

ШИФР «Професійна мотивація»

**Конкурс студентських наукових робіт зі спеціальності
«Професійна освіта»**

КОНКУРСНА НАУКОВО-ДОСЛІДНА РОБОТА СТУДЕНТА

**на тему «ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ
ТА КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ У МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ
ДСНС З ВИСОКИМ ТА НИЗЬКИМ РІВНЕМ ЛІДЕРСЬКОЇ
СПРЯМОВАНOSTІ»**

2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. АНАЛІЗ ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ У ПСИХОЛОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ ЩОДО ЛІДЕРСЬКОЇ СПРЯМОВАНОСТІ ОСОБИСТОСТІ, ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ТА КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ.....	6
1.1. Теоретичні основи вивчення лідерства.	6
1.2. Мотивація у професійній діяльності в організації. Різновиди теорій мотивації.....	9
1.3. Поняття кар'єри. Сутність кар'єрних орієнтацій в організації	11
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ТА УСТАНОВКИ НА КАР'ЄРНІ ЦІЛІ У МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС З РІЗНИМ РІВНЕМ ЛІДЕРСЬКОЇ СПРЯМОВАНОСТІ	13
2.1. Структура та методи дослідження	13
2.2. Вимірювання рівня лідерської спрямованості	14
2.3. Особливості професійної мотивації у осіб з різним рівнем лідерської спрямованості.....	16
2.4. Дослідження кар'єрних орієнтацій майбутніх працівників ДСНСУ.....	22
ВИСНОВКИ.....	25
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	28

ВСТУП

Актуальність даної роботи полягає у тому, що сучасна система вищої освіти перебуває у процесі розвитку та функціонує в нових політичних і соціально-економічних умовах. Вдосконалення підготовки майбутніх спеціалістів у закладах вищої освіти обумовлене численними факторами, серед яких важливими є мотивація їх навчально-пізнавальної діяльності.

Підвищення вимог до працівників виробництва породжує необхідність змін у професійній підготовці кваліфікованих робітників. Якісна підготовка майбутніх співробітників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) має велике значення для формування компетентних, розсудливих та перспективних фахівців у своїй галузі, здатних приймати правильні рішення з професійного погляду. Це передбачає необхідність створення у майбутнього спеціаліста фундаменту знань, розвитку навичок логічного та стратегічного мислення та вміння використовувати отримані знання на практиці.

Вивчення професійної мотивації серед рятувальників, що беруть участь у ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, має велике значення як з точки зору більш глибокого теоретичного аналізу даної проблеми, так і для вирішення практичних завдань щодо професійного відбору та формування мотиваційного поля фахівців. Ретельне вивчення цього аспекту дозволить в майбутньому відбирати кандидатів для роботи в умовах надзвичайних ситуацій з вираженою професійною мотивацією, що незаперечно підвищить ефективність виконання професійних обов'язків.

Кар'єрні досягнення людини значною мірою визначаються її особистісним і професійним зростанням. Ключовими аспектами тут є рівень кваліфікації, який показує готовність до конкретної діяльності, мотивація до професійних зусиль, що відображає основні цінності особистості, а також соціалізація та можливості професійної самореалізації. Кар'єрні орієнтації формуються під час соціалізації та професійного розвитку людини на підставі її професійного мислення на початковому етапі розвитку кар'єри.

Науковий інтерес до вивчення лідерських якостей майбутніх працівників ДСНС впливає з потреби підвищення ефективності їх професійної діяльності. Сучасна обстановка в країні вимагає від майбутніх фахівців ДСНС особистої активності, зокрема уміння швидко ухвалювати рішення та нести за них відповідальність. Це ставить перед наукою завдання максимального розкриття потенціалу особистості майбутніх спеціалістів.

Наукові дослідження вираженості мотивації до трудової діяльності проводилися в основному на контингенті працівників виробництва. Особливості вищевизначених питань стосувалися лише окремих сторін, а характер, розвиток, становлення у майбутніх працівників ДСНС в процесі професіоналізації під час навчання не розглядався. Тим більше, нам цікаво було проаналізувати особливості професійної мотивації та кар'єрних перспектив у майбутніх працівників в залежності від лідерських властивостей особистості.

Незважаючи на обширні дослідження з питань змісту та структури мотивації, її ролі в діяльності, чинників, що впливають на кар'єрні орієнтації та особливостей лідерських якостей, деякі аспекти залишаються недослідженими. Аналіз літератури показує, що існує неоднозначність в розумінні загальної трудової та професійної мотивації, а також недостатнє урахування професійної специфіки під час вивчення спрямованості на конкретну трудову діяльність в залежності від лідерських якостей та кар'єрного зростання.

Ураховуючи безумовне значення поставлених питань для професійної практики, особливо в умовах екстремальних ситуацій, і обмежену кількість наукових робіт, присвячених професії рятувальника, виникла потреба у спеціалізованому дослідженні цієї сфери.

Об'єкт дослідження: професійна мотивація, кар'єрні орієнтації та лідерські властивості особистості.

Предмет: особливості професійної мотивації та кар'єрних уподобань у майбутніх працівників ДСНС з різним рівнем лідерської спрямованості.

Мета: вивчити особливості професійної мотивації та кар'єрних уподобань у майбутніх працівників ДСНС у осіб з різним рівнем лідерських якостей.

Гіпотеза дослідження: припущення дослідження полягало в тому, що у осіб з вираженими лідерськими якостями спостерігатимуться вищі показники професійної мотивації та стрімке прагнення до кар'єрного зростання.

Завдання дослідження:

1. Провести дослідження теоретичних аспектів психологічної літератури, що стосуються питань лідерства, професійної мотивації та кар'єрних орієнтацій серед працівників організацій.
2. Визначити рівні лідерських якостей в вибірці досліджуваних.
3. Дослідити характеристики та джерела професійної мотивації у майбутніх працівників ДСНС, які мають різний рівень лідерських вмінь.
4. Вивчити особливості кар'єрних орієнтацій в досліджуваних групах.
5. Розробити навчальну програму з підвищення професійної мотивації та розвитку кар'єрних орієнтацій.

Методи і методики:

Згідно з метою та завданнями дослідження були використані такі методи: теоретичний аналіз психологічної літератури щодо проблеми, емпіричний метод дослідження та математична обробка отриманих даних.

Для виконання дослідження були застосовані наступні методики:

1. Діагностика лідерських здібностей Є. Жарікова, Є. Крушельницького.
2. Методика «Інтегральна задоволеність працею» А.В. Батаршева.
2. Опитувальник для визначення джерел професійної мотивації Дж. Барбутто, Р. Сколла.
3. Методика «Мотивація до кар'єри» А.Ное, Р.Ное, Д.Баххубера.

База дослідження:

У дослідженні брали участь курсанти та студенти різних факультетів Національного університету цивільного захисту України. Загальна кількість досліджуваних складала 70 респондентів.

Науковий внесок дослідження полягає у вивченні особливостей професійної мотивації майбутніх рятувальників у процесі професіоналізації. Отримані емпіричні дані розкривають відмінності у ступені вираженості

професійних мотивів і цілей діяльності, методів і умов їх реалізації, залежно від рівня лідерської спрямованості особистості. Доведено, що у майбутніх працівників ДСНС з високим рівнем лідерства визначається чітка особистісно орієнтована спрямованість на досягнення професійного кар'єрного росту, що розвиває необхідні психологічні якості.

Практичне значення роботи виявляється у тому, що її результати можна використовувати для створення та впровадження програм психологічної підтримки в процесі професійного розвитку особистості з метою відбору в Державну службу України з надзвичайних ситуацій кандидатів з високим рівнем лідерської спрямованості та професійної мотивації; підвищення ефективності навчання та підготовки в професійному контексті; забезпечення швидкого професійного розвитку фахівця, керівника; використання індивідуального підходу у проведенні консультацій та психопрофілактичної роботи в підрозділах ДСНС.

