

ОСОБЛИВОСТІ ТА ПСИХОКОРЕКЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ РЯТУВАЛЬНИКІВ У КРИЗОВИЙ ПЕРІОД ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

Шифр «Професійна мотивація»

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ	6
1.1. Професійна мотивація особистості та детермінанти її формування.....	6
1.2. Психологічні особливості кризових періодів професійного розвитку людини	11
РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ У КРИЗОВІ ПЕРІОДИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ	17
2.1 Організація та методи дослідження	17
2.2 Мотиваційна структура особистості і професійна мотивація працівників ДСНС України	18
2.3 Професійна спрямованість і задоволеність роботою працівників ДСНС України.....	20
2.4 Оцінка ефективності мотиваційного тренінгу для працівників ДСНС, які знаходяться у професійній кризі	22
ВИСНОВКИ	27
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	29

ВСТУП

У зв'язку зі зростанням кількості і тяжкості наслідків надзвичайних ситуацій і катастроф однією з найбільш значущих є діяльність рятувальника. Складність її полягає в дії екстремальних чинників різного характеру, різноманітні трудових завдань, значного фізичного і психологічного навантаження, що припускає високі вимоги до особистості рятувальника і, зокрема, до його професійної мотивації. Завдяки працям С. Л. Рубінштейна, В. А. Ядова, А. Г. Здравомислова, К. К. Платонова, Б. М. Гольдштейна, П. Д. Завадової, В. А. Пономаренко, В. Л. Марі шука, В. І. Лебедева, В. А. Бодрова, Т. Л. Бадоева, Т. Елерса, П. Фресса, Ж. Піаже, Х. Хекхаузена і ін. виявлена провідна роль мотивації в забезпеченні ефективності та безпеки праці, стійкості до дії стресогепних чинників, успішності навчання, адаптації фахівця і освоєння діяльності, сформовано уявлення про мотивацію як комплексний феномен, особливістю якого є єдність його змістовного і динамічного аспектів. Проте, не дивлячись на велику кількість досліджень, присвячених питанням змісту і структури мотивації, класифікації спонукань, ролі мотивації в діяльності, характеру розвитку і чинників, що впливають на цей процес і т. д., ряд питань не знайшли віддзеркалення в її дослідженнях. Аналіз літератури свідчить про недиференційованість уявлень про загально-трудова і професійну мотивацію, недостатнє врахування професійної специфіки при вивченні спрямованості на певну трудову діяльність і особливостей розвитку мотивації в кризові періоди діяльності.

Наукові дослідження вираженості мотивації до трудової діяльності і її динаміки в ході професіоналізації проводилися в основному на контингенті працівників виробництва (Т. Л. Бадоев, В. І. Ковальов, В. Н. Дружинін, Н. А. Сирникова і ін.). Особливості мотивації до екстремал - ої діяльності, тим більше щодо професії рятувальника, стосувалися лише окремих сторін питання, що вивчалось вивчалось, а характер її зміни залежно від с с - кваліфікації і етапу

професіоналізації фахівців не розглядався. Враховуючи безумовну важливість мотивації для професійної діяльності, особливо в екстремальних умовах, і нечисленність робіт, присвячених професії рятувальника, виникла необхідність спеціального її дослідження.

Об'єктом дослідження є професійна мотивація.

Предмет: особливості мотивації до професійної діяльності працівників ДСНС залежно від етапу професіоналізації.

Метою дослідження є аналіз психологічних закономірностей формування, розвитку і прояву професійної мотивації працівників ДСНС на різних етапах професіоналізації та створення програми мотиваційного психологічного тренінгу для фахівців.

Завдання:

1. На основі теоретичного аналізу літературних джерел дослідити специфіку професійної мотивації працівників ДСНС, її особливості в процесі професіоналізації.
2. Провести дослідження мотиваційної структури особистості працівників ДСНС і особливостей їх професійної мотивації на різних етапах професіоналізації.
3. Дослідити кар'єрну і професійну спрямованість працівників ДСНС і ступінь їх задоволеності роботою на різних етапах професійного розвитку.
4. Розробити і апробувати програму мотиваційного психологічного тренінгу для працівників ДСНС України.

Відповідно до мети і завдань дослідження були використані такі **методи:** теоретичні: аналіз наукової літератури, узагальнення отриманої інформації, аналіз та інтерпретація отриманих даних; емпіричні: «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір в модифікації А. Реана): методика діагностики мотиваційної структури особистості; методика Т. Елерса • Мотивація до успіху»; методика Т. Елерса «Мотивація до уникнення невдач . ■ опитувальник «МАС» М.

Кубишкіної; опитувальник «Якоря кар'єри»; та методика оцінки задоволеності працею.

У дослідженні взяли участь 63 особи у віці від 22 до 33 років, що розрізняються по рівню кваліфікації (рятувальники I, II, III категорії) і стажу (від 2 міс. до 11 років).

Наукова новизна дослідження. У роботі досліджено особливості професійної мотивації рятувальників, які полягають в характеристиках змісту, структури і прояву мотиваційних компонентів (мотивів, цілей діяльності, способів і умов їх досягнення) і обумовлені різноманітністю трудових завдань і екстремальними умовами їх реалізації. Отримані емпіричні дані про відмінності в ступені вираженості професійних мотивів і цілей діяльності, способів і умов їх реалізації залежно від етапу професіоналізації фахівців. Встановлено, що зміна професійної мотивації у процесі становлення фахівця опосередкована етапом професіоналізації.

Практична значущість роботи полягає в створенні програми мотиваційного тренінгу для рятувальників, які знаходяться в кризовому періоді професійного розвитку. Сформульовані принципи і схема складання програми мотиваційного тренінгу можуть бути використані в практиці психологічного забезпечення процесу професіоналізації працівників ДСНС України.

РОЗДІЛ 1

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

1.1 Професійна мотивація особистості та детермінанти її формування.

Професіоналізм - це не стільки характеристики продуктивності праці, скільки особливості мотивації особистості людини праці, система її устремлінь, ціннісних орієнтацій, сенсу праці для самої людини [19].

Людина затверджує себе на землі тільки працею. Але праця сама по собі в особовому плані нейтральна, все залежить від того, які цінності спонукають людину, яка мотивація її праці. Професійна мотивація це те, ради чого людина вкладає свої професійні здібності, здійснює професійне мислення і так далі. Позитивна і гуманістично насичена професійна мотивація одухотворяє процес праці людини [20].

