників соціономічних професій;

Теоретична стадія припускає детальний виклад основних теоретичних питань відносно:

- вивчення основ внутрішньої мотивації;

- вивчення основ ціннісної регуляції професійної діяльності;

Розвиваюча стадія спрямована на

- актуалізацію інтересу до розвитку внутрішньої мотивації і ціннісної регуляції;

- отримання досвіду внутрішньо мотивованої поведінки;

В цьому блоці нами була частково використана програма розвитку внутрішньої мотивації, запропонована В.О. Климчуком [72]. Використовувалася вправа «Відчуття потоку» [72, с.46].

На початку заняття був зроблений акцент на ролі цінностей у розвитку внутрішньої мотивації і було запропоновано надати аналіз своїй ціннісній сфері і написати самохарактеристику.

Наступним етапом було використання теорії особистісних конструктів Дж. Келлі, зокрема метода терапії фіксованих ролей [72, с. 35].

***Діагностичний етап.*** Метою цього етапу є виявлення змін, які відбулися у мотиваційній сфері державних службовців, їх ціннісних і кар'єрних орієнтаціях після впровадження запропонованої програми розвитку професійної мотивації. На цьому етапі учасникам занять знову пропонуються методики, за допомогою яких визначаються особливості професійної та управлінської діяльності, мотивація професійної діяльності, їх індивідуально-психологічні особливості.

Крім цього, учасникам занять пропонується написати нову самохарактеристику і порівняти із попередньою.

Робиться порівняльний аналіз результатів діагностики, яка проводилася на початку занять і наприкінці.

## 3.2. Організація перевірки ефективності програми

З метою перевірити значущість впливу сторонніх чинників, до плану експерименту була введена контрольна вибірка (10 осіб). Діагностика проводилася в тому ж режимі й обсязі, що для експериментальної вибірки, проте робота з розвитку мотивації не проводилася.

Порівняння результатів контрольної вибірки на констатувальному і контрольному етапі відбувалося за допомогою T-критерія Уїлкоксона і показало, що значних змін показників не спостерігається. Всі критерії незначні, p≥0,05 (див. табл. 3.1).

Таблиця 3.1.

**Значущість змін у контрольній вибірці**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | T | p |
| Я. Професійна компетентність | 13,5 | 0,93 |
| Я.Менеджмент | 8 | 0,6 |
| Я. Автономія | 12 | 0,73 |
| Я. Стабільность | 10 | 0,91 |
| Я. Служіння | 8,5 | 0,35 |
| Я. Виклик | 9 | 0,398 |
| Я. Інтеграция  | 6,5 | 0,2 |
| Я. Підприємництво | 8,5 | 0,675 |
| Установ. Процес | 10,5 | 1 |
| Установ. Результ | 3,5 | 0,584 |
| Установ. Альтруїзм | 5 | 0,5 |
| Установ. Егоїзм | 3 | 0,465 |
| Установ. Праця | 1,5 | 0,422 |
| Установ. Свобода | 2,5 | 0,789 |
| Установ. Влада | 8 | 0,6 |
| Установ. Гроші | 0 | 0,1 |
| ДДО Ч-П | 7,5 | 1 |
| ДДО Ч-Т | 5 | 0,5 |
| ДДО Ч-Ч | 6 | 0,34 |
| ДДО Ч-З | 2 | 0,59 |
| ДДО Ч-ХО | 7 | 0,463 |
| ЕІ Емоційна обізнаність | 7,5 | 1 |
| ЕІ. Управління емоціями | 7,5 | 0,272 |
| ЕІ Самомотивація | 8 | 0,6 |
| ЕІ Емпітія | 5,5 | 0,294 |
| ЕІ Розпізнавання емоцій | 8 | 0,31 |
| ЕІ Загальний показник ЕІ | 7,5 | 0,272 |

Аналіз результатів формувального експерименту дозволяє стверджувати, що проведена робота має найбільший вплив на мотиваційну сферу.

Зокрема, мотивація професійної компетентності до експерименту була на низькому рівні у 24% держслужбовців, після експерименту жодного держслужбовця з низькою професійною компетентністю не спостерігається, кількість випробовуваних з середнім балом змінилося з 56 до 80%, змін у високих балах не відбулося (T=64,5; p=0,014).

Мотивація менеджменту також значно посилилася. Кількість соціальних працівників з низьким балом зменшилася з 16 до 4%, з високим збільшилося з 8 до 16% (T=56; p=0,022).

Мотивація автономії до експерименту була на низькому рівні у 24%, після експерименту низький бал зменшився до 12%, кількість соціальних працівників з високим рівнем спрямованості на автономію збільшилася з 8 до 28% (T=82; p=0,03).

Мотивація виклику посилилася. В результаті експерименту кількість випробовуваних з низьким балом зменшилося з 36 до 16%, з високими збільшилося з 16 до 24% (T=74; p=0,017).

Мотивація інтеграції стилів життя змінилася найбільш значущо. На констатувальному етапі було 36% соціальних працівників з низькими балами, в результаті формувального експерименту ця кількість зменшилася до 16%. Відсоток високих балів також значно зріс з 12 до 28% (T=31; p=0,0006).