РОЗДІЛ 1

АНАЛІЗ ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ У ПСИХОЛОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ ЩОДО ЛІДЕРСЬКОЇ СПРЯМОВАНОСТІ ОСОБИСТОСТІ, ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ТА КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ

1.1. Теоретичні основи вивчення лідерства.

Лідер – це особа у групі, яка має визнане право приймати ключові рішення в ситуаціях, що мають значення для групи, і вважається найбільш авторитетною особою. Він чітко визначається як центральна фігура у координації спільних дій та регулюванні взаємовідносин у групі.

Теорія лідерських якостей представляє собою найбільш ранній підхід у дослідженні та поясненні лідерства. Перші дослідники спробували ідентифікувати ті риси, які відрізняють "великих людей" в історії від інших. Вони вважали, що лідери мають унікальний набір стійких і постійних якостей, яких не мають інші. З цього підходу вчені намагалися визначити лідерські риси і навчитися їх вимірювати. Цей підхід базувався на впевненості, що лідери народжуються, а не стають [49]. О.В.Бондар пропонує таке визначення поняття

лідер: лідер – це особа, що входить до групи і може значно впливати на поведінку інших учасників у важливих ситуаціях [6].

М.В.Черкашина не погоджується з думкою, що поняття "лідер" і "авторитет" ідентичні, це є дещо неточним. Лідер може виступати як авторитет для групи, проте не кожен авторитет обов'язково організовує розв'язання будь-якої колективної задачі [48]. О.М. Кокун з співавторами перелічує існуючі концепції лідерства [27].

М.Н.Корнєв, А.Б. Коваленко визначають лідерство як управлінські взаємини між керівником і підлеглими, спираються на ефективне поєднання різних джерел впливу з метою стимулювання людей до досягнення спільних цілей [29]. У своєму підручнику А.А.Зінченко пише, що лідерство можна розглядати як відображення групової динаміки, де лідер формується у відповідності до контексту конкретної групи, і так само, як група формує лідера. [19]. Лідерству в значній мірі властива неформальна основа. І.В.Зубрицька-Макота та О.С.Коваль наголошують на відмінності між керівництвом і лідерством у контексті організаційних відносин. Він стверджує, що керівництво впливає з формальних структур а лідерство виникає органічно і являється нерегульовано системою [20].

М.М.Логунова визначає, що лідер – це особа, яка, задовольняючи свої власні потреби, сприяє громадському інтересу [34]. В.І.Ковальчук наголошує, що лідер – це голова, особистість, яка контролює дії і здатна синтезувати контекст взаємовідносин. По суті, він виступає як ієрарх функцій: він їх створює, контролює, розвиває та керує ними, завжди дотримуючись певного принципу метою [25]. Б.Е.Аврєньєв пише, що лідер це той, який збирає людей навколо себе та організовує їх для досягнення спільної мети за добровільних умов, без матеріальних стимулів або юридичних зобов'язань, і керує їх діяльністю. Такий лідер може виявлятися у трьох різних формах [1].

М.Д.Виноградський з співавторами визначає, що ті керівники, які володіють вмінням мотивувати та при цьому використовують основні інструменти управління, стають справжніми лідерами. Вони можуть не лише

надихати, а й вчити [10]. Н.Гончарук, І.Сурай аналізуючи роботи Ф. Фідлера, дає таке визначення: лідер – це особа у групі, якій доручено вести та спрямовувати колективну роботу, або той, хто відповідає за виконання основних завдань у випадку відсутності призначеного керівника [11].

У дослідженні лідерства, Н.В.Дикань, І.І.Борисенко виділяють три основні підходи. Перший з них можна описати як структурний, який ставить за мету виявлення універсальної структури особистості ефективного менеджера. Другий підхід можна назвати поведінковим, оскільки дозволяє аналізувати лідерство в контексті реалізованої лідером поведінки. Нарешті, третій ситуаційний підхід спрямований на синтез структурних і поведінкових концепцій в контексті конкретних ситуаційних змінних [14].

Б.В.Новиков характеризує стилі лідерства, а саме – авторитарний, демократичний стиль та попустительський [38].

Таким чином, можна зробити наступний висовок, що ефективне лідерство виступає як важлива складова успішної діяльності організації, оскільки воно є потужним механізмом впливу, що охоплює всю сферу діяльності. Ми вважаємо, що лідерство перш за все виходить із особистісних якостей. Якщо у людини присутні ці якості, або вони вбудовані в неї з природи, вона здатна ефективно, і що найважливіше, без використання формальної влади, керувати своїми підлеглими у відповідному напрямку для досягнення спільних цілей.

1.2. Мотивація у професійній діяльності в організації. Різновиди теорій мотивації.

В своєму посібнику С.О. Цимбалюк, В.М. Данюк, В.М. Петюх визначили, що вперше термін "мотивація" був введений німецьким філософом Артуром Шопенгауером (1788-1860) у його статті "Чотири принципи достатньої причини". Після цього використання цього терміну стало популярним для пояснення причин людської поведінки. Серед перших методів мотивації, які застосовувалися на практиці, був метод "батога і пряника". У

цьому контексті, "батоґ" символізував страх, голод, фізичне покарання, тоді як "пряник" представляв собою певну матеріальну або іншу винагороду [47].

О.В. Крушельницька у своїх дослідженнях аналізує мотиваційну концепцію, яку запропонував Ф. Тейлор, що базується на стимулюванні підвищення продуктивності персоналу через виплати, коли робітники досягають високих норм виробітку [30]. Ф.І.Хміль, розглядаючи діяльність К. Альдерфера, вказує, що у 70-х роках ХХ століття він вніс зміни до теорії А. Маслоу. Він ідентифікує три основні групи потреб: потреби існування, потреби у взаємодії та потреби у розвитку [46]. В.А. Савельєва та О.Б. Єськов вважають, що потреби росту аналогічні потребам самоствердження, які були описані в теорії А. Маслоу. Ці потреби пов'язані з бажанням відчувати впевненість у собі, самоствердження та самовдосконалення [41].

В роботі Н.П. Тарнавської та Р.М. Пушкар, теорія мотивації Портера-Лоулера базується на поєднанні концепцій теорії очікування і теорії справедливості. Основна ідея полягає у встановленні зв'язку між винагородою та досягнутими результатами [43]. А.Х. Іляченко вбачає, що класифікація потреб М. Тугана-Барановського є однією з перших спроб упорядкування потреб людини. У цій класифікації вчений виділив п'ять категорій потреб: фізіологічні; статеві; симптоматичні інстинкти та потреби; альтруїстичні; потреби, спрямовані на практичні інтереси [21]. М.І. Мурашко розглядає двохфакторну модель Ф. Герцберга. У роботі Герцберга та його колег, проведених на перехідних роках 50-60-х, досліджувалися фактори, що мають як мотиваційний, так і демотивуючий вплив на поведінку людини, а також на її рівень задоволення чи невдоволення [36].

В.Д. Немцов розглядає модель мотивації згідно з теорією В. Врума: За цією теорією мотивація спостерігається, коли особа впевнена, що всі її очікування будуть виконані. Теорія очікувань [37]. Засновуючись на дослідженнях Л. Портера і Е. Лоулера, які розробили комплексну модель мотивації, М.І. Коваленко вказує на те, що вона враховує елементи теорії очікувань і теорії справедливості. У цій моделі визначено п'ять основних

категорій: зусилля, сприйняття, отримані результати, винагорода і ступінь задоволення [24]. В.Кузнецкий у своїй роботі проаналізовано теорію набутих потреб, запропоновану Мак-Клелландом. Згідно з цією теорією, існують три основні групи потреб: потреба досягнення (успіху), потреба співучасті (причетності) і потреба влади. Ці потреби відносяться до категорії високого порядку [31].