Перейдемо до докладнішого обговорення мотиваційної сфери професійної діяльності. Розглянемо спонуки, що входять в мотиваційну сферу; динаміку мотивації на різних етапах професійної діяльності; мотиваційну недостатність і її прояви в праці.

Мотивація до праці не вичерпує всієї мотивації особистості, бо особовий простір ширше професійного, а життя людини не сводиме до її роботи. Разом з тим саме праця у її гуманістичній спрямованості на благо людства додає справжній сенс всього людського життя; людина не тільки реалізує в праці свої професійні мотиви, але так чи інакше задовольняє свої непрофесійні спонуки і цілі - психічне самозбереження і саморозвиток, відпочинок і розваги, суспільне положення [21 |.

Для професійної діяльності необхідна потреба в професійній праці готовність до активності людини, викликана її потребою в чому або психічний стан, що створює передумову до професійної праці. Разом з потребою до праці у людини присутні і інші погребі - в забезпеченні свого життя, в пошуку сенсу життя, в досягненні, в самореалізації, в творчій діяльності, в приєднанні до певного соціального круга, у визнанні, в захищеності, в безпеці, в задоволеності

і так далі [4].

Важливими для змісту праці є ціннісні орієнтації в професійній діяльності вироблені і прийняті Суспільством підстави для оцінки призначення праці, її сторін, системи духовних цінностей, професійних менталітетів, правила професійної етики. Сьогодні особливий акцент бажано робити на орієнтацію результатів праці для блага конкретної людини. У нашому суспільстві, що оновлюється, відбуваються процеси активного вироблення сучасних духовних цінностей.

Потреби і ціннісні орієнтації лягають в основу мотивів професійної діяльності. Це внутрішні спонуки, що визначають спрямованість активності людини в професійній поведінці в цілому і орієнтації людини на різні сторони професійної діяльності (на зміст, процес, результат і ін.) або на чинники, лежачі поза професійною діяльністю (заробіток, пільги і ін.). Важливо розрізняти мотиви і стимули. Стимули - це зовнішні спонуки, чинники, які можуть викликати (залежно від психологічних особливостей людини) різні мотиви як внутрішні спонуки. Щоб стимул (наприклад, грошова премія) викликав мотиви, треба, щоб він був прийнятий особистістю. Від мотивів треба відрізняти мотивування. Це вказівка людини на причини своїх професійних дій.

Мотивування може не співпадати зі справжнім мотивом, бо виражає тільки усвідомлені людиною мотиви або покликане приховувач і справжні мотиви. Для успішної професійної діяльності надзвичайно важлива мотивація успіху, настрої на позитивні результати своєї праці [22].

Мотиви готують цілеспрямованість професійної поведінки, хоча і не забезпечують її. Мета в професійній діяльності - це спрямованість на кінцеві і проміжні результати праці, це усвідомлений образ результату праці у людини. Щоб реалізувати потреби і мотиви, треба поставити і утілити в життя цілі. Постановка і реалізація самою людиною мети означає її внутрішній саморозвиток. У зв'язку з ним розрізняють причинну (зовнішня) і цільову (що відбувається за логікою саморозвитку) детермінацію поведінки людини.

Професійні мотиви і цілі реалізуються в професійних планах [11].

Характер мети залежить від професійних домагань людини. Професійні домагання - це прагнення досягти результату певного рівня професійної діяльності, це той рівень професійної діяльності, який вибирає людина, знаючи свої попередні результати. Рівень домагань визначається самооцінкою себе як професіонала у минулому (ретроспективна професійна самооцінка), в сьогоденні (актуальна професійна самооцінка), в майбутньому (потенційна і ідеальна професійна самооцінка). Рівень домагань визначає зону суб'єктивної відповідальності людини в професійній діяльності, то, за що вона береться, як вона в змозі оцінити свої успіхи або невдачі. Рівень професійних домагань динамічний, міняється від чергування успіху або неуспіху в професійній діяльності.

Професійні домагання бувають пов'язані з професійними очікуваннями людини уявними уявленнями про свої можливі успіхи, про відносини з колегами і ін. [12].

Праця ефективна за наявності сенсу професійної діяльності. Сенс це підстави для оцінки людиною значущості професійної діяльності особисто для себе, тобто упереджене особистісно опосередковане індивідуальним досвідом відношення людини до праці. Сукупність сенсів (сенсу життя, сенсу професії) утворюють систему особистих духовних цінностей людини, її особистий професійний менталітет, її індивідуальне професійне кредо [13].

Співвідношення схильностей, мотивів, цілей, сенсів створює певні професійні установки людини прагнення оволодіти професією, отримати спеціальну підготовку, добитися в ній успіху, певного соціального статусу і ін.

Для ефективної праці необхідне усвідомлене відношення до праці це осмислення людиною предмету професії, її завдань, дій, умов, результатів, міжособистих відносин в ній.

Достатньо стійкі системи відносин у професійній діяльності (до справи і праці, до себе, до колег) утворюють професійний менталітет людини і визначають її професійні позиції. Можна розрізняти загальні професійні позиції (відносини до своєї професії в цілому) і конкретні професійні позиції

(відношення до різних сторін своєї праці).

Праця людини стає успішнішою за наявності професійних інтересів. Професійні інтереси це зовнішні вирази всього того, що відбувається в мотиваційній сфері (мотивів, цілей, сенсів, емоцій, домагань і т. д.) Професійні інтереси виникають на стадії вибору професії, означаючи виборчу активність відносно передбачуваної професії [2].

Співвідношення всіх описаних видів спонукань між собою визначає загальну характеристику мотиваційної сфери праці.

Змістовними характеристиками професійних мотивів можна вважати наступні: домінування одного з видів мотивів як переважання його в структурі особистості; усвідомленість як віддзеркалення в свідомості предмету мотивації і способу її досягнення; дієвість як вираз мотивів в реальній професійній поведінці; опосередкованість як заломлення спонукань певними соціальними еталонами і нормами; самостійність виникнення як прояв спонуки без допомоги іншої людини, без стимулу ззовні; узагальненість як поширеність мотиву на ряд видів трудової діяльності; вибірковість як спрямованість на певну сторону професійної праці і ін.

На стадії професійного навчання починається адаптація як пристосування особистості до професії, уточнення своїх професійних домагань, можливе охолодження інтересу до вибраної професії, намічається прийняття ролі професіонала.