Мотивація підприємництва значно зросла. До формувального експерименту низький бал за цією шкалою складав 40%, після експерименту всього 8%, середній бал збільшився з 60 до 84%. Висока мотивація підприємництва до експерименту зовсім не була властива держслужбовцям, після – 8% вибірки потрапили в діапазон високих балів (T=60; p=0,01).

Установка на егоїзм не змінилася на рівні високих балів, але кількість соціальних працівників з низькою установкою на егоїзм зменшилася з 16 до 4%, в діапазон середніх балів також потрапило на 12% більше випробовуваних (T=33,5; p=0,042).

Не дивлячись на посилення егоїстичної установки, установка на працю також значно посилилася. До експерименту частка соціальних працівників з низькою установкою на працю складала 32%, після – 8%, частка високих балів значно зросла: до експерименту 28%, після – 40% (T=60; p=0,01).

Єдиним показником емоційного інтелекту, що змінився в результаті проведеної роботи, є управління емоціями. До експерименту відсоток високих балів за цим показником складав 28%, після – 36% (T=63; p=0,02)

Значення виведених нами чинників також змінилися (див. рис. 3.1.).



Рис. 3.1. Порівняльна гістограма розподілу балів за факторами.

Зокрема, чинник управлінської мотивації значно посилився. До експерименту низькі бали за даним чинником складали 28%, після – 8%, високі бали за даним чинником взагалі не були властиві держслужбовцям, після занять їх частка склала 9% (T=65,5; p=0,009).

Мотивація служіння фактично не змінилася на рівні високих балів, але частка низьких балів знизилася в 8 разів (з 32 до 4%) (T=50; p=0,004).

Чинник егоїстичної мотивації також посилився. Частка високих балів за цим чинником до занять складала 8%, після – 12% (T=23,5; p=0,002).

Чинник результативності посилився. Частка високих балів підвищилася з 12 до 25% (T=30; p=0,005).

Як вже зазначалося, на основі виділених чинників виокремлено наступні типи соціальних працівників.

Тип 1. Характеризується середніми показниками за всіма чинниками, з тенденцією до низьких значень по управлінській мотивації і високими значеннями - по працьовитості. Крім цього цей тип характеризується пониженими показниками емоційного інтелекту, зокрема, з розпізнавання емоцій, самомотивації і загальним показником емоційного інтелекту.

Тип 2. Характеризується високими показниками мотивації служіння і працьовитості, тенденцією до високих в управлінській мотивації, середніми показниками егоїзму і результативності, самим розвинутим емоційним інтелектом. Цей тип характеризує ефективного соціального працівника.

Тип 3. Характеризується завищеним егоїзмом і владністю, пониженою працьовитістю і середньою мотивацією служіння, але показники емоційного інтелекту середні. Даний тип характеризує неефективного соціального працівника.

В експериментальній групі відбувся розподіл за типами наступним чином (див. рис. 3.2.)



Рис 3.2. Порівняльна гістограма розподілу соціальних працівників за типами.

Аналіз розподілу соціальних працівників за типами показав, що кількість соціальних працівників ефективного типу збільшилася на 24%, середнього типу зменшилася на 44%, також на 20% збільшилася кількість неефективних держслужбовців. Результати свідчать про те, що експериментальна група стала більш контрастною, тобто відбулося розділення на ефективних і неефективних держслужбовців. Фахівці осмислили свою поведінку і усвідомили рівень розвитку професійних навичок, умінь, професійної мотивації тощо.

Отже, в результаті формувального експерименту в експериментальній групі відбулися зміни по всіх виділених чинниках. Посилилась як професійна так і управлінська мотивація, що свідчить про те, що у соціальних працівників як представників соціономічних професій, ці два види мотивації являють собою систему професійної мотивації.

Треба зазначити, що у контрольній групі значних змін не відбулося. Враховуючи це можна стверджувати, що запропонована розвивальна програма є ефективним засобом формування професійної мотивації соціальних працівників і відповідно їх професійної компетентності.

#

# ВИСНОВКИ

1. Теоретичним аналізом встановлено, що професійна діяльність соціальних працівників є соціономічною управлінською діяльністю.

Соціономічна професійна діяльність - вид трудової дiяльностi, яка включає комплекс професійних обов’язків, передбачає роботу з людьми, основана на цінностях спілкування і взаємодії, є самостійною працею в межах завдання, є виконавською й організуючою.

Виходячи з предмету праці, існуючі типи соціономічних професій, можна розділити на дві групи, а саме:

* професії, які припускають безпосередній вплив на особистість;
* професії, які не мають вагомого впливу на особистість й спрямовані здебільшого на надання послуг.

Узагальнюючи психологічні вимоги, які висуваються до особистості представників соціономічних професій виокремлені такі як соціальна компетентність, здатність розпізнавати емоції і управляти ними, психологічна культура.

2. Визначено, що загальна структура професійної діяльності соціальних працівників як представників соціономічних професій містить у собі два блоки. Перший блок – це професійна компетентність яка включає такі компоненти як: професійні уміння, пов’язані зі сферою діяльності; соціальна компетентність; психологічна культура тощо. Другий блок - це професійна спрямованість, яка включає професійну мотивацію.