О.Є. Кузьмін та О.Г. Мельник визначають мотивацію як процес, що стимулює особу до активності з метою досягнення конкретних цілей [32]. За словами В.В. Стадника, мотивація представляє собою суму внутрішніх і зовнішніх мотивуючих сил, які підштовхують працівника до активних дій та сприяють досягненню як особистих, так і організаційних цілей [42].

Л.М. Балабанова, Н.П. Бобровник, у своїй роботі, розглядають, що поведінка людини зазвичай є результатом сукупності мотивів, які можуть мати різний вплив на її дії. Автори вважають, що існує мотиваційна структура, яка може служити основою для виконання конкретних дій людиною [3].

А.С. Куфлієвський вказує, що кількість цілей буде визначатися різноманітністю мотиваційної сфери людини і ступенем важливості завдання: наявність декількох основних мотивів сприятиме формулюванню різноманітних цілей. В результаті значна кількість цілей може слугувати ознакою стійкої мотивації до діяльності [33]. А.М. Колот зазначає, що мотивація персоналу досягається різними методами управління, оскільки як мотивація, так і методи управління спрямовані на досягнення цілей організації [28]. Г.Л. Осовська стверджує, що система стимулювання праці через моральне та матеріальне сприяння на підприємствах включає комплекс заходів, спрямованих на підвищення трудової активності працівників, що, в результаті, призводить до підвищення ефективності та якості їхньої праці [40].

У посібнику "Основи менеджменту" автори відзначають, що оплата праці є ключовою складовою системи стимулювання працівників і впливає на їхню продуктивність [39]. У дослідженні І.М. Ушакової та О.О. Шовкун, відзначається значущість зовнішньої мотивації у професійній діяльності. Проте

внутрішня мотивація у професійній сфері набуває значення через її тривалий вплив на відношення до роботи та її результати [44].

Отже, мотивація праці означає орієнтацію людини до виконання роботи з метою задоволення її матеріальних та побутових потреб та запитів. Цей стимул досягається через працю.

1.3. Поняття кар'єри. Сутність кар'єрних орієнтацій особистості.

Пояснюючи суть терміну «кар'єрний ріст», важливо спочатку розглянути поняття «кар'єра». Існують три підходи до визначення сутності цього терміну: згідно з першим підходом, який підтримують А.С.Борисюк кар'єру в широкому розумінні розглядають як динаміку, зміну станів з плином часу [5]. За В.П. Горбатенко, кар'єра визначається як просування працівника по різних рівнях службової ієрархії або послідовна зміна робіт як в межах конкретної організації, так і протягом життя, а також сприйняття цих етапів людиною [12].

О.В.Дубовик розглядає кар'єру як успішне просування вперед у галузі суспільної, службової, наукової або виробничої діяльності, що передбачає індивідуальну послідовність змін у роботі [17].

В контексті другого підходу, В.Ф.Капіца розглядають поняття «кар'єра» як шлях розвитку та продвигнення працівника [22]. За словами Л.Л.Богущ кар'єра є особисто усвідомленою позицією та поведінкою, що виникають на основі робочого досвіду та активності протягом трудового життя людини [4]. Л.М.Карамушка описує кар'єру як особисті переконання працівника щодо його майбутньої праці, очікувані можливості самовираження та задоволення від праці, поступовий прогрес по кар'єрній лінії, розвиток навичок, компетенції, кваліфікації, а також розгляд можливостей та розміру винагороди, що пов'язані з професійною діяльністю працівника [23]. За висловленням В.О.Лук'янихіна кар'єра означає особисто осмислену позицію та спосіб діяльності, які пов'язані з нагромадженням і використанням ростучого людського капіталу [35].

В.О.Василенко вводить мотиваційні чинники у поняття "кар'єра". Він розглядають кар'єру як процес виробничої діяльності, під час якого працівник,

продвигаючись по кар'єрній лестниці, опановує нові технології, методи, функціональні та посадові обов'язки, вдосконалює свої навички у менеджменті, виконанні соціальних ролей тощо. Він також стверджує, що кар'єра – це мотивація до досягнення успіху, самопізнання, самовідданості, самоконтролю та працездатності, впевненості в собі та об'єктивності. Тобто, це процес успішної самореалізації, який супроводжується соціальним визнанням і є результатом продвиження по службовій драбині [7; 8].

І.З.Должанський стверджує, що кар'єра є результатом успішної просування по ступенях кар'єрного росту. Іншими словами, це визначається певною поведінкою та позицією особистості у сфері професійної діяльності, що пов'язано з її професійним розвитком [16]. М.Д.Виноградський з співавторами стверджують, що управління кар'єрним ростом не полягає в очікуванні уподобань або підтримки від керівництва, а вимагає чіткого розуміння бажаної мети і складання плану дій для досягнення цієї мети [10].

В роботах І.О. Баклицького говориться, що на практиці виявляється, що часто працівники не мають належного уявлення про свої можливості та перспективи в межах організації. Це свідчить про неефективність механізму управління кар'єрою, відсутність систематичного планування та контролю за кар'єрним розвитком у даній організації [2]. Л.В. Васильченко розглядає модель В.К. Тарасова, який образно описує чотири основні моделі кар'єрного зростання персоналу: «трамплін», «змія», «роздоріжжя», «драбина» [9].

В навчальному посібнику Т.П. Збрицька з співавторами вказує, що людина, яка прагне досягти успіху, завжди вивчає оптимальні методи досягнення цілей, розглядає, які дії варто вжити, вдосконалюється, згадує, які стратегії були успішними у минулому, та аналізує, що зараз працює [45].

Л.Є.Довгань вважає, що успішна кар'єра потребує не лише бажання і здатності приносити свій внесок, а й потребує людських якостей, які засновані на здатності вас визнавати та вірити вам [15]. В.М.Колпаков зазначає, що співробітник повинен бути орієнтованим не лише на свої можливості у

найближчій і віддаленій перспективі, але й на конкретні критерії, досягнення яких дозволять йому розраховувати на кар'єрний ріст у власній організації [26]. О.А.Гришнова стверджує, що психологічний розвиток працівника у компанії передбачає існування трьох передумов, які є складовою частиною управління цілями. В першу чергу, необхідний діалог щодо програмних цілей роботи. По-друге, має бути встановлена система зворотного зв'язку з щодо результатів праці. По-третє, система винагород повинна бути створена за рахунок сприятливого корпоративного середовища [13].

Ми вважаємо, що роль кар'єри в сучасному житті людини відіграє вирішальне значення, оскільки вона впливає на його загальне задоволення життям. Успішна кар'єра забезпечує матеріальний благополуччя та задоволення вищих психологічних потреб, таких як самореалізація, повага та самоповага.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ТА УСТАНОВКИ НА КАР'ЄРНІ ЦІЛІ У МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС З РІЗНИМ РІВНЕМ ЛІДЕРСЬКОЇ СПРЯМОВАНOSTІ

2.1. Структура та методи дослідження.

Вже протягом тривалого часу відбувалися спроби пояснити поведінку людей і з'ясувати причини їхньої цілеспрямованої діяльності. Зрозуміло, що успішність лідера та його особиста ефективність у складних умовах сучасності значною мірою залежать від його внутрішньої мотивації, яка спонукає його до активності. Якість професійної діяльності визначається загальним рівнем мотивації: чим вище мотивація, тим більше бажання досягати високих результатів і активно працювати, що призводить до високої ефективності, а також бажання до професійного росту.

