



3. НАУКОВІ СЕМІНАРИ-ПРАКТИКУМИ



Віра Петрівна Чудакова,
науковий співробітник
Інституту педагогіки НАПН України,
науковий кореспондент Інституту
психології імені Г. С. Костюка НАПН України,
психолог, тренер, старший викладач,
консультант, коуч,
м. Київ, Україна

УДК 159.9:37.07:005.95:001.895

*Продовження публікації,
початок у № 4 (34); 5 (35) за 2015 р.*

ІНФОРМАЦІЙНО-СМИСЛОВИЙ КОМПОНЕНТ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ – ПОКАЗНИКА СФОРМОВАНОСТІ ІННОВАЦІЙНОСТІ ТА КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ *І частина, продовження у наступному номері.*

В публікації представлено інформаційно-смысловий компонент дослідження «мотиваційного профілю», що є однією з складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Ключевые слова: *інноваційна діяльність, психологічна готовність до інноваційної діяльності, мотиваційний профіль, мотиваційна тенденція.*

The publication provides information and semantic component of the study "motivational profile", which is one of the components of the integrated characteristics "of motivational indicators" of formation of psychological readiness for innovation and competitiveness of the individual.

Key words: *innovative activity, psychological readiness for innovation, motivational profile, motivational trend.*

У цьому номері пропонуємо публікацію де розглянемо інформаційно-смысловий компонент дослідження «мотиваційного профілю», складової інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Продовжуємо висвітлення досвіду впровадження у практику діяльності освітніх організацій різних типів моделей та технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. У попередніх випусках журналу «Освіта і розвиток обдарованої особистості» виконано наступну роботу [8–10]:

1) у № 4 (35) 2015 р., (1 частина публікації) – представлено інформаційно-смысловий компонент дослідження «прагнення до самовдосконалення», що є однією з складових інтегральної характеристики

«мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

2) у № 5 (36) 2015 р., (2 частина публікації) – представлення діагностично-інтерпретаційного компоненту дослідження «ставлення до самовдосконалення», що є однією з складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.



Мета цієї публікації, представлення інформаційно-смыслового компоненту дослідження «мотиваційного профілю», що є однією із складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Для реалізації поставленої мети використовувались такі методи наукового дослідження: *аналіз літератури з проблеми, теоретичний аналіз проблеми; проведення пілотажного дослідження; психолого-педагогічний експеримент; психолого-педагогічні діагностичні методики; метод експертних оцінок; методи математичної статистики; метод активного соціально-психологічного навчання, коучингу.* Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 20). Дослідження проводилось у межах виконання науково-дослідних тем Інституту педагогіки НАПН України: «Технологія формування готовності педагогів до інноваційної діяльності у ЗНЗ», «Науково-методичне забезпечення формування готовності педагогів до діяльності в умовах освітнього середовища навчального закладу»; «Науково-методичне забезпечення формування конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища: соціально-профорієнтаційний аспект» [2–8].

Моделі впровадження технології

За результатами НДР нами виявлено та визначено систему відповідних ключових чинників, психологічних компонентів та структури їх взаємозв'язків, особистісних детермінант, зовнішніх та внутрішніх умов, що сприяють або заважають інноваційним процесам, розроблено моделі та «Психолого-організаційну технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (далі «Технологія»), що складається з двох *взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих частин* [8–10]:

I. *Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови):* 1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій; 1.2. Модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій.

II. *Модель експертизи й корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови):* 2.1. Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; 2.2. Модель багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості».

Кожна з моделей «Технології» відповідає дослідженню внутрішніх та зовнішніх умов впровадження інновацій і містить такі основні компоненти, як інформаційно-смысловий, діагностично-інтерпретаційний, прогностичний, корекційно-розвивальний.

Упровадження «Технології» в освітню практику передбачало взаємопов'язану діяльність наукового керівника експерименту (автора розробки) з керівниками

і педагогічними колективами освітніх організацій з урахуванням принципів спільної діяльності (індивідуалізації, диференціації, оптимальної реалізації людських ресурсів, конструктивного спілкування тощо). Технологія пройшла апробацію і впроваджена у освітніх організаціях різних типів України: *м. Києва, Київської області, м. Одеси, м. Херсону та Херсонської області, м. Сімферополя.*

«Технологія» є комплексною системою науково-методичного забезпечення впровадження в освітню практику освітніх інновацій, що *створює можливість* надавати психологічну допомогу психологам, педагогам, управлінцям всіх рівнів, спрямовану на розв'язання певних психологічних та організаційних проблем, пов'язаних як з інноваційними змінами, діяльністю й розвитком організації в цілому, так і функціонуванням управлінців і персоналу організації. Вона є професійно містким, універсальним інструментом, що призначається для психологів, які мають базову підготовку, але з економічних причин не всі освітні організації змогли ввести у штат психологів.

Нами з'ясовано, що за певних причин не всі психологи готові до професійної діяльності з керівниками і персоналом організацій. Враховуючи такі обставини, нами розроблено «Технологію», якою можуть скористатись та успішно засвоїти в умовах відповідної спеціальної підготовки і консультацій (тренінгів-семінарів, коучингів) за допомогою та підтримкою фахівців управління та спеціалісти по роботі з персоналом організацій, менеджери, педагоги, методисти, науково-педагогічні працівники, консультанти і ті, хто цікавиться питаннями організаційного розвитку та особистої ефективності, а також ті, у діяльності яких зміни та розвиток окремих людей і груп відіграє суттєву роль [8–10].