На стадії практичного оволодіння професією заглиблюється адаптація, відбувається коректування професійних мотивів і цілей, зміцнюються мотиви оволодіння високими нормами і зразками професійної майстерності, з'являється перша задоволеність працею, виникають мотиви самореалізації особистості в праці, а також зростає число спонукань в мотиваційній сфері, ускладнюється їх ієрархія.

На стадії розквіту («акме») професійної дії зміцнюються мотиви індивідуального внеску в професію і професійної творчості, посилюється містотворчість в професії як пошук все нових сенсів професії для

себе, зміцнюється переважання конструктивної мотиваційної тенденції, орієнтуючої людину на творення.

Іншими словами, на окремих стадіях професіоналізації відбувається та або інша зміна складу мотивації, структури мотиваційної сфери, змінюється «вага», домінування окремих спонукань. На тлі описаної достатньо типової картини можливі найрізноманітніші індивідуальні варіанти.

1.2 Психологічні особливості кризових періодів професійного розвитку людини.

Ґрунтуючись на концепції професійного становлення особистості, кризи можна визначити як різкі зміни вектору її професійного розвитку [7]. Нетривалі за часом, вони найяскравіше виявляються при переході від однієї стадії професійного становлення до іншої. Кризи протікають, як правило, без яскраво виражених змін професійної поведінки. Перебудова смислових структур професійної свідомості, що проте відбувається, переорієнтація на нові цілі, корекція і ревізія соціально-професійної позиції готують зміну способів виконання діяльності, ведуть до зміни взаємин з навколишніми людьми, а в окремих випадках — до зміни професії.

Докладніше розглянемо чинники, що детермінують кризи професійною розвитку. Як детермінанта можуть виступати поступові якісні зміни способів виконання діяльності. На стадії первинної професіоналізації настає момент, коли подальший еволюційний розвиток діяльності, формування її індивідуального стилю неможливі без корінної ломки нормативно схвалюваної діяльності. Особистість повинна зробити професійний вчинок, проявити наднормативну активність або змиритися. Наднормативна професійна активність може виразитися в переході на новий освітньо-кваліфікаційний або творчий рівень виконання діяльності [6;7].

Іншим чинником, що ініціює кризи професійного становлення, може стати збільшена соціально-професійна активність особистості унаслідок її незадоволеності своїм соціальним і професійно-освітнім статусом. Соціально-психологічна спрямованість, професійна ініціатива, інтелектуально-емоційна

напруженість нерідко приводять до пошуку нових способів виконання професійної діяльності, шляхів її вдосконалення, а також до зміни професії або місця роботи. Як чинники, що породжують професійні кризи, можуть виступати соціально-економічні умови життєдіяльності людини: ліквідація підприємства, скорочення робочих місць, незадовільна зарплата, переїзд на нове місце проживання і ін. Чинниками, що обумовлюють кризу професійного розвитку, стають вікові психофізіологічні зміни: погіршення здоров'я, зниження працездатності, ослаблення психічних процесів, професійна втома, інтелектуальна безпорадність, синдром «емоційного згорання» і так далі. Професійні кризи нерідко виникають при вступі до нової посади, участі в конкурсах на заміщення вакантної посади, атестації і тарифікації фахівців. Нарешті, чинником тривалого кризового явища може стати повна поглищеність професійною діяльністю. Канадський психолог Барбара Киллінджер в книзі «Трудоголіки, респектабельні наркомани» відзначає, що фахівці, одержимі роботою як засобом досягнення визнання і успіху, іноді серйозно порушують професійну етику, стають конфліктними, проявляють жорсткість у взаєминах [цит. за 18].

Кризи професійного розвитку можуть ініціюватися змінами життєдіяльності (зміна місця проживання; перерва в роботі, пов'язана з доглядом за малолітніми дітьми; «службовий роман» і тому подібне).

Кризові явища нерідко супроводжуються нечітким усвідомленням недостатнього рівня своєї компетентності і професійною безпорадністю. Іноді спостерігаються кризові явища при рівні професійної компетентності, вищому, ніж потрібний для виконання нормативної роботи. Як наслідок виникає стан професійної апатії і пасивності.

Л.С. Виготський при аналізі вікових крш виділив три фази: передкритичну, власне критичну і посткритичну [3]. На його думку, в першій фазі відбувається загострення суперечності між суб'єктивною і об'єктивною складовими соціальної ситуації розвитку; у критичній фазі ця суперечність починає виявлятися в поведінці і діяльності; у посткритичній протиріччя вирішується

шляхом утворення нової соціальної ситуації розвитку. Грунтуючись на цих положеннях, можна аналізувати кризи професійного розвитку особистості.

1) Передкритична фаза виявляється в незадоволеності існуючим професійним статусом, змістом діяльності, способами її реалізації, міжособовими відносинами. Ця незадоволеність не завжди виразно усвідомлюється, але виявляється в психологічному дискомфорті на роботі, дратівливості, незадоволеності організацією, оплатою праці, керівниками і тому подібне.

2) Критична фаза відрізняється усвідомленою незадоволеністю реальною професійною ситуацією. Намічаються варіанти її зміни, програються сценарії подальшого професійного життя, посилюється психічна напруженість. Суперечності посилюються, і виникає конфлікт, який стає ядром кризових явищ.

3) Вирішення конфлікту приводить кризу в посткритичну фазу. Способи вирішення конфліктів можуть мати конструктивний, професійно-нейтральний і деструктивний характер.

Конструктивний вихід з конфлікту припускає підвищення професійної кваліфікації, пошук нових способів виконання діяльності, зміну професійного статусу, зміну місця роботи і перекваліфікацію. Такий шлях подолання криз вимагає від особистості прояву наднормативної професійної активності, здійснення вчинків, які прокладають нове русло для її професійного розвитку.

Професійно-нейтральне відношення особистості до криз приводить до професійної стагнації, байдужості і пасивності. Особистість прагне реалізувати себе поза професійною діяльністю: у побуті, різного роду хобі і тому подібне. Деструктивні наслідки криз виражаються в етичному розкладанні, професійній апатії, пияцтві, неробстві [6; 14].

У концепції професійного становлення особистості виділені наступні стадії цього процесу: оптація, професійна освіта і підготовка, професійна адаптація, первинна і вторинна професіоналізація і майстерність. Згідно визначенню криз, перехід від однієї стадії до іншої породжує нормативні кризові явища. Розглянемо їх психологічні особливості, слідуючи логіці професійного

становлення [5; 6; 7; 14].