Останнім часом стає дедалі важливішим кар'єрне зростання персоналу на підприємствах, що призводить до підвищення значення їхньої мотивації та важливості заходів, спрямованих на управління кар'єрою працівників на підприємствах. Активним напрямком самореалізації особистості та її

професійного зростання є розвиток кар'єрних нахилів. Кар'єрні орієнтації стають більш конкретною стратегією самореалізації особистості.

У вивченні професійної мотивації та кар'єрних уподобань у осіб з високим та низьким рівнем лідерських якостей, взяли участь 70 респондентів, це курсанти та студенти Національного університету цивільного захисту України.

Під час аналізу отриманих результатів використовувались методи математичної статистики, такі як U-критерій Манна-Уїтні.

2.2. Вимірювання рівня лідерської спрямованості.

Лідерство є всеосяжним явищем у суспільному житті за своєю природою. Воно присутнє у всіх сферах – великих і малих організаціях, бізнесі, релігії, компаніях, університетах, неформальних групах, на вулицях та під час масових заходів. Лідерство – невід'ємна складова сучасної особистості. Лідер повинен мати не лише певний набір якостей, але і здатність впливати на інших, бути близьким до членів групи і слухати їх пропозиції.

Науковий інтерес у вивченні лідерських якостей майбутніх працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій зумовлений потребою у підвищенні ефективності їх професійної діяльності. Майбутні фахівці ДСНС повинні мати особисту активність, вміння швидко приймати рішення та нести відповідальність за них. У результаті цього виникає завдання для науки максимально розкрити активний особистісний потенціал майбутніх спеціалістів.

Якщо у співробітника ДСНС виразно проявляються лідерські якості, він характеризується впевненістю у собі, міцною силою волі, творчим мисленням, надійністю, ініціативністю, здатністю подолати будь-які труднощі для досягнення мети, легким пристосуванням до екстремальних умов праці та володінням навичками організаційної діяльності. Розвиток лідерських вмінь у майбутніх працівників ДСНС залежить від внутрішніх якостей самої особистості, її мотивації та готовності до постійного самовдосконалення, включаючи в себе готовність до ризику та інші фактори.

Для визначення осіб з різними рівнями лідерської спрямованості та формування двох дослідницьких груп застосовувалася методика "Діагностика лідерських здібностей" розроблена Є. Жаріковим та Є. Крушельницьким.

У дослідженні брали участь 70 респондентів.. Розподіл на групи за показниками методики, які визначають рівні вираження лідерських якостей, наведено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Показники рівнів лідерської спрямованості (кільк.,%)

Схильність до диктату		Лідерство виражено сильно		Лідерство виражено середньо		Лідерство виражено слабо	
Кільк.	%	Кільк	%	Кільк.	%	Кільк.	%
1	1,43	27	39,00	18	25,57	24	34,00

Оскільки метою нашого дослідження є аналіз особливостей професійної мотивації та кар'єрних орієнтацій у осіб з високим і низьким рівнями лідерської спрямованості, респонденти, які виявили схильність до диктату (1 особа), та група з середнім рівнем лідерства (18 осіб), не були розглянуті у подальшому дослідженні. В результаті було сформовано дві основні групи досліджуваних: група № 1 – особи з високим рівнем лідерської спрямованості (27 осіб), і група № 2 – особи з низьким рівнем лідерської спрямованості (24 особи).

Нижче наведено коротку характеристику осіб із високим та низьким рівнями лідерської спрямованості.

Особи з високим рівнем лідерських якостей відрізняються впевненістю у собі, високою мотивацією, сильними комунікативними та організаторськими навичками, міцною силою волі, креативним мисленням, надійністю, ініціативністю, наполегливістю та спрямованістю на досягнення цілей.

Для майбутніх працівників ДСНС з високим рівнем лідерства характерно мати наступні характеристики: стратегічне мислення, яке виявляється у здатності бачити перспективні цілі, ставити завдання та організовувати процес роботи; вміння встановлювати пріоритети; здатність мотивувати команду та вміння будувати ефективні міжособистісні відносини; стійкість, рішучість та

готовність до ризику; харизма та гнучкість, що виявляється в здатності відкрито сприймати нові ідеї та досвід, а також у виявленні рішучості та стійкості у вирішенні завдань в умовах зміни обставин.

Особи з низьким рівнем лідерської спрямованості характеризуються відсутністю бажання до самовдосконалення, низькою мотивацією, зазвичай такі люди не працьовиті. Вони швидко відступають перед труднощами та складними ситуаціями, не мають великих життєвих амбіцій та обмежуються лише виконанням покладених на них обов'язків. Відзначається слабким бажанням до самореалізації, майже відсутністю самостійних рішень. Такі особи виявляють обмежений потенціал, щоб бути лідером.

Отже, розвиток лідерських якостей у майбутніх працівників ДСНС є важливим аспектом успішної професійної діяльності. Ці якості проявляються у вмінні керувати колективом, оперативно реагувати на надзвичайні ситуації та брати на себе відповідальність за команду, а також у вмінні захищати свої позиції. Розвиток цих складових лідерства можливий шляхом поетапного формування. Пояснення курсантам необхідності розвитку лідерської позиції допоможе підвищити загальний рівень їхньої мотивації до навчання.

Таким чином, у нашому дослідженні методика "Діагностика лідерських здібностей" використовувалася як критерій для розподілу досліджуваних на дві групи: осіб із високим рівнем лідерських якостей (група № 1) та осіб із низьким рівнем лідерської спрямованості (група № 2).

2.3. Особливості професійної мотивації в осіб з високим та низьким рівнем лідерської спрямованості.

У сучасному суспільстві праця, як цілеспрямована діяльність, є необхідною умовою для його існування та розвитку. Проблема мотивації особистості набуває важливості, оскільки вирішення завдань, поставлених перед суспільством можливе лише у випадку, коли існує відповідна мотивація, яка підтримує працівників у їхній продуктивній праці.

На сьогоднішній день, успіх у соціально-економічному розвитку організації напряму обумовлений тим, наскільки ефективно керівник враховує

індивідуально-типологічні особливості кожного співробітника при створенні системи мотивації. Основними факторами, що стимулюють людину до активності у виконанні своїх обов'язків, є не лише матеріальна винагорода, але й різноманітність роботи за змістом, можливості професійного росту, відчуття задоволення від досягнених результатів.

Професійна мотивація, яка є важливою складовою особистості, включає в себе набір цілей і потреб, що підштовхують особу до активного набуття знань, розвитку вмінь і навичок, а також усвідомленого ставлення до власної професійної сфери. Це важливий компонент. Саме тому формування систематичної професійної мотивації в людини, починаючи з початкової стадії її професіоналізації ще у вищому навчальному закладі і вважається одним із ключових завдань.

Дослідження професійної мотивації серед рятувальників, які долучаються до ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, сприятиме не лише глибшому теоретичному розумінню цієї проблеми, але й допоможе розв'язати практичні аспекти професійного відбору та формування мотиваційної сфери особистості фахівців. Результати дослідження дозволять в майбутньому відбирати для роботи в надзвичайних ситуаціях кандидатів із стійкою професійною мотивацією, що, безперечно, позитивно позначиться на якості виконання їхніх професійних обов'язків. Оцінка та розвиток професійної мотивації вважаються одними з пріоритетних завдань у процесі професійної, психологічної та технічної підготовки працівників ДСНС.