1. Встановлено, що мотиви професійної діяльності можна поділити на декілька груп: загальнотрудові мотиви; мотиви професійної діяльності; соціальні мотиви; ціннісні орієнтації; управлінські мотиви.

Було узагальнено мотиви професійної діяльності і запропонована система мотивації до професійної діяльності соціальних працівників як представників соціономічних професій, яка включає:

- професійну мотивацію як процес усвідомлення і інтеріоризації загально трудових мотивів і мотивів професійної діяльності;

- управлінську мотивацію, як процес усвідомлення і інтеріорізації управлінських мотивів.

Констатовано, що управлінська мотивація полягає у мотивації до реалізації управлінських функцій: психологічних (комунікативної, стимулювання, згуртування, вдосконалення, розвитку колективу тощо); технологічних (цільових, організаційних, адміністративних тощо). Психологічна функція включає особистісний і мотиваційний компонент, а технологічна - процесуальний і управлінський компонент.

4. Результати емпіричного дослідження дозволили виділити і описати чинники, що лежать в основі кар’єрних орієнтацій: мотивація управління, мотивація служіння; та чинники, що лежать в основі їх соціально-психологічних установок: егоїстична мотивація, працьовитість, владність емоційний інтелект.

Емоційний інтелект є базовим показником у дослідженні, причому, якщо спрямованість діяльності залежить від мотивації, то якість цієї діяльності – від емоційного інтелекту.

Ґрунтуючись на виділених чинниках за допомогою кластерного аналізу виділено три типи соціальних працівників:

- середній тип характеризується середніми показниками за всіма чинниками, з тенденцією до низьких значень за управлінською мотивацією та високих - за працьовитістю;

- ефективний тип характеризується високими показниками мотивації служіння і працьовитості, тенденцією до високих в управлінській мотивації, середніми показниками егоїзму і результативності, розвинутим емоційним інтелектом;

- неефективний тип характеризується завищеним егоїзмом і владністю, зниженою працьовитістю і середньою мотивацією служіння, середніми показниками емоційного інтелекту.

Результати дослідження показали, що до ефективного типу соціальних працівників належить 45%, тоді як серед спеціалістів до ефективного типу належить лише 39%, а серед головних спеціалістів 31%, що свідчить про значну роль управлінської мотивації у системі професійної мотивації соціальних працівників.

5. З урахуванням мотиваційної структури професійної діяльності соціальних працівників, основних психологічних вимог, які висуваються до представників соціономічних професій було створено розвивальну програму, яка передбачає когнітивну, мотиваційну, комунікативну, ціннісно-смислову, духовно-етичну і особистісну підготовку фахівців.

За результатами впровадження програми розвитку мотивації до професійної діяльності соціальних працівників засвідчено значні зміни в мотиваційній сфері у представників експериментальної групи. Зокрема, посилилася мотивація професійної компетентності, мотивація служіння, посилилася установка на працю, посилився показник управління емоціями тощо. У контрольній групі статистично значущих змін зафіксовано не було.

Загалом можна зробити висновок про те, що програма розвитку професійної мотивації соціальних працівників як представників соціономічних професій, яка використовувалася в експериментальній групі, суттєво сприяла підвищенню рівня сформованості професійної мотивації.

Перспективи дослідження полягають у подальшому поглибленому вивченні процесу формування професійної мотивації соціальних працівників; у розробці програми розвитку професійної мотивації при підготовці соціальних працівників і підвищенні їх кваліфікації; розробці програми професійного добору фахівців згідно з вимогами до цього виду професійної діяльності; розробці моделі психологічного консультування щодо підвищення ефективності їх професійної діяльності.

# СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская — М.: Мысль, 1991. — 300 с.
2. Азарова Е. С. Психологические детерминанты и эффекты добровольческой деятельности: автореф. дис. … канд. психол. наук: 19.00.01 / Е. С. Азарова; Дальневост. гос. ун-т путей сообщения. – Хабаровск, 2008. – 18 с.
3. Алонцев В. В. Формирование готовности студентов вуза к проведению игр в детских оздоровительных центрах: автореф. дис. … канд. пед. наук: 13.00.08 / В. В. Алонцев; Магнитогор. гос. ун-т. – Магнитогорск, 2007. – 22 с.
4. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания / Б.Г. Ананьєв – СПб.: Питер, 2001. – 272 с.
5. Андреева Г. М. Социальная психология: учебник для студ. вузов специальности „Психология” / Г. М. Андреева. – 5-е изд., испр. и доп. - М.: Аспект Пресс, 2002. – 363 с.
6. Андреева И.Н. Взаимосвязь эмоционального интеллекта и тезауруса эмоциональных переживаний в юношеском возрасте / И.Н. Андреева // Психология и современное общество: взаимодействие как путь взаиморазвития: материалы междунар. науч.-практ. конф., 28-29 апреля 2006 г., г. Санкт-Петербург. Ч.1. – СПб, 2006.– С. 17-21.
7. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект / И.Н. Андреева // Вопр. психологии. – 2006. -№ 3. – С. 78-86.
8. Андреева И.Н. Предпосылки развития эмоционального интеллекта / И. Н. Андреева // Вопр. психологии. – 2007. - № 5. – С. 57-65.
9. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности / В. Г. Асеев. - М.: Мысль, 1976. – 158 с.
10. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы / Г.В. Атаманчук – М.: Изд-во РАГС, 2002. – 272 с.
11. Базаров Т. Ю. Социально-психологические методы и технологии управления персоналом организации: учеб.-метод. пособие / Т. Ю. Базаров. – М.: Ин-т повышении квалификации гос. служащих, 2000. – 159 с.
12. Бакуменко В.Д. Формування державно-управлінських рішень: проблеми теорії, методології, практики: монографія / В.Д. Бакуменко.- К.: Вид-во УАДУ, 2000. – 328 с.
13. Бандурка А. М. Психология управления / А. М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е. В. Землянская . – Харьков: Фортуна-Пресс, 1998. – 464 с.
14. Белолепецкий В.К. Этика и культура управления: учеб.-практ. пособие / В. К. Белолепецкий, Л. Г. Павлова. - М.; Ростов н/Д: МарТ, 2004. – 384 с.
15. Білоусов С. Розвиток професіоналізму та визначення ділових якостей соціальних працівників / С. Білоусов // Вісн. держ. служби України. - 2005. - №2. – С. 32-36.
16. Богдан Н. Н. Мотивация профессиональной деятельности как основной фактор управления персоналом высшей школы в условиях рыночной экономики: Региональный аспект: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Н. Н. Богдан. – Новосибирск, 2003. – 233 с.
17. Борисова М. В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов / М. В. Борисова // Вопр. психологии. – 2005. - №2. – С. 96-103.
18. Боришевський М.Й. Психологія самосвідомості: історія, сучасний стан та перспективи дослідження / за ред. Максименка С.Д. – К.: “Любіть Україну”, 1999. – 96 с.
19. Божович Л.И. Проблемы формирования личности / Л.И. Божович: Избр. психол. труды. –М.: Изд–во Институт практической психологи. - 1995.– 342 с.
20. Вербицкая Г.П. Акмеологические механизмы формирования педагогического мастерства студента в профессиональной среде высшей школы: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук: 19.00.07 / Г.П. Вербицкая. - Москва – 2007. - 25 с
21. Верещагина Л.А. Карелина И.М. Психология потрібностей и мотивации персонала. 2-е изд. (дополненное) / Л. Верещагіна, И. Карелина – Харьков: Узд-во Гуманитарный центр, 2005. – 156 с.
22. Вилюнас В. К. Психологические механизмы биологической мотивации / В. К. Вилюнас. – М.: Изд-во МГУ, 1986. – 206 с.
23. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека: автореф. дис. … докт. псих. наук: 19.00.01 / В. К. Вилюнас; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 35 с.
24. Винославська О.В. Етична мотивація американських та українських професіоналів бізнесу / О. В. Винославська // Зміни у свідомості українського суспільства на зламі тисячоліть / редкол. С. С. Рябов та ін. – К.: КМ Академія, 2000. – С. 167-175.
25. Винославська О. В. Етичні засади розвитку особистості менеджера зовнішньоекономічної діяльності / О. В. Винославська / Збірник наукових праць викладачів і аспірантів факультету менеджменту та маркетингу НТУУ «КПІ». – К.: Політехніка, 2002. – С. 363-371.
26. Винославська О. В. Психологічний супровід управління персоналом у комерційних організаціях / О. В. Винославська // Актуальні проблеми психології. Том 1. Економічна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.: Міленіум, 2004. – Вип.12. – С. 148-151.
27. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: [учеб. для экон. специальностей вузов] / О.С. Виханский, А.И. Наумов; под ред. О. С. Виханского. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 415 с.
28. Воєдило А. М. Психологічні особливості формування ефективного стилю управління в начальників навчальних прикордонних підрозділів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук: 19.00.09 / А. М. Воєдило; Хмельниц. нац. ун-т. - Хмельницький, 2006. — 24 с.