1. Професійне становлення особистості починається із стадії оптації формування професійних намірів. У 14-16 років, у віці ранньої юності, оптанти починають професійно самовизначатися. До 14 років у дівчат і хлопців вже сформовані різносторонні знання про світ професій, є уявлення про бажану професію. Потрібний конкретний професійно орієнтований план: чи продовжити навчання в загальноосвітній або професійній школі. Переживання кризи, рефлексія своїх можливостей приводять до корекції професійних намірів. Вносяться також корективи в «Я-концепцію», що оформилася до цього віку. Деструктивне розв'язання кризи приводить до ситуативного вибору професійної підготовки або професії, випадання з нормальної соціальної сфери.

2. На стадії професійної підготовки учні і студенти переживають розчарування в отримуваній професії. Виникає незадоволеність окремими учбовими предметами, з'являються сумніви в правильності професійного вибору, падає інтерес до навчання. Спостерігається криза професійного вибору. 3. Після завершення професійної освіти настає стадія професійної адаптації. Молоді фахівці приступають до самостійної трудової діяльності. Кардинально змінюється професійна ситуація розвитку: новий різновіковий колектив, інша ієрархічна система виробничих відносин, нові соціально- професійні цінності, інша соціальна роль і, звичайно, принципово новий вигляд провідної діяльності. Переживання цієї кризи виражається в незадоволеності організацією праці, її змістом, посадовими обов'язками, виробничими відносинами, умовами роботи і зарплатою.

4. Наступна нормативна криза професійного становлення особистості виникає на завершальній стадії первинної професіоналізації, після 3-5 років роботи. До цього часу фахівець освоїв і продуктивно виконує нормативно схвалювану діяльність, визначив свій соціально-професійний статус в ієрархії виробничих відносин. Динаміка минулого досвіду, інерція професійного розвитку, потреба в самоствердженні викликають протест, незадоволеність професійним життям. За відсутності перспектив професійного зростання

особистість переживає дискомфорт, психічну напруженість, з'являються думки про можливе звільнення, зміну професії.

5. Подальший професійний розвиток фахівця приводить його до вторинної професіоналізації. Особливістю цієї стадії є високоякісне і високопродуктивне виконання професійної діяльності. Способи її реалізації мають виразно виражений індивідуальний характер. Фахівець стає професіоналом. Йому властиві соціально-професійна позиція, стійка професійна самооцінка. Кардинально перебудовуються соціально-професійні цінності і відносини, змінюються способи виконання діяльності, що свідчить про перехід фахівця на нову стадію професійного розвитку, оскільки ці зміни приводять до істотного перетворення і соціальної ситуації, і провідної діяльності, яка характеризується індивідуальним стилем і елементами творчості. Можливі сценарії виходу з кризи: звільнення, освоєння нової спеціальності в рамках тієї ж професії, перехід на вищу посаду. Одним з продуктивних варіантів зняття кризи є перехід на наступну стадію професійного становлення — стадію майстерності.

6. Стадія майстерності характеризується творчим і інноваційним рівнем виконання професійної діяльності. Професійна самоактуалізація особистості приводить до незадоволеності собою, навколишніми людьми.

7. Наступна нормативна криза професійного розвитку обумовлена виходом з професійного життя. Після досягнення певної вікової межі людина йде на пенсію. Передпенсійний період для багатьох працівників набуває кризового характеру. Це пов'язано з необхідністю засвоєння нової соціальної ролі і поведінки. Вихід на пенсію означає звуження соціально-професійного поля і контактів, зниження фінансових можливостей.

8. Після виходу на пенсію починається соціально-психологічне старіння. Воно виявляється в ослабленні інтелектуальних процесів, підвищенні -або зниженні емоційних переживань. Знижується темп психічної діяльності, з'являється настороженість до нововведень, до всього нового, спостерігається постійна зануреність в минуле і орієнтація на минулий досвід.

Ми розглянули основні нормативні кризи професійного становлення

особистості. Крім нормативних криз професійне становлення супроводжується ненормативними, обумовленими життєвими обставинами. Такі події, як вимушене звільнення, перекваліфікація, зміна місця проживання, перерви в роботі, пов'язані з народженням дитини, втрата працездатності викликають сильні емоційні переживання і часто набувають виразно вираженого кризового характеру.

До ефективних психотехнологій подолання криз професійного становлення відносяться психопрофілактика криз, діагностика соціально-професійних якостей особистості як інформаційна основа корекції професійно-психологічного профілю особистості, тренінги особистого і професійного зростання, рефлексія професійного розвитку і складання альтернативних сценаріїв професійного життя, індивідуальне консультування, прогноз бажаних професійних досягнень. Психотехнології подолання криз професійного становлення створюють умови для прогресивного цілеспрямованого професійного становлення, сприяють професійній самоактуалізації працівників.

Завданням сучасної психологічної науки є допомога професіоналам на кожному з етапів професійного розвитку у подоланні негативних наслідків кризи та максимальній реалізації індивідуального потенціалу кожного фахівця.

Специфіка професійної діяльності працівників ДСНС ускладнює процес проходження професійних криз завдяки тому, що вона відбувається в особливих, часто екстремальних, умовах. Тому ця категорія фахівців потребує особливої уваги з боку психологічної служби ДСНС України.

РОЗДІЛ 2 ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ У КРИЗОВІ ПЕРІОДИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

2.1 Організація та методи дослідження. Екстремальний характер діяльності рятувальників ДСНС України, значні фізичні і нервово-психічні навантаження при ліквідації аварій, катастроф і надзвичайних ситуацій обумовлюють

актуальність і практичну необхідність розробки заходів і засобів психологічного супроводу фахівців екстремального профілю. При створенні програми нашого дослідження ми спиралися на опис криз професійного становлення Є. Ф. Зеєра [7]. Виходячи з нього нами були виділені дві групи досліджуваних: 1 група це працівники ДСНС, які не знаходяться в стані професійної кризи, 2 група - працівники ДСНС, у яких спостерігається криза професійної кар'єри. Дослідження проводилося в ДПРЧ-2, 31 Слобідського району м. Харкова. До 1 групи увійшли досліджувані у віці від 22 до 29 років, у кількості 32 осіб. У 2 групу досліджувані у віці 30 - 33 років, у кількості 31 особи. До другої групи увійшли досліджувані, які знаходяться в критичному періоді професійного розвитку. Це криза професійної кар'єри (30-33 роки), основні її характеристики наведено у першому розділі. Ми ставили завдання визначити, як професійна криза відбивається на професійній мотивації особистості працівників ДСНС України. Для вирішення поставлених завдань нами використовувалися наступні психодіагностичні методи: «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір в модифікації А. Реана).; методика діагностики мотиваційної структури особистості В. Е. Мільмана; методика «Задоволеність роботою», розроблена В. А. Розановою; методика Т. Елерса «Мотивація до успіху»; методика Т. Елерса «Мотивація до уникнення невдач»; опитувальник МАС» М. Кубишкіної; опитувальник «Якоря кар'єри» Е. Шейна.