Говорячи про перспективність та можливість масової реалізації технології можна зазначити, що вона є придатною для відтворення не тільки автором, але й іншими фахівцями з гарантією досягнення запланованих результатів (психологами, а також при спеціальній підготовці у сфері контрольно-оцінної, та корекційно-розвивальної діяльності), викладачами, методистами, управлінцями, науковцями тощо). Для цього можна використати розроблену автором програму семінару-тренінгу «Управлінська компетентність керівника з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища [10]. Перспективність подальшої розробки та можливостей масової реалізації технології полягає у гарантії досягнення запланованих результатів якісної освіти, професійного та морального задоволення від творчого процесу, самодостатності реалізації особистісного потенціалу в освітньому процесі.

Загальний дизайн та алгоритм дослідження внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності. У цій публікації продовжуємо розгляд однієї зі складових авторської «Технології» – «2.1. Модель експертизи психологічної готовності персоналу



освітніх організацій до інноваційної діяльності» [9]. Для проведення цього етапу дослідження нами використовуємо валідний та надійний психолого-діагностичний інструментарій, що дає змогу дослідити наступні оцінні показники та параметри: 1) *інтегральний показник «інноваційність»* – дає змогу визначити та оцінити: стан рівня інноваційності (позитивний, нульовий, негативний), рівень тенденції педагогів до здійснення інновацій (теоретико-інтелектуальний, емоційно-практичний); 2) *інтегральна характеристика «задоволеності професійною діяльністю»*, складовими якої є: задоволеність професією; ставлення до діяльності в нинішній час та на перспективу; задоволеність життєвих потреб у процесі професійної діяльності; 3) *інтегральна характеристика «самоусвідомлення себе як професіонала (фахівця)»*, складовими якої є: самооцінка професійно важливих якостей; локус контролю (два варіанта) – суб'єктивний локус контролю; *рівень суб'єктивний локус контролю*; 4) *інтегральна характеристика мотиваційних показників, складовими якої є: направленість мотивації; самоактуалізація особистості, прагнення до самовдосконалення, мотиваційний профіль* – мотиваційна тенденція особистості (споживча і особистісно-розвиваюча, або виробнича направленість мотивації) (який буде розглянута детально і цій публікації); У наступних публікаціях розглянемо: *індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль*.

Інформаційно-смісловий компонент дослідження мотиваційної структури

Теоретичні аспекти «мотиваційного профілю»

Одним із оцінювальних параметрів дослідження *інтегральної характеристики «мотиваційного показника»* сформованості психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності є – «мотиваційний профіль» або мотиваційна тенденція. Розглянемо теоретичні підходи вітчизняних та зарубіжних дослідників до визначення «мотиваційного профілю» і їх класифікацію. Є різні точки зору щодо поняття «мотиваційний профіль» в сучасному науковому пізнанні, розглянемо деякі з них. Так Ш. Річі та П. Мартін вважають, що *мотиваційний профіль особистості* – це індивідуальне поєднання більш та менш актуальних потреб для конкретної людини. А також, мотиваційний профіль – це індивідуальне поєднання мотивуючих факторів людини [6].

Є. Ільїн вважає, що становлення мотиваційного профілю є не достатньо дослідженим чинником у структурі особистості. Він запропонував модель мотиваційного профілю, яка доводить, що успішна діяльність, спрямована на досягнення конкретної мети, можлива за наявності значущих для людини потреб, що стимулює пошукову активність, вміння прогнозувати результати та наслідки власних дій залежно від обраного шляху, усвідомленого наміру досягнення мети [2].

За визначенням В. Мільмана, *мотиваційний профіль особистості* є сукупність стійких мотивів, що до-

дають цілеспрямований характер діяльності особи з оволодіння професією, обумовлюють спрямованість особистості на творчу самореалізацію [3; 4].

Дж. Келлі в середині ХХ століття запропонував вивчення особистісних установок для прогнозування поведінки. Він припустив: *щоб зрозуміти мотиви людини, треба дізнатися, як той тлумачить особистий досвід*. Існує концепція, за якою мотиваційний профіль особистості, що базується на аналізі мовних та розумових особливостей, складається з декількох ключових показників. Результати їх дослідження дозволяють прогнозувати поведінку персоналу.

Мотиваційний профіль – це виразність окремих груп мотивів, загальний фон мотивації, реальний та ідеальний стан мотивів, мотиваційна активність щодо робочих ситуацій і ситуацій, виходять за їх рамки [7; 4].

За результатами теоретико-аналітичного дослідження з'ясовано, що за прогнозуванням поведінки персоналу організацій в умовах здійснення інноваційної діяльності важливим показником є потреби і мотиви. *Потреби* – це стан нужди організму особистості у будь-чому, необхідному для їх нормального існування, що регулює поведінку особистості, визначає її мислення, почуття і волю. Активність особистості пов'язана зі задоволенням потреб та мотивів. *Мотив* – це внутрішня характеристика людини, що зі середини спонукає її до конкретних дій для досягнення цілей. Коли людина відчуває потребу, вона збуджує у ній стан спрямованості, що є поведінковим проявом потреби та концентрації на досягненні мети. Мета є засобом задоволення потреб. При досягненні мети, потреба частково або повністю задовольняється, або не задовольняється. Визначено, що не всі люди відчувають одну й ту ж потребу [2; 5; 7; 15].

Поведінка людини дослідниками розглядається не тільки з точок зору реакцій на внутрішні та зовнішні стимули, але як результат взаємодії людини з конкретною ситуацією, тобто, мотивація людини динамічна і не є застиглою конструкцією, вона постійно змінюється під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів [2; 5; 7].

Тому для визначення індивідуального поєднання більш та менш актуальних (значущих) для конкретної людини потреб та мотивів, що отримали назву **мотиваційний профіль**, розроблено діагностичні методи. Це дає можливість кількісно оцінювати відносну значущість цих потреб та мотивів для конкретної людини і графічно представити його мотиваційний профіль [12].

Стан методичної бази дослідження «мотиваційного профілю»