Для оцінки професійної мотивації у осіб з високим та низьким рівнем лідерських якостей ми використали дві методики: "Інтегральна задоволеність працею" А.В. Батаршева та опитувальник для визначення джерел мотивації Дж. Барбутто та Р. Сколла.

Для вивчення задоволеності роботою ми проаналізували результати методики "Інтегральна задоволеність працею" А.В. Батаршева, які наведені у таблиці 2.2

Таблиця 2.2

Показники задоволеності працею в групах з високим (№1) та низьким (№2) рівнем лідерської спрямованості (%)

	Досліджувані		U-критерій Манна-Уїтні	p- рівень
	Група №1	Група №2		
	Me + k (Q1/Q3)	Me + k (Q1/Q3)		
Задоволеність працею	46 + (45/47,5)	34 + (33/35)	106,5	$p \leq 0,01$

Згідно з аналізом даних, виявлено, що рівень статистичної значимості відмінностей між групами за показником задоволеності роботою є на рівні $p \leq 0,01$. Це означає, що рівень задоволеності працею серед респондентів з високим рівнем лідерської спрямованості ймовірно перевищує аналогічний показник у групі з низьким рівнем лідерської спрямованості.

Задоволеність від роботи відображає загальне ставлення особистості до своєї професійної діяльності, виражаючи приємні та позитивні емоції, що виникають з оцінки власного виробничого досвіду. При високому рівні задоволеності роботою спостерігається зменшення тікучості кадрів, покращення фізичного та психічного здоров'я працівників, швидше йде набуття необхідних навичок, більша схильність до співпраці.

За результатами проведеної методики, можна зробити висновок, що майбутні працівники ДСНС з високим рівнем лідерської спрямованості вибирають роботу, яка відповідає їхнім потребам, вони обирають і слідуєть тому виду праці, який буде задовольняти їх. Позитивна мотивація впливає на їхній настрій та здатність виконувати завдання. Вони відчують задоволення від роботи, оскільки отримують бажані винагороди і визнання від керівництва та колег. Задоволені працівники мають бажання розвиватися в своїй кар'єрі та активно допомагати в розвитку своєї організації.

Особи з низьким рівнем лідерської спрямованості не мають достатньої мотивації та виявляють обмежений інтерес до своєї роботи. Їм може не вистачати стимулу для самостійного підвищення продуктивності, щоб приносити позитивний внесок у діяльність організації. Можна припустити, що

індивідуальні особливості осіб з низьки рівнем лідерської спрямованості, такі як відсутність ініціативи, невпевненість у власних здібностях та обмежений інтерес до вибору професійної діяльності, впливають на рівень задоволення від конкретного вибору професійної діяльності.

Нашим наступним кроком у дослідженні було вивчення джерел професійної мотивації серед учасників досліджуваних груп.

У найзагальнішому розумінні джерелом мотивації є певні потреби, які виникають у людини через відчуття розбіжностей між тим, що вона вже має або досягла, і тим, що їй ще не вистачає або чого вона ще не досягла. Для того, щоб мотивація несла очікувані результати, система стимулювання в організації повинна бути побудована з урахуванням певних принципів. Тому у кожної особи складається своя, відносно стійка система мотивів, яка залежить від її світогляду, цілей, особистих рис, самосвідомості, досвіду життя та роботи, рівня інтелекту і фізичних характеристик.

Для аналізу факторів професійної мотивації у респондентів з різними рівнями лідерських якостей, ми застосували методику «Визначення джерел мотивації» Дж. Барбутто, Р. Сколла. Результати представлені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Показники джерел мотивації в досліджуваних групах (бали)

Шкали	Група №1 високий рівень лідерства	Група №2 низький рівень лідерства	U- критерій Манна- Уїтні	P – рівень
	Me + k (Q1/Q3)	Me + k (Q1/Q3)		
Внутрішні процеси	15 + (13,5/15)	8 + (8/11)	18,5	p≤0,01
Інструментальна мотивація	14 + (13/15)	12 + (10/13)	187,5	p>0,05
Зовнішня концепція Я	16 + (14/16)	7 + (6/9)	201,0	p≤0,01
Внутрішня концепція Я	13 + (11/14)	11 + (10/13,5)	101,5	p>0,05
Інтерналізація мети	15 + (13/15)	10 + (8,5/11,5)	94,5	p≤0,01

Порівняльний аналіз результатів показує, що для шкал "Інструментальна мотивація" та "Внутрішня концепція Я" не було виявлено вірогідно значущих розбіжностей між групами.

На основі аналізу математичних даних, рівень статистичної значущості розбіжностей між групами за шкалами "Внутрішні процеси", "Інтерналізація мети" та "Зовнішня концепція Я" складає $p \leq 0,01$, що свідчить про вірогідну значущість переваг цих шкал у групі респондентів з високим рівнем лідерської спрямованості. Це вказує на те, що особи з високим рівнем лідерства відчувають задоволення від самого процесу праці, а їхня мотивація до праці вища, оскільки основним джерелом мотивації є сам процес праці.

Внутрішня мотивація, зокрема потреба в самовдосконаленні та самореалізації, займає важливе місце. Це свідчить про те, що для майбутніх працівників ДСНС професійна мотивація є не лише засобом для особистісного розвитку та професійного зростання, але й справжнім джерелом зацікавленості в усьому новому та незвичайному. Вони з ентузіазмом виконують свою роботу, бо це дає їм можливість виявити нові аспекти своєї особистості та отримати нові професійні навички та вміння.

При обговоренні шкали "Інтерналізація мети" можемо зазначити, що цей вид мотивації вважається найпривабливішим для працівника, який відчуває себе частиною організації. Можна зробити висновок, що працівники відчувають себе комфортно на своєму робочому місці, їм важливо бути частиною однодумців у команді. Вони усвідомлюють важливість і значущість результатів спільної роботи і відчувають відповідальність перед колегами.

Отже, для майбутніх працівників ДСНС важлива роль мотивації проявляється особливо в надзвичайних ситуаціях, коли часто виникають ситуації, що не передбачені стандартними процедурами і вимагають постійної готовності не лише до виконання конкретних завдань, а й до прийняття рішень, зміни стратегії, а також до взяття на себе відповідальності за ці рішення.

Для наочності результати дослідження джерел професійної мотивації досліджуваних груп представлені на рис. 2.1.

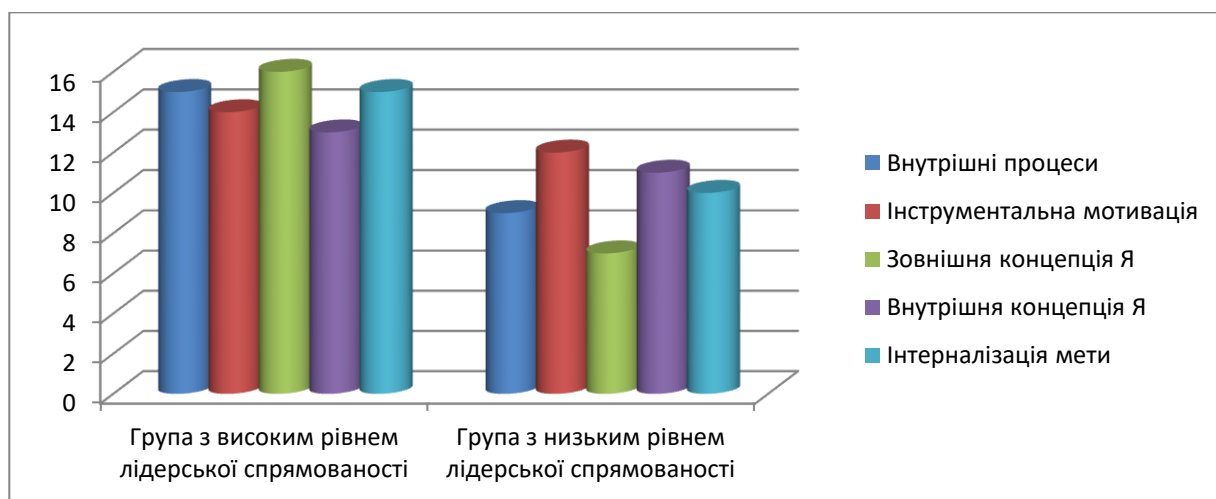


Рис.2.1. Діаграма, що демонструє джерела професійної мотивації в групах з високим та низьким рівнем лідерської спрямованості.