Для математичної та статистичної обробки отриманих результатів ми використовували критерії Фішера і Стьюдента.

2.2. Мотиваційна структура особистості і професійна мотивація працівників ДСНС України.

Психологічний механізм виникнення високої професійної мотивації полягає в переживанні вірогідності задоволення всіх основних і перш за все соціальних, потреб особистості. Коли робота стає способом прояву потенціалу працівника, сферою його самоактуалізації і творчості, годі підсумком буде істотне професійне зростання і високе самозадоволення. На першому етапі

дослідження ми визначали мотиваційну структуру особистості. Отримані результати відбиті в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Показники мотиваційної структури особистості працівників ДСНС (бали)

Шкали	1 група (M ± σ)	2 група (M ± σ)	t	P
Життєзабезпечення	16,51± 5,6	3,2± 4,5	2,12	0,05
Комфорт	17.4±5.9	14.5±4.9	2.11	0.05
Соціальний статус	18.3±6.3	22.7±7.8	2.25	0,05
Спілкування	22.7±7.7	18.6±6.4	2.24	0.05
Загальна активність	17.3±5.9	21.8±7.4	2.23	0,05
Творча активність	22.4±7.6	27.9±9.4	2.31	0.05
Соціальна корисність	19.6±6.7	25.4±8.6	2.4	0,05

Мотиваційна структура особистості працівників ДСНС України, що знаходиться на різних етапах професіоналізації, істотно відрізняється по всіх досліджених параметрах. А саме: показники за шкалами «життєзабезпечення», «Комфорт» та «Спілкування» значущо вищі у працівників ДСНС, які знаходяться у некризовому періоді професіоналізації. Показники за шкалами «Соціальний статус», «Загальна активність», «І творча активність» та «Соціальна корисність» значущо вищі у працівників ДСНС, які знаходяться у кризі професійної кар'єри. На нашу думку це пов'язано зі специфікою саме цієї професійної кризи. Тобто дана криза характеризується тим, що для особистості найбільш важливими стають зміст діяльності, її соціальне прийняття та схваленні, професійне зростання, самореалізація; навіть за рахунок власного комфорту, розваг, спілкування.

Далі ми визначили «загальножиттєву» і «робочу» спрямованість досліджених. Результати відбиті в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Показники загальножиттєвої і «робочої» спрямованості працівників ДСНС (бали)

Шкали	1 група	2 група	t	P
загальножиттєва спрямованість – \sum 1, 2, 3, 4 шкал	74,9 \pm 25,1	69,0 \pm 23.2	2,23	0,05
«Робоча» спрямованість - \sum 5, 6, 7 шкал	59,3 \pm 19.9	75.1 \pm 25.2	3,77	0,01

У досліджуваних I групи переважає загальножиттєва спрямованість, а у досліджуваних 2 групи «робоча». Це означає, що для працівників ДСНС, які знаходяться в некритичній фазі професіоналізації, більш значущо, щоб професійна діяльність приносила дохід, здійснювалася в достатньо комфортних умовах, містила можливості для спілкування з колегами. А для працівників ДСНС, що знаходяться в кризі професійної кар'єри, важливіші зміст діяльності, забезпечення високого соціального статусу, можливість творчо реалізуватися в професії. Результати дослідження загальної професійної мотивації відображені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

**Ступінь вираженості складових мотиваційного комплексу
у працівників ДСНС (%)**

Примітки: VM - внутрішня мотивація; ЗПМ - зовнішня позитивна мотивація; ЗНМ - зовнішня негативна мотивація.

Дослідження мотивації професійної діяльності працівників ДСНС, що знаходяться в некризовому та кризовому періодах професійного розвитку, показало, що працівники ДСНС, які знаходяться у некризовій фазі більшою мірою внутрішньо позитивно мотивовані до виконання професійної діяльності. Професійну діяльність працівників ДСНС, які знаходяться у професійній кризі, наданому етапі більшою мірою мотивують якісь зовнішні обставини. Цей факт підтверджує, що для цієї кризи характерне прагнення до отримання зовнішніх атрибутів, які б підтверджували високий рівень професіоналізму фахівців, наприклад, підвищення по службі, матеріальні заохочення, підвищення статусу і т.д. Це негативно відбивається на ефективності професійної діяльності, на відношенні до виконання професійних обов'язків, на загальному емоційному відношенні до своєї праці і її результатів.

2.3 Професійна спрямованість і задоволеність роботою працівників ДСНС України.

Особлива увага в сучасній вітчизняній психології обернена на формування професійної спрямованості як значущого напрямку розвитку суб'єкта праці [9]. Спрямованість визначає успішність оволодіння людиною професією і виступає «системоутворюючим» чинником особистості професіонала [6]. Теоретичною основою вивчення проблеми професійної спрямованості стала концепція спрямованості особистості, як динамічних тенденцій, С. Л. Рубінштейна. їм було висунуто положення про розвиток особистості в діяльності і поставлена

проблема спрямованості, як «питання про динамічні тенденції, які як мотиви визначають людську діяльність, самі, у свою чергу, визначаючись її цілями і завданнями» [16, С. 154].