29. Возрастная и педагогическая психология: [учеб. для пед. ин-тов] / В. В. Давыдов, Т. В. Драгунова, Л. Б. Ительсон и др.; под. ред. А.В. Петровского. – 2-е изд., испр. и доп. - М. : Просвещение, 1979. – 288 с.
30. Выготский Л. С. История развития высших психических функций. – Собр. соч.: в 6-ти т. / Л. С. Выготский; гл. ред. А. В. Запорожец. – М.: Педагогика. – 1982.
31. Гальперин П. Я. Введение в психологию: учебное пособие для студ., обучающимся гуманит. специальностям / П. Я. Гальперин. – М.: Университет, 2000.- 329 с.
32. Гамова Г. Мовна етика й мовленевий етикет ділового спілкування / Г. Гамова // Державне управління та місцеве самоврядування: тези VII Міжнар. наук. конгресу, Харків, 29-30 березня 2007 р. / Харк. регіон. ін-т НАДУ. – Х.: Магістр, 2007. – С. 183-186.
33. Геллерштейн С.Г. К вопросу о профессиональной типологии / С.Г. Геллерштейн // Психотехника и психофизиология труда. - 1930, № 6. С. 489-502;
34. Глад В.М. Основные качества современного менеджера / В.М. Глад // Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки». – М.: Изд-во МГОУ – 2008. – № 1. С. 145-150).
35. Гордієнко В. І. Розвиток особистості в професіоналізації: професіогенез особистості / В.І. Гордієнко // Психологія праці та професійної підготовки особистості: навч. посіб. / за ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. – Хмельницький: ТУП, 2001. – С. 48 – 67.
36. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бойцис, Э. Макки; пер. с англ. [А. Лисицыной]. – 3-е изд. , стереот. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 300 с.
37. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект / Д. Гоулман; [пер. с англ. А. П. Исаевой]. – М.: АСТ, 2008. – 478 с.
38. Гречко Т.К. Механізм забезпечення ефективності діяльності державних службовців: автореф. дис. на здобуття наук. ступня канд. наук з держ. упр.: 25.00.03 / Т.К. Гречко – Д., 2006. – 20 с.
39. Гриненко В. Аналіз функцій вищих керівних кадрів державного управління як необхідна умова проектування моделей професійної компетентності та підготовки / В. Гриненко // Вісн. нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – 2005. - №4. – С. 97-105.
40. Гурьянова О.А. Возрастные особенности профессиональной направленности школьников / О.А. Гурьянова // Образование и саморазвитие. Научный журнал – 2008. - №3 (9). С. 202-207.
41. Деревянко С. П. Роль эмоционального интеллекта в процессе социально-психологической адаптации студентов / С. П. Деревянко // Инновационные образовательные технологии. - 2007. – №1 (9). – С. 92-95.
42. Державний службовець в Україні (пошук моделі) / [Нижник Н.Р., Цвєтков В.В., Леліков Г.І.та ін]. – К.: Ін-Юре, 1998. – 272 с.
43. Деркач А. А. Стратегии подбора и формирования управленческой команды / А. А. Деркач, И. В. Калинин, Ю. В. Синягин. – М.: Изд-во РАГС, 1999. – 315 с.
44. Дзвінчук Д. Удосконалення неперервного професійного навчання соціальних працівників – вимога сьогодення / Д. Дзвінчук, А. Мазак // Вісник державної служби України. – 2008. - № 1. – С. 83 – 85.
45. Дорошенко Т.В. Эмпатия как фактор мотивации в профессиональном становлении личности: автореф. дис. … канд. психол. наук: 19.00.01 / Т. В. Дорошенко. – Хабаровск, 2007. – 26 с.
46. Драгомирецька Н. Комунікації менеджменту як складова комунікативної діяльності державного службовця / Н. Драгомирецька // Вісник НАДУ при Президентові України – 2006. - № 2. - С. 109 – 116.
47. Драгомирецька Н. Комунікативні процеси в державному управлінні: вплив на стереотипи установки / Н. Драгомирецька // Вісник НАДУ при Президентові України. – 2006. - №3. – С 321-326.
48. Думлер С.А. Управление производством и кибернетика / С.А. Думлер – М.: Машиностроение, 1969. – 424 с.
49. Дьяченко М. И., Психологический словарь-справочник. / М.И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск: Харвескт, 2001. – 576 с.
50. Егоров И. А. Влияние уровня эмоционального интеллекта руководителей организации на выполнение управленческих функций: автореф. дис. ... канд. псих. наук: 19.00.05 / И. А. Егоров. – М., 2006. – 24 с.
51. Емельянова А.В. Психолого – акмеологические особенности формирования мотивации власти руководителя: автореф. дисс. … канд. психол. наук : 19.00.13 / А.В. Емельянова – Калуга, 2001. – 25 с.
52. Енгалычев В. Психологическая модель профессиональной компетентности юридического психолога / В. Енгалычев // Прикладная психология и психоанализ. - 2005. - №3. – С. 53-62.
53. Жданович А. А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной я-концепции студентов: автореф. дис. … канд. психол. наук: 19.00.01 / А. А. Жданович; Гос. ун-т «Высшая школа экономики». – М., 2008. – 21 с.
54. Журавлев А.Л. Проблема «человеческого фактора» в управлении / А.Л. Журавлев, В.Ф. Рубахин // Психологические проблемы социальной регуляции поведения – М.: Наука, 1976. – С. 41-63.
55. Занюк С.С. Психологія мотивації та емоцій / С.С. Занюк. - Луцьк, 1997. – 180 с.