На графіку видно, що всі показники за шкалами методики переважають у групі з високим рівнем лідерської спрямованості в порівнянні з аналогічними показниками групи з низьким рівнем лідерських якостей. Також можна помітити, що в групі з високим рівнем лідерської спрямованості переважають такі аспекти, як "Внутрішні процеси", "Зовнішня концепція Я" та "Інтерналізація мети", тоді як в групі з низьким рівнем лідерської спрямованості переважає "Інструментальна мотивація".

Особи з низьким рівнем лідерської спрямованості виявляють значно менші показники за шкалою "Зовнішня концепція Я". Це вказує на те, що ці люди, ймовірно, не мають бажання бути зрозумілими, здобувати симпатії, підвищувати свій соціальний статус. Ймовірно, вони більш схильні до того, щоб залишатися непоміченими, уникати критики та приховувати свої недоліки.

За шкалою "Інтерналізація мети" ми спостерігаємо таке: у групі респондентів з низьким рівнем лідерської спрямованості визначаються значно менші значення, що свідчить про їхнє недовір'я до цілей колективу. В такому випадку рятувальник в основному орієнтується на свій власний успіх, на досягнення особистих матеріальних і духовних благ. Успіх товаришів по службі чи колективу загалом його цікавить менше, ніж його власні досягнення.

Можемо зазначити, що особи з низьким рівнем лідерської спрямованості не мають бажання отримувати визнання та оцінку своїх здібностей від інших

учасників колективу. Їхня мотивація не базується на відчутті задоволення від власної діяльності та вибраної сфери праці. Для таких осіб не характерний інтерес до цілей організації; замість цього, вони ставлять собі особисті цілі поза сферою професійної діяльності. Можливо, такі працівники не відчують себе частиною команди та не повністю розуміють головні цілі та завдання колективу.

2.4. Дослідження кар'єрних орієнтацій майбутніх працівників ДСНС.

У сучасному світі спостерігається тенденція до активного розвитку кадрового потенціалу в організаціях. Ця тенденція виникла через усвідомлення важливості людських ресурсів у виробничому процесі. Тому виникає необхідність удосконалення механізмів управління кар'єрою персоналу, що дозволяє не лише підвищувати їхні навички та професіоналізм, а й стимулює мотивацію працівників через зацікавленість у кар'єрному зростанні та професійному розвитку.

Кар'єрні досягнення людини в значній мірі залежать від рівня її особистіського та професійного зростання. Важливими аспектами в цьому контексті є кваліфікація, соціалізація та професійна самореалізація. Кар'єрні орієнтації формуються в процесі соціалізації та професіоналізації особи на основі відповідного професійного мислення на ранніх стадіях кар'єрного розвитку. Ще на етапі навчання у вищому навчальному закладі, ці орієнтації можуть проявлятися досить стійко й залишатися стабільними протягом тривалого часу. Кар'єрні орієнтації особистості представляють собою очікування та вимоги, які індивід висуває до себе як до фахівця і до вибраної ним професійної сфери.

Для визначення кар'єрних орієнтацій в досліджуваних групах нами була використана методика «Мотивація до кар'єри» А.Ное, Р.Ное, Д.Баххубера, адаптована Є.А. Могильовкіним.

Показники за шкалами методики представлені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Показники кар'єрних орієнтацій в досліджуваних групах (бали)

Шкала	Група № 1	Група № 2	U- критерій	P - рівень
	Me + k (Q1/Q3)	Me + k (Q1/Q3)		
Кар'єрна інтуїція	25 + (21/25)	24 + (21,5/24)	245,0	p>0,05
Кар'єрна причетність	33 + (31/33)	29 + (24/29)	75,5	p≤0,01
Кар'єрна стійкість	32 + (31/34)	27 + (24/27)	44,5	p≤0,01

Порівняльний аналіз результатів показує, що за шкалою "Кар'єрна інтуїція" відмінності між досліджуваними групами статистично не значимі. Це дає підставу стверджувати, що як особи з високим, так і з низьким рівнем лідерства виявляють реалістичну оцінку своїх кар'єрних перспектив, а також розуміють свої сильні та слабкі сторони у контексті професійного та кар'єрного зростання.

За шкалою "Кар'єрна причетність" між досліджуваними групами спостерігається явна статистично значущому рівні $p \leq 0,01$. Це означає, що особи з високим рівнем лідерства відчують, що цілі організації стають їх власними, і вони беруть на себе повну відповідальність за їх досягнення. У той же час особи з низьким рівнем лідерства не вкладаються повністю у свою роботу, спрямовуючи свою енергію в інші аспекти свого життя.

За шкалою "Кар'єрна стійкість" також виявлено статистично значущу різницю між групами на рівні $p \leq 0,01$. Це підтверджує, що особи з високим рівнем лідерства демонструють здатність до стійкості у досягненні своїх кар'єрних цілей, подоланні труднощів і вирішенні проблем, а також здатність адаптуватися до змінливих обставин. Для осіб з низьким рівнем лідерства важко зберігати високу якість роботи в ситуаціях обмеженого часу, відсутності інформації від колег або керівництва, а також недостатності матеріально-технічних ресурсів.

Для майбутніх працівників ДСНС з високим рівнем лідерських якостей характерно мати чітко визначену особистісну спрямованість, розвивати та формувати необхідні якості. Для таких осіб важливим є позитивний

професійний розвиток, що включає просування по службі, набуття професіоналізму, досвіду та виявлення ділової активності в рамках посади. Цей процес включає в себе розкриття особистого потенціалу, економічний прогрес і досягнення відповідного соціального статусу.

Візуалізація результатів дослідження кар'єрних орієнтацій в досліджуваних групах, наведена на рис. 2.2.

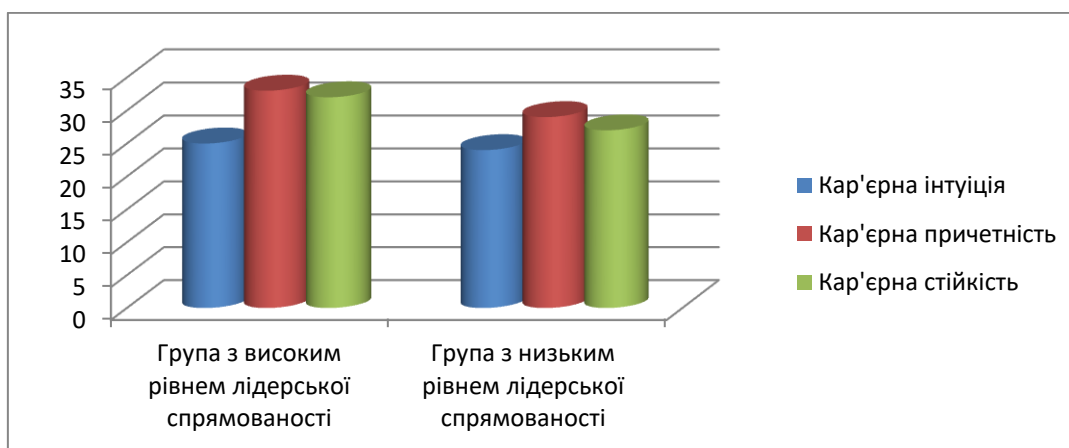


Рис.2.2. Показники орієнтації на кар'єру в досліджуваних групах.