Результати визначення професійної спрямованості працівників ДСНС, що знаходяться на різних етапах професіоналізації, представлені в таблиці 2.4

Таблиця 2.4

Показники кар'єрних орієнтацій працівників ДСНС (%)

Шкали	1 група	2 група	ф	р
Професійна компетентність	45,7	68,4	1.65	0,05
Менеджмент	33,8	57,2	1,66	0,05
Анатомія (незалежність)	41.5	39.8	0.35	-
Стабільність	55.3	64.1	1.07	-
Служіння	39.5	44.2	0.78	-
Виклик	49.6	77.3	1.72	0.05
Інтеграція стилів життя	68.3	33.1	1.84	0.05
Підприємництво	27.5	39.4	1.21	-

Представлені результати указують на те, що кар'єрні орієнтації або професійна спрямованість у працівників ДСНС, що знаходяться на різних стадіях професійного розвитку, істотно розрізняються. У працівників ДСНС, що знаходяться в кризі професійної кар'єри, переважає спрямованість на розвиток власної професійної компетентності, професіоналізму, прагнення до керівництва людьми, подолання перешкод, стабільності. Для працівників ДСНС, що знаходиться в некризовому періоді професійного розвитку, найбільш значущі стабільність і можливість жити повним гармонійним життям, поєднуючи різні сторони своєї життєдіяльності.

Результати визначення мотивації досліджуваних до досягнення мети, прагнення до суперництва і до соціального престижу відбиті в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Показники мотивації до досягнення мети, суперництва і соціального престижу у працівників ДСНС (бали)

Шкали	1 група	2 група	1	Р
Досягнення мети	24,8 ± 8,5	33,6 ± 1,4	2.1 1	0,05

Співпраця	23,5 ± 7,9	19,8 ± 6,8	1,12	-
Соціальний престиж	14,6±4,9	25.8±8,7	2.32	0.05

Представлені результати указують на те, що у досліджуваних 2 групи значущо більше виражена мотивація до досягнення цілей і соціального престижу ($p < 0,05$ відповідно). Тобто, працівники ДСНС, що знаходяться в кризі професійної кар'єри, більшою мірою орієнтовані на наполегливе прагнення до реалізації запланованого. При цьому для них украй важливо, щоб досягнуті цілі були соціально схвалювані і підвищували їх соціальний статус, соціальний престиж. Для працівників ДСНС, що знаходяться в безкризовому періоді професійного життя, більш значущо магі хороші відношення з колегами по роботі і суб'єктами професійної діяльності і також досягати поставлених цілей, але, мабуть, менш фанатично. Далі ми провели дослідження прагнення до успіху і мотивацію до уникнення невдач, результати відображені в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Показники мотивації до успіху і уникнення невдач у працівників ДСНС (бали)

Шкали	1 група	2 група	t	P
Мотивація до успіху	17,5±5,9	24,8±8,4	2,21	0,05
Мотивація до уникнення невдач	14,5±4,9	5,8±2,0	2,33	0,05

Представлені результати свідчать про те, що у досліджуваних 2 групи значуща вище мотивація до успіху і значущо нижче мотивація до уникнення невдач ($p < 0,05$ відповідно). Тобто, працівники ДСНС, що знаходяться в кризі професійної кар'єри більшою мірою орієнтовані на успішне досягнення мети, при цьому вони готові ризикувати, іноді більше, ніж того вимагає ситуація, оскільки мотивація до уникнення невдач у них істотно знижена (у порівнянні з нормою).

Далі ми провели оцінку задоволеності роботою у досліджуваних. Отримані результати представлені в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Показники задоволеності роботою працівниками ДСНС (%)

Шкали	1 група	2 група	Ф	Р
Цілком задоволені	11,3	7,4	0,57	-
Задоволені	38,5	15,7	1,64	0,05
Не цілком задоволені	19,4	15,6	0,56	-
Не задоволені	22,3	43,9	1,64	0,05
Украй не задоволені	8,5	17,4	1,12	-

Результати свідчать про те, що в цілому працівники ДСНС, що знаходяться в кризовому періоді професійного розвитку, більшою мірою незадоволені своєю роботою, чим ті, що знаходяться в некриї ічному періоді.

Отримані дані переконливо доводять необхідність застосування спеціальних психологічних програм для корекції професійної мотивації працівників ДСНС які знаходяться на етапі кризи професійної кар'єри.

2.4 Оцінка ефективності мотиваційного тренінгу для працівників ДСНС, які знаходяться у професійній кризі.

Створена нами програма мотиваційного тренінгу для працівників ДСНС України, які знаходяться у кризі професійної кар'єри, ґрунтується на положеннях вітчизняної та зарубіжної психології стосовно основних механізмів формування мотивації як динамічного утворення психіки особистості, на яку виливають зовнішні та внутрішні фактори. Її основні компоненти підібрані з урахуванням специфіки професійної діяльності рятувальників, вікових, статевих особливостей. Вона включає до себе теоретичний матеріал та інтерактивні вправи.

Результати дослідження мотиваційної структури особистості працівників ДСНС відображені в таблиці 2.8

Показники мотиваційної структури особистості працівників ДСНС до і після тренінгу (бали)

Шкали	До тренінгу	Після тренінгу	t	Р
Життєзабезпечення	13.2±4.5	17,5±5,9	2,10	0,05
Комфорт	14.5±4.9	16,7±5,7	1,83	-
Соціальний статус	22.7±7.8	19,3 і 6,6	1,92	-

Спілкування	18,6 ± 6,4	22,71 7,8	2,12	0,05
Загальна активність	21,8±7,4	22,7±7,8	1,54	-
Творча активність	27,9±9,4	28,1 ±9,5	0,95	-
Соціальна корисність	25,4±8,6	22,6±7,6	2.1 1	0,05

Представлені результати указують на те, що після тренінгу змінилися деякі параметри мотиваційної структури особистості працівників ДСНС, а саме: значно підвищилася мотивація життєзабезпечення ($p < 0,05$), мотивація до спілкування ($p < 0,05$) і знизилася мотивація соціальної корисності ($p < 0,05$). Це означає, що тренінг змусив учасників переглянути своє ставлення до життєвих пріоритетів та підкоректувати їх. Учасники усвідомили, що життя ширше, ніж професійна діяльність та почали звертати увагу на різні боки життя. Для них значно підвищилася значущість задоволення власних потреб, які лежать за межами діяльності, спілкування з іншими людьми.

Таблиця 2.9

Показники «загальножиттєвої» і «робочої» спрямованості працівників ДСПС до і після тренінгх (бали)

Шкали	До тренінгу	Після тренінгу	t	P
«Загальножиттєва» спрямованість – £ 1,2, 3, 4 шкал	69,0±23.2	76,2±25,5	2,37	0,05
«Робоча» спрямованість - £ 5, 6, 7 шкал	75.1 ±25,2	73,4±24,6	1,65	-

Після проведеного мотиваційного тренінгу значно зросла «загальножиттєва спрямованість» у працівників ДСНС ($p < 0,05$) (Табл. 2.9). Таким чином, результатом проведеного тренінгу є зсув мотивації по «життєвому» вектору, тобто учасники почали звертати увагу на важливі аспекти власної життєдіяльності, їх зацікненість на кар'єрі стала менш вираженою, а мотивація, відповідно, гармонічнішою.