56. Занюк С.С. Психологія мотивації: Навч. посібник. / С.С. Занюк – К.: Либідь, 2002. – 304с.
57. Зимняя И. А. Педагогическая психология: учеб. для студ. вузов / И. А. Зимняя. – 2-е изд., доп., испр., перераб. – М.: Логос, 1999. – 382 с.
58. Зинченко В. П. Аффект и интеллект в образовании. / В.П. Зинченко – М.: Тривола, 1995. – 63 с.
59. Зинченко В. П. Основы эргономики / В. П. Зинченко, В.М. Мунипов. – М.: Изд-во МГУ, 1979. – 344 с.
60. Зінченко С. До питання професіоналізму в державній службі / Сергій Зінченко // Вісн. держ. служби України. – 2006. - №1. – С. 17-20.
61. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин – Спб.: Питер, 2003. – 512 с. - Библиогр.: с. 481-501.
62. Ильин С.С. Психологическая готовность к управленческим профессиям и ее діагностика / С.С. Ильин // Прикладная психология. – 1999. - № 4, С. 1-11.
63. Йовайша Л. А. Проблемы профессиональной ориентации школьников / Л. А. Йовайша. – М.: Педагогика, 1983. – 129 с.
64. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций: монографія / В. П. Казмиренко. – К.: МЗУУП, 1993. – 384 с.
65. Карамушка Л. М. Концептуальні засади дослідження підготовки практичних психологів до надання психологічної допомоги управлінському персоналу організації / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Том 1. Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2001. - Вип. 2. – С. 260-267.
66. Карамушка Л. М. Види інтерактивних технік та особливості їх застосування у підготовці менеджерів та працівників організацій / Л.М. Карамушка, М.П. Залигіна // Актуальні проблеми психології. Том 1. Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002. – частина 6. – С. 275-284.
67. Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посіб. / Л.М. Карамушка. - К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
68. Кирхлер Э. Мотивация в организациях / Э. Кирхлер, К. Родлер // Психология труда и организационная психология. Т. 1 / пер. с нем. – Х.: Гуманит. центр, 2003. – 144 с.
69. Климов Е. А. Как выбирать профессию / Е. А. Климов. – М.: Просвещение, 1984. – 160 с.
70. Климов Е.А. Психология профессионала / Климов Е.А. - М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЕК», 1996.- 400с.
71. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие для вузов / Е. А. Климов. – Ростов н/Д.: Феникс, 1996. – 512 с.
72. Климчук В. А. Тренинг внутренней мотивации / В. А. Климчук - СПб.: Речь, 2006. – 76 с.
73. Книга работника кадровой службы: учеб.-справ. пособие / под общ. ред. Е. В. Охотского, В. М. Онисимова. – М.: Экономика, 1998. – 494 с.
74. Комплексная социально-психологическая методика изучения личности инженера: учебное пособие / [Э С. Чугунова и др.]; под ред. Э.С. Чугуновой. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1991. – 179 с.
75. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности / В.И. Ковалев– М.: Наука, 1988.– 192 с.
76. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) / Н.Л. Коломінський: [Монографія]. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
77. Конотопцева Ю.В. Державно-управлінська еліта як чинник державотворення в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступня канд. наук з держ. упр.: 25.00.01 / Ю.В. Конотопцева – Х., 2009. – 20 с.
78. Корнилова Т. В. Диагностика мотивации и готовности к риску / Т. В. Корнилова. – М., 1997. – 232 с.
79. Костюк Г. С. Избранные психологические труды / Г. С. Костюк; под ред. Л. Н. Проколиенко. – М.: Педагогика, 1988. – 301 с.
80. Кошова Т. Професійний розвиток персоналу в органах державної влади / Т. Кошова // Вісн. нац. акад. держ. упр. при президентові України. – 2003. -№ 4. – С. 95-102.
81. Кребер А. Л. Избранное: Природа культуры / А. Л. Кребер; [сост. Л. А. Мостова; пер. с англ. Г. В. Вдовина]. – М.: Рос. полит. энцикл., 2004. – 1007 с.
82. Крюков О.І. Політико-управлінська еліта України: особливості становлення та розвитку в умовах суспільної трансформації: автореф. дис. на здобуття наук. ступня канд. наук з держ. упр.: 25.00.01 / Крюков О.І. – К., 2007. – 35 с.
83. Куприянов Е. А. Психодиагностика мотивации труда методами опроса и шкалирования / Е. А. Куприянов, А. Г. Шмелев // Вест. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. – 2006. - №2. – С. 58-70.
84. Лагунова М. М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності / М. М. Лагунова. – К: Центр сприяння інституційному розвитку держ. служби , 2006. – 196 с.
85. Лебедев П.Н. Очерки теории соціального управления / П.Н. Лебедев. – Л.: Изд-во Ленинградск. ун-та, 1976. – 144 с.
86. Левитов Н.Д. Психотехника и профессиональная пригодность / Левитов Н.Д. – М.: Издание Москздравотдела, 1928. – 264 с.
87. Лейбина А. В. Психология мотивации творческого педагогического мышления в профессиональной деятельности воспитателя: автореф. дис. … канд. психол. наук: 19.00.03 / А. В. Лейбина; – Ярославль, 2008. – 24 с.
88. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. – 302 с.
89. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы, эмоции: курс лекций / А. Н. Леонтьев. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – 162 с.