За даними, представленими на рисунку 2.2., видно, що у осіб з високим рівнем лідерської спрямованості спостерігається перевага за показниками шкал "Кар'єрна причетність" та "Кар'єрна стійкість". Це дозволяє зробити висновок, що люди з низьким рівнем вираженості лідерських якостей, ймовірно, встановлюють собі неадекватні кар'єрні цілі (ті, що є або завищеними, або заниженими), та не виявляють інтересу до мети організації. Цей аспект відзначається тим, що працівник вважає пріоритетним досягнення своїх особистих цілей у сфері кар'єри, не враховуючи при цьому цілей організації. Крім того, для таких осіб характерна недостатня наполегливість у подоланні різних перешкод та проблем, що виникають на шляху до професійного зростання.

В порівнянні з тими, хто має низький рівень лідерської спрямованості, люди з високим рівнем лідерських якостей легко пристосовуються до змін і вміють ефективно вирішувати проблеми, що виникають у процесі їх професійної діяльності. Вони працюють з великим запалом і готові взяти на

себе будь-яке завдання в складних умовах. Такі люди прагнуть до майстерності у своїй справі і відчують максимальне задоволення, досягаючи успіху в своїй професійній сфері.

Результати отриманої методики щодо особливостей кар'єрної мотивації дають можливість оцінити, наскільки особи з високим та низьким рівнями лідерства можуть бути мотивовані. Для працівників, особливо тих, хто володіє високим рівнем лідерських якостей, кар'єрні можливості та можливості для службового зростання мають велике значення. Вони переконані у важливості своєї ролі в організації і, відповідно, більше зацікавлені в різних аспектах та професійних деталях

ВИСНОВКИ

Проведений теоретичний аналіз та емпіричне дослідження на тему "Особливості професійної мотивації та кар'єрних орієнтацій у майбутніх працівників ДСНС з високим та низьким рівнем лідерської спрямованості" дозволяють нам зробити наступні висновки.

1. Був проведений аналіз наукової психологічної літератури, що стосується лідерства, професійної мотивації та кар'єрних орієнтацій.

З'ясували, що в психологічній літературі існують різні підходи до трактування поняття "лідер" та "лідерство". Ефективне лідерство вважається ключем до успішної діяльності організації, оскільки воно є потужним механізмом управління, що впливає на всю діяльність. Розглянули різні підходи до вивчення концепції лідерства, включаючи структурний, поведінковий та особистісний підходи.

Розглянули поняття та теорії професійної мотивації людини. Мотивація – це процес, що впливає на енергійну сторону та напрямок поведінки. Цей внутрішній механізм керує діями людини та визначає, який вибір вона робить серед можливих альтернатив. Мотивацію також розглядають як процес, який спонукає до дії з метою досягнення певних цілей.

Також розглянули поняття кар'єри та сутність кар'єрних орієнтацій у контексті організації. Під терміном "кар'єра" розуміється успішне просування в

суспільній, службовій, науковій або виробничій сфері, індивідуальна послідовність змін праці, шлях розвитку та просування працівника.

2. Визначили рівні лідерських якостей в групі досліджуваних і розподілили вибірку респондентів на дві дослідницькі групи – респонденти з високим та низьким рівнем лідерської спрямованості.

3. Дослідили характеристики та джерела професійної мотивації у майбутніх працівників ДСНС, які мають різний рівень лідерських вмінь.

Майбутні працівники ДСНС з високим рівнем лідерської спрямованості націлені на виконання завдань, які дозволять їм бути надзвичайно ефективними та відчувати внутрішній комфорт. Мотивація впливає на їх продуктивність праці, підвищуючи настрій та здатність ефективно виконувати посадові обов'язки. Почуття задоволеності роботою виникає тоді, коли працівник отримує очікувані винагороди, а його заслуги визнаються керівником та колегами. У осіб з низьким рівнем лідерської спрямованості на незадоволеність роботою впливають їх індивідуальні особливості, такі як неініціативність, невпевненість у власних силах та низька зацікавленість в конкретному виборі професійної діяльності.

Джерела професійної мотивації в різних групах відображені наступним чином: складові мотивації, які включають в себе внутрішні стимули (прагнення отримати задоволення від самого процесу діяльності) та зовнішні фактори (прагнення до зовнішніх винагород, таких як премії і т.п.), мають подібний рівень у обох групах. Відмінностей між групами не виявлено. Однак показники, що стосуються бажання отримувати підтримку і визнання своїх здібностей та компетентності від колег та керівництва, а також прагнення досягнення цілей, які відповідають внутрішнім цінностям, переважають у групі учасників з високим рівнем лідерської спрямованості. Особливе значення приділяється внутрішній мотивації, такій як самовдосконалення та самореалізація.

Особи з високим рівнем лідерства відчують задоволення від самого процесу діяльності, їхня мотивація до праці вища, оскільки, джерелом їх мотивації являється сам процес праці. Крім того, вони прагнуть досягти вищого

рівня компетентності. Особи з низьким рівнем лідерської орієнтації не прагнуть до того, щоб їх якості були прийняті та оцінені іншими членами колективу. Такі особи не мають достатньої мотивації та не виявляють сильного інтересу до своєї роботи.

Коли мова йде про внутрішню спрямованість на досягнення цілей, можна стверджувати, що цей тип мотивації вважається найпривабливішим для працівника, який відчуває себе частиною організації. Індикатори цього типу мотивації свідчать про те, що працівники відчувають себе комфортно на робочому місці, бажають бути частиною спільної команди. Для них важливо мати відчуття значущості результатів спільної роботи. Отже, для майбутніх працівників ДСНС мотивація відіграє вирішальну роль у непередбачуваних екстремальних ситуаціях, коли часто виникають нестандартні ситуації і вимагається постійна готовність до дій, до прийняття рішень, зміни стратегії та взяття на себе відповідальності за ці рішення.

4. Визначили особливості кар'єрних орієнтацій.

Висновок полягає у тому, що особи з різними рівнями лідерства реально оцінюють свої можливості в кар'єрному та професійному розвитку, розуміючи свої сильні та слабкі сторони, а саме: особи з високим рівнем лідерства вбачають цілі організації як свої власні, взявши на себе відповідальність за їх досягнення і виявляючи бажання вкласти максимальні зусилля. Особи з низьким рівнем лідерства лише формально виконують свої професійні обов'язки і не вкладають достатньо зусиль у роботу. Лідери мають наполегливість у досягненні своїх кар'єрних амбіцій, вирішують проблеми та адаптуються до змінливих умов. У той час як особам з низьким рівнем лідерства важко забезпечувати високу якість роботи в умовах обмеженого часу, відсутності інформації та недостатності матеріально-технічних ресурсів.

Для майбутніх працівників ДСНСУ з високим рівнем лідерської спрямованості характерно мати чітку особистісно орієнтовану мету досягнення професійного зростання, розвитку необхідних психологічних якостей та дотримання правил, що визначають певний стиль поведінки. Для цих осіб

важливою є позитивна динаміка у професійному розвитку, яка включає просування по службі та набуття професіоналізму, досвіду і прояв ділової активності на робочому місці. Це вказує на те, що для майбутніх працівників ДСНС високий рівень лідерства відображає майданчик для особистісного та професійного розвитку.