Таблиця 2.10

Показники складових мотиваційного комплексу у працівників ДСНС до та

після тренінгу (%)

Мотиваційний комплекс					До тренінгу	Після тренінгу	ф	Р
ВМ	>	ЗПМ	>	ЗНМ	11,9	34,5	1,64	0,05
ВМ	=	ЗПМ	>	ЗНМ	10,3	22,1	1,25	-
ВМ	<	ЗПМ	>	ЗПМ	9,8	15,7	0,78	-
ВМ	<	ЗПМ	<	ЗНМ	22,5	6,4	1,45	-
ВМ	>	ВМ	>	ЗПМ	3,8	15,7	1,22	-
ВМ	=	ЗПМ	<	ЗНМ	10,3	5,6	0,65	-
ЗНМ	>	ВМ	>	ЗПМ	15,7	-	1,64	0,05
ЗНМ	>	ЗПМ	>	ВМ	15,7	-	1,64	0,05

Примітки: ВМ внутрішня мотивація; ЗПМ - зовнішня позитивна мотивація; ЗНМ - зовнішня негативна мотивація.

У досліджуваних після тренінгу найбільш вираженим є оптимальний мотиваційний комплекс ВМ > ЗПМ > ЗНМ 34,5% і ВМ ЗПМ > ЗНМ 22,1% (Табл. 2.10). Тобто 57,5 % досліджуваних даної групи в результаті проведення тренінгу стали більшою мірою внутрішньо позитивно мотивовані до виконання професійної діяльності. їх діяльність тепер сама по собі є метою, а не засобом для досягнення якихось інших цілей. Найгірший мотиваційний комплекс у них взагалі не представлений.

Нами виявлені значущі відмінності в показниках мотиваційних комплексів у досліджуваних до та після тренінгу. Вираженість комплексу ВМ > ВПМ > ВНМ значущо виросла після мотиваційного тренінгу (відмінності значущі на $p < 0,05$ по критерію Фішера). А найгірші мотиваційні поєднання взагалі не представлені у тих осіб, які брали участь у тренінгу. Таким чином, можна говорити про те, що для працівників ДСНС, що знаходяться у критичному періоді професійного

розвитку, необхідно проводити спеціальні психокорекційні заходи, зокрема мотиваційний тренінг, які можуть понизити гостроту кризи і допомогти професіоналові ефективно виконувати професійну діяльність, спираючись на адекватну мотивацію. Результати визначення професійної спрямованості працівників ДСНС до і після тренінгу представлені в таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

Показники кар'єрних орієнтацій працівників ДСНС до і після тренінгу (%)

Шкали	До тренінгу	Після тренінгу	Ф	р
Професійна компетентність	68,4	55,9	1,21	-
Менеджмент	57,2	52,6	0,69	-
Автономія (незалежність)	39,8	49,7	1,09	-
Стабільність	64,1	55,3	1,17	-
Служіння	44,2	48,5	0,55	-
Виклик	77,3	53,6	1,68	0,05
Інтеграція стилів життя	33,1	55,8	1,64	0,05
Підприємництво	39,4	41,5	0,33	-

Результати показують, що більшість кар'єрних орієнтацій працівників ДСНС після тренінгу не зазнали істотних змін. Значущо знизилася орієнтація «Виклик» ($p < 0,05$), тобто після тренінгу учасники стали більш виборчі в плані суперництва, конкуренції, толерантніші і реалістичніші. Значущо підвищилася орієнтація на інтеграцію стилів життя ($p < 0,05$), тобто після тренінгу учасники почали більше уваги приділяти тому, що знаходиться поза їх професійною діяльністю, їх орієнтації стали збалансованішими. Після тренінгу істотно знизився показник мотивації до досягнення мети ($p < 0,05$) і підвищився показник мотивації до співпраці ($p < 0,05$). Тобто працівники ДСНС, які брали участь у мотиваційному тренінгу, стали адекватніші в прагненні досягти мети і готові взаємодіяти з іншими людьми для вирішення завдань спільної діяльності (Табл. 2.12).

Таблиця 2.12

Показники мотивації до досягнення мети, суперництва і соціального престижу у працівників ДСНС до і після тренінгу (бали)

Шкали	До тренінгу	Після тренінгу	t	P
Досягнення мети	33.6± 1 1.4	29.4 ±9.9	2.11	0,05
Співпраця	19,8 ± 6,7	25,7±8.7	2.23	0.05
Соціальний престиж	25,8±8,7	22.1 ± 7,6	1,97	-

Після тренінгу у працівників ДСНС істотно підвищилася мотивація до уникнення невдач ($p < 0,05$), тобто вона стала адекватнішою (Табл. 2.13).

Таблиця 2.13

Показники мотивації до успіху і уникнення невдач у працівників ДСНС до і після тренінгу (бали)

Шкали	До тренінгу	Після тренінгу	i	P
Мотивація до успіху	24,8±8,4	22,5±7,7	1,98	-
Мотивація до уникнення невдач	5,8±2,0	1 1,8±4,1	2,67	0,05

Результати оцінки задоволеності роботою у працівників ДСНС після тренінгу в таблиці 2.14.

Таблиця 2.14

Показники задоволеності роботою працівників ДСНС до і після тренінгу (%)

Шкали	До тренінгу	Після тренінгу	Ф	P
-------	-------------	----------------	---	---

Цілком задоволені	7,4	15.3	0.98	-
Задоволені	15,7	28.1	1.22	-
Не цілком задоволені	15,6	33.7	1.57	-
Не задоволені	43,9	12.5	1.94	0.05
Україні не задоволені	17,4	10.4	0.85	-

Після тренінгу значно знизилася кількість працівників ДСНС, які не задоволені своєю роботою ($p < 0,05$). Ми вважаємо, що це є наслідком переоцінки цінностей, усвідомлення власних потреб і можливостей їх задоволення в результаті діяльності, які є результатом мотиваційного тренінгу.