90. Липман О. Психология профессий / О. Липман ; [пер. с. нем. под ред. и с предисл.] Л. Г. Оршанского. – Пг. : Academia, 1923. – 106 с.
91. Луговая О. М. Педагогические условия формирования профессиональной готовности специалистов по социальной работе с военнослужащими и членами их семей: автореф. дис. … канд. пед. наук : спец. 13.00.08. / О.М. Луговая. – Ставрополь, 2004. – 25 с.
92. Лукьянов А. С. Психологические условия развития мотивации профессиональной деятельности, связанной со становлением субъектно-деятельностной позиции будущих менеджеров на этапе обучения в вузе: дис. ...канд. психол. наук: 19.00.13 / А. С. Лукьянов. – Ставрополь, 2005. – 189 с.
93. Люсин Д.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте / Д. В. Люсин // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. - М.: Ин-т психологии РАН, 2004. – С. 29 - 36. – (Труды Ин-та психологии РАН).
94. Лютова-Робертс Е.К. Тренинг начинающего консультанта: аедение доверительной беседы. / Е.К. Лютова-Робертс - СПб.: Речь, 2007. – 307 с., ил.
95. Магомед-Эминов М.Ш. Трансформация личности / М.Ш. Магомед-Эминов - М.: ПАРФ, 1998. - 496 с.
96. Максименко С.Д. Професійне становлення молодого вчителя / С.Д. Максименко, Т.Д. Щербан – Ужгород: Закарпаття, 1998. – 106 с.
97. Максименко С.Д. Психологія в соціальній та педагогічній практиці: методологія, методи, програми, процедури / С.Д. Максименко: Навч. посібн. - К.: Наук. думка, 1998. - 225 с.
98. Максимова Е.В. Формирование жизненных планов
будущих сотрудников правоохранительных органов: автореферат дис. на соискание ученой степени канд. пед. наук / Е.В. Максимова. - Якутск , 2008. - 24 с.
99. Малиновський В. Функція мотивації управлінської праці / В. Малиновський // Вісн. УАДУ. – 2003. - №3. – С. 165-170.
100. Маліновський В. Я. Словник термінів та понять з державного управління / В. Я. Малиновський. – К.: Атака, 2005. – 240 с.
101. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 308 с.
102. Маркова А. К. Психология труда учителя: книга для учителя / А. К. Маркова. - М.: Просвещение, 1993. - 192 с.
103. Масленников Д. В. Профессиональный психологический отбор судебных приставов: автореф. дис. … канд. псих. наук: 19.00.06 / Д. В. Масленников. – СПб., 2007. – 21 с.
104. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2008. – 352 с.
105. Мельник І. Формування етики державного службовця в процесі управління кадровим забезпеченням / І. Мельник // Вісн. держ. служби України. -– 2008. № 1. – С. 78-82.
106. Милакова В. В. Психологические особенности профессионального самоопределения будущих специалистов помогающих профессий социономического типа: автореф. дис. … канд. псих. наук: 19.00.03 / В. В. Милакова. – Астрахань, 2007. – 23 с.
107. Михайлов Г. Мотивация как функция управления / Г. Михайлов // Прикладная психология и психоанализ. – 2002. - №1. – С 12-21
108. Молчанова Ю.А. Соціально-психологічні умови підвищення ефективності управлінської діяльності в системі державної служби: автореф. дис. на здобуття наук. ступня канд. наук з держ. упр.: 25.00.03 / Ю.А. Молчанова. – К., 2006. – 20 с.
109. Монина Г.Б. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители) / Г. Монина, Е. Лютова-Робертс. – СПб.: Издательство «Речь», 2005. – 224 с.
110. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Е. Б. Моргунов. – М.: Бизнес-школа, 2000. - 264 с.
111. Москвичев С. Г. Мотивация, деятельность, управление / С.Г. Москвичев. – К.; Сан-Франциско, 2003. – 492 с.
112. Мотренко Т. Про результати діяльносты Головдерслужби у 2008 році та пріоритети розвитку державної служби на 2009 рік / Т. Мокренко // Вісник державної служби України. – 2009. - № 2, С.12-25.
113. Мюнстерберг Г. Психология и экономическая жизнь / Г. Мюнстерберг. – М., 1924.- 60 c.
114. Нагимова Н.И. Формирование социально-профессиональной компетентности будущих рабочих в учреждении начального профессионального образования: автореферат диссертации на соискание ученой степени канд. пед. наук: 13.00.02 / Н.И Нагимова. - Ульяновск, 2009.- 27 с.
115. Нестеренко Л.О. Розвиток психологічної культури соціальних працівників України: автореф. дис. на здобуття наук. ступня канд. наук з держ. упр.: 25.00.03 / Л.О. Нестеренко – К., 2009. – 20 с.
116. Нгуен М. А. Развитие эмоционального интеллекта / М. А. Нгуен // Ребенок в детском саду. - 2007. - №5. - С. 80-87.
117. Немов Р.С. Психология. Кн. 1.  / Р. С. Немов.– М.: ВЛАДОС, 1999. – 688 с.
118. Нижник Н. Р. Системний підхід в організації державного управління: навч. посіб. / Н. Р. Нижник, О. А. Машков. – К.: Вид-во УАДУ, 1998. – 160 с.
119. Нинюк І. Шляхи вдосконалення організаційної роботи щодо формування етичної культури соціальних працівників / І. Нинюк // Вісн. УАДУ. – 1999. - №3.- С. 241
120. Нинюк І. Професійна культура як єдність професіоналізму і культури в діяльності людини / І. Нинюк // Вісн. НАДУ. – 2003. - №1.- С. 91-95.
121. Новожилова Ю. В. Динамика смысловой сферы педагогов высшей школы с разной профессиональной направленностью: автореф. дис. … канд. псих. наук: 19.00.03 / Ю. В. Новожилова. – Хабаровск, 2008. – 25 с.