5. Розробили навчальну програму для підвищення рівня професійної мотивації та розвитку кар'єрних перспектив у майбутніх працівників ДСНСУ.

Запропонована тренінгова програма спрямована на формування та вдосконалення необхідних навичок для підвищення професійної мотивації та розвитку кар'єрних орієнтацій у майбутніх працівників. Тренінг має на меті ознайомлення з сучасними концепціями професійної мотивації та різними стратегіями кар'єрного планування, а також набуття навичок розвитку кар'єрного потенціалу, що, на нашу думку, сприятиме професійному успіху. Проходження тренінгової програми розвитку професійної мотивації та кар'єрних орієнтацій дозволить учасникам оволодіти методиками кар'єрного планування. Використання цих методик сприятиме розвитку професійної мотивації, підвищенню продуктивності роботи та забезпечить відчуття задоволення від обраного професійного шляху. Програма рекомендується для застосування психологічною службою ДСНС України під час роботи з фахівцями, які перебувають на етапі професійного зростання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аврєньєв Б.Е. Проблема формування лідерських якостей керівника ОВС. Харків: *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2010. Вип.2. С. 5-10.
2. Баклицький І. О. Психологія праці. Друге вид. К.: Знання, 2006. 655 с.
3. Балабанова Л.М., Бобровнік Н.П. Проблеми кадрового забезпечення в системі МВС у зв'язку з мотиваційною спрямованістю кандидатів на службу. Харків: *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2007. Вип.2. С. 10-16.
4. Богуш Л.Л. Становлення кар'єри майбутнього фахівця з міжнародної інформації у процесі професійної підготовки. *Молодь і ринок*. №2 (157), 2018. С.117-123

5. Борисюк А. С. Професійна кар'єра як соціально-психологічний феномен. *Проблеми заг. та пед. психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. К., 2007. Т. 9, ч. 4. С. 94-101.
6. Бондар О.В. Ситуаційний менеджмент. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 388 с.
7. Василенко В.О. Ситуаційний менеджмент: Навч. Посібник. Вид. 2-е виправлене та доповнене. К.: ЦУЛ, 2005. 372с.
8. Василенко В.О. Антикризове управління підприємством: Навч. посібник. К. : Центр навчальної літератури, 2005. 504 с.
9. Васильченко Л. В. Управлінська культура і компетентність керівника. Харків : Основа, 2007. Вип. 3 (51). 176 с.
- 10.Виноградський М.Д., Беляєва М.Д., Виноградська А.М., Шконова О.М. Управління персоналом: Навч. посіб. К.: ЦНЛ, 2006, 504 с.
- 11.Гончарук Н., Сурай І. Лідерство як якісна характеристика особистості чи інституції. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2010. № 3. С. 5-13.
- 12.Горбатенко В.П. Кар'єра. Юридична енциклопедія в 6 т. Т. 3. К. : Юрид. думка, 2001. 790. С. 48
- 13.Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2006. 308 с.
- 14.Дикань Н. В., Борисенко І. І. Менеджмент. Київ, Україна: Знання, 2008. 389 с.
- 15.Довгань Л. Є. Праця керівника або практичний менеджмент. Київ : «Ексоб», 2002. 220 с.
- 16.Должанський І. З. та ін. Управління потенціалом підприємства. К.: Центр навч. літ., 2006. 362 с.
17. Дубовик О. В. Планування та управління кар'єрою : навч. посібник К. : Ун-т банківської справи, 2008. 348 с.
- 18.Єськов О.Л. Мотивація і стимулювання праці. Бізнес. 2007. №2. С.82-85.
- 19.Зінченко А.А. Основи менеджменту: підручник. Харків: 2010. 306 с.

- 20.Зубрицька-Макота І.В., Коваль О.С. Формування комунікативних і лідерських якостей керівника. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2014. № 2. С. 162-171.
- 21.Ілященко А.Х. Історичний аспект формування мотивації праці. *Економіка та держава*. 2007. № 7. С.82-85.
- 22.Капіца В. Ф. Професійна кар'єра успішного фахівця. Кривий Ріг : Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2013. 415 с.
- 23.Карамушка Л. М. Професійна кар'єра особистості: сутність та чинники успішного здійснення. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Т. І: Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія. К. : А.С.К., 2012. Вип. 34. С. 28-38.
- 24.Коваленко М. Мотивація і стимулювання праці менеджерів як напрямок підвищення ефективності корпоративного управління. *Наукові записки Тернопільського педагогічного університету імені В. Гнатюка*. 2004. № 16. С.162-164.
- 25.Ковальчук В. І. Проблеми управлінського лідерства в професійнотехнічній освіті. *Вісн. післядиплом. освіти*: Зб. наук. праць.К.: Геопринт, 2009. Вип. 11, ч. 1. С. 101-111.
- 26.Колпаков В. М. Управление развитием персонала : учеб. пособие для студентов вузов. Київ : МАУП, 2006. 712 с.
- 27.Кокун О.М., І.О. Пішко, Н.С Лозінська, О.В. Копаниця, М.В. Герасименко. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. К.: НДЦ ГП ЗСУ. 2012. 433 с.
- 28.Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. К.: КНЕУ, 2004. 337 с.
- 29.Корнєв М. Н., Коваленко А. Б. Соціальна психологія: підручник. Київ, 1995. 304 с.
- 30.Крушельницька О.В. Управління персоналом: Навч. посіб. 2-ге вид., перероб. і доп. К.: Кондор, 2006. 308 с.

31. Кузнецкий В. Заохочення і покарання. *Галицькі контракти*, 2005. №16. С.44-46.
32. Кузьмін О.Є, Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник. К.: Академвидав, 2012. 416 с.
33. Куфлієвський А.С. Формування професійної мотивації рятувальників МНС України. Харків: *Проблеми екстремальної та кризової психології*. Вип.6. 2009. С. 61-72.
34. Логунова М. М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності. Київ : Вид-во, 2006. 256 с.
35. Лук'янихін В. О. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Суми: ВТД «Університетська книга», 2004. 592 с.
36. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. К.: Знання, 2006. 311 с.
37. Немцов В.Д. Менеджмент організацій. Навчальний посібник. К.: ТОВ «УВПК «ЕксОб», 2000. 392 с.
38. Новіков Б. В. Лідерство, стилі керівництва. Київ, 2004. С. 308-356.
39. Основи менеджменту посібник. К.: Атіка, 2010. 504 с.
40. Осовська Г.Л. Основи менеджменту: Навч. посіб. К.: Знання, 2011. 556 с.
41. Савельєва В.А., Єськов О.Б. Управління персоналом: Навчальний посібник; М-во освіти і науки України. К.: Професіонал, 2005. 335 с.
42. Стадник В.В. Менеджмент: Підручник. 2-ге вид., випр. і доп. К.: Академвидав, 2007. 472 с.
43. Тарнавська Н.П., Пушкар Р.М. Менеджмент: теорія та практика. Тернопіль: Карт-бланш, 2005. 366 с.
44. Ушакова І.М., Шовкун О.О. Розвиток професійної мотивації майбутніх працівників ДСНС під час їх навчання у ВНЗ. Харків: *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2017. Вип. 22 С. 275-283.
45. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. /Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська. Одеса : Атлант, 2013. 427 с.

46. Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Академвидав, 2006. 488 с.
47. Цимбалюк С.О., Данюк В.М., Петюх В.М. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. К.: КНЕУ, 2005. 398 с.
48. Черкашина М. В. Лідерство як провідне явище сучасного світового середовища. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2018. № 61. С. 197-203.
49. Штанько Н. А. Лідерство як соціально-психологічний феномен. *Юридична психологія та педагогіка*. 2013. № 2. С. 50-61.