ВИСНОВКИ

Теоретичний аналіз та емпіричне дослідження проблеми професійної мотивації працівників ДСНС України, які знаходяться на різних етапах професіоналізації, дозволяють зробити наступні висновки:

1. Аналіз психологічної літератури з проблеми професійного розвитку

особистості показав, що професійний розвиток особистості починається задовго до початку трудової діяльності. Кожний з етапів цього процесу має свою специфіку та критичні періоди, які стимулюють або спотворюють професійний розвиток. Тому що в деяких випадках вихід з професійної кризи пов'язаний з деструктивними психологічними явищами. Професійна криза зачіпає всю життєдіяльність особистості і, в першу чергу, її мотиваційну сферу. Виходячи з того, що кожний кризовий період має свою специфіку, ми дослідили вплив кризи професійної кар'єри працівників ДСНС України на особливості мотиваційної сфери.

2. Дослідження мотиваційної структури особистості працівників ДСНС і особливостей їх професійної мотивації на різних етапах професіоналізації показало, що мотиваційна структура особистості працівників ДСНС України, що знаходиться на різних етапах професіоналізації, істотно відрізняється по всіх досліджених параметрах. А саме: показники за шкалами «життєзабезпечення», «Комфорт» та «Спілкування» значущо вищі у працівників ДСНС, які знаходяться у некризовому періоді професіоналізації. Показники за шкалами «Соціальний статус», «Загальна активність», «Творча активність» та «Соціальна корисність» значущо вищі у працівників ДСНС, які знаходяться у кризі професійної кар'єри. Дослідження мотивації професійної діяльності працівників ДСНС, що знаходяться в некризовому та кризовому періодах професійного розвитку, показало, що працівники ДСНС, які знаходяться у некризовій фазі більшою мірою внутрішньо позитивно мотивовані до виконання професійної діяльності. Професійну діяльність працівників ДСНС, які знаходяться у професійній кризі, на даному етапі більшою мірою мотивують якісь зовнішні обставини.

3. Дослідження кар'єрних орієнтацій у працівників ДСНС, що знаходяться на різних стадіях професійного розвитку, істотно розрізняються по наступних параметрах (шкалах): у тих фахівців, які знаходяться на етапі професійної кризи істотно переважають спрямованість на професійну компетентність, менеджмент та виклик. У тих, хто знаходиться в некризовому періоді, значущо переважає орієнтація на інтеграцію стилів життя. Дослідження мотиваційних тенденцій

показало, що працівники ДСНС, які знаходяться у кризі, мотивовані на досягнення мети, соціальний престиж, крім цього, у них значно підвищена мотивація до успіху та знижена мотивація уникнення невдач. Тобто вони прагнуть успіху та визнання у професійній сфері за будь яку ціну. В цілому працівники ДСНС, що знаходяться в кризовому періоді професійного розвитку, більшою мірою незадоволені своєю роботою, чим ті, що знаходяться в некритичному періоді.

4. Створена програма мотиваційного тренінгу для працівників ДСНС України, які знаходять'я у кризі професійної кар'єри, ґрунтується на положеннях вітчизняної та зарубіжної психології. Повторна діагностика виділених параметрів мотиваційної сфери працівників ДСНС України, які знаходяться в кризі професійної кар'єри, доводить, що розроблений нами мотиваційний тренінг є ефективним засобом формування та психокорекції неефективних та неадекватних потягів, орієнтацій, професійної спрямованості та професійної мотивації, взагалі, працівників ДСНС України, які переживають кризу професійної кар'єри. Вона може бути рекомендована для використання психологічною службою ДСНС України при роботі з фахівцями, які знаходяться на цьому етапі професійного розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека / В. К. Вилюнас. - М. : Политиздат, 1986. 206 с.
2. Вишнякова С. М. Профессиональное образование : [словарь] / С. М. Вишнякова. - М. : Наука, 1999. - 538 с.
3. Выготский Л. С. Психология развития человека : [сборник избранных

- трудов] / Л. С. Выготский. М. : Смысл, ЭКСМО, 2003. 1 136 с.
4. Гинзбург М. Р. Психологическое содержание личностного самоопределения / М. Р. Гинзбург // Вопросы психологии. 1994. № 3. - С. 33-45.
 5. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е. И. Головаха. Киев : Наукова Думка, 1986. 142 с.
 6. Зеер Ф. Э. Психология профессионального развития / Ф. Э. Зеер. М. : Академия, 2009. - 240 с.
 7. Зеер Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Психологический журнал. - 1997. №6.- С. 35-44.
 8. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. — СПб. : Итер, 2000. 730 с.
 9. Колот А. М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу : [навч. посіб.] / А. М. Колот. К. : КПЕУ, 1998. 187 с.
 10. Корнеева Л. Н. Профессиональная психология личности. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Л. Корнеева. СПб. : СПбГУ, 1991. -321 с.
 11. Кривокінь Н. І. Соціально-психологічні чинники професійної самоідентифікації фахівців системи соціального захисту населення : автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. психологічних наук : спец. 19.00.05 / Н. І. Кривокінь. - К. : КНДУ, 2002. - 23 с.
 12. Кудрявцев Т. В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т. В. Кудрявцев, В. К. Шегурова // Вопросы психологии. 2004. - № 5. - С. 25 -32.
 13. Лукина В. С. Исследование мотивации профессионального развития / В. С. Лукина // Вопросы психологии. 2004. - № 5. - С. 25 -32.
 14. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. М. :

Педагогика, 1996. 285 с.

15. Потеряхин А. В. Удовлетворенность работой и профессиональная мотивация персонала / А. В. Потеряхин // Справочник кадровика. - 2002. № 8. -С. 31-32.
16. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. - СПб. : Питер, 2007.- 720 с.
17. Рудик П. А. Мотивы поведения и деятельности / П. А. Рудик. М. : Паука, 1988,- 136 с.
18. Самоукина И. В. Психология профессиональной деятельности / И. В. Самоукина. - СПб. : Питер, 2003. 402 с.
19. Управление персоналом организации : [учеб, пособие / под ред. А. Я. Кибанова]. - М. : ИНФРА-М, 1999. 296 с.
20. Управление человеческими ресурсами / [под ред. М. Пула, М. Уорнера]. СПб. : Питер, 2002. 473 с.
21. Фонарев А. Р. Развитие личности в процессе профессионализации / А. Р. Фонарев // Вопросы психологии. - 2004. - № 6. - С. 72-83.
22. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен М. : Педагогика, 1986. Г.1. - 408 с.