122. Огурцов А. П. Деятельность / А. П. Огурцов, Э.Г. Юдин // Филос. энциклоп. словарь. – М.: Советская энцикл., 1983. – С. 151-152.
123. Окіс О.Я. Професійний розвиток соціальних працівників центральних органів виконавчої влади як фактор стабілізації державної служби України: автореф. дис. на здобуття наук. ступня канд. наук з держ. упр.: 25.00.03 / Окіс О.Я. – К., 2009. – 20 с.
124. Омаров А.М. Управление: искусство общения / А.М. Омаров. – М.: Сов. Россия, 1983. – 240 с.
125. Онищук С.В. Державно-управлінські механізми адаптації до професійної діяльності (на прикладі звільнених працівників органів внутрішніх справ України): автореф. дис. на здобуття наук. ступня канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / Онищук С.В. – К., 2009. – 20 с.
126. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління / Орбан-Лембрик Л.Е.: Навчальний посібник. – Івано-Франківськ: «Плай», 2001. – 695 с.
127. Орбан-Лембрик Л.Е. Активність особистості як форма вияву її індивідуальності та професіоналізму / Л.Е. Орбан-Лембрик // Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології. – К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка, 2002. – Т. 1. – С. 140-143.
128. Орме Г. Эмоциональное мышление как инструмент достижения успеха / Г. Орме. – М.: КСП+, 2003. – 272 с.
129. Падафет Ю.Г. Механізм формування іміджу державної установи: автореф. дис. на здобуття наук. ступня канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / Падафет Ю.Г. – Х., 2005. – 20 с.
130. Панок В. Г. До побудови теоретичних засад української практичної психології / В. Г. Панок // Проблеми розвиваючого навчання: Матеріали ІІ міжнар. конф. / за ред. акад. С. Д. Максименка. – К., 1997. – С. 344-351.
131. Парфенюк О. Функції територіальних управлінь державної служби на сучасному етапі розвитку державотворення в Україні / О. Парфенок // Вісн. держ. служби України. – 2007. - №3. –С. 72-76.
132. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Проблемы методологи, истории и теории / Парыгин Б.Д. – СПб.: ИГУП, 1999.-592 с.
133. Пасічник В. І. Психологічні особливостттті ефективної діяльності керівників груп авіаційних фахівців ДКН: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. псих. наук: 19.00.09 / В. І. Пасічник; Харк. військов ун-т. – Харків, 2004. - 20 с.
134. Петровская А.С. Эмоциональный интеллект как детерминанта результативных параметров и процессуальных характеристик управленческой деятельности: автореф. дис. … канд.. психол. наук: 19.00.03 / А. С. Петровская; Ярослав. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. - Ярославль, 2007. – 25 с.
135. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / А.В. Петровский – М.: МГУ, 1987. – 253 с.
136. Петровский А. В. Психология: учеб. / А. В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – 2-е изд., стереотип. – М.: Академия, 2001. – 512 с.
137. Петрунин Ю. Ю. Этика бизнеса: учебное пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. / Ю. Ю. Петрунин, В. К. Борисов. – М.: Дело, 2004. – 400 с.
138. Пілецька Л.С. Психологія бізнесу: Довідково-методичний посібник / Л.С. Пілецька - Івано-Франківськ: Місто НВ, 2007.- 136 с.
139. Пілецька Л.С. Психологічні компоненти формування психологічної карєри управлінця / Л.С. Пілецька // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. - Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ, 2009. - Вип. 14. - Ч.2.- С.144-154.
140. Платонов К.К. Вопросы психологии труда / К.К. Платонов. – М.: Воениздат, 1970. – 264 с.
141. Портнягина Н. Ю. Психологическое обеспечение работы с резервом кадров на выдвижение в органах внутренних дел: автореф. дис. … канд. псих. наук: 19.00.06 / Н. Ю. Портнягина. – М., 2007. – 25 с.
142. Почебут Л. Г., Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут , В. А. Чикер . - СПб.: Речь, 2000. – 298 с.
143. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: учебное пособие / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербург. ун-та, 2001. – 239 с.
144. Профессиональная ориентация молодежи на профессии типа «человек — человек» / составит. Р.Д. Каверина. – Л.: ВНИИ Ипрофтехобразования, 1987. – 39 с.
145. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н. С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М.: Академия, 2001. – 480 с.
146. Психологическая помощь и консультирование в практической психологи / [ред. М. К. Тутушкина]. – 3-е изд. - СПб.: Дидактика Плюс, 2001. – 352 с.
147. Психологические аспекты подбора и проверки персонала / Сост. Н. А Литвинцева. - М: Упр. персоналом, 1997. – 400 с.
148. Пузиков В.Г. Технология ведения тренинга. / В.Г. Пузиков. – СПб.: Издательство «Речь», 2005. – 224 с.: илл.
149. Рачинський А. Ризики в управлінській діяльності: механізми комплексного аналізу й оцінки / А. Рачинський // Вісн. нац. акад. держ. упр. при Президентові України. - 2005. - №3. – С. 45-51.
150. Реан А. А. Психология изучения личности: учебное пособие / А.А. Реан. - СПб.: Изд-во В. А. Михайлова, 1999. – 288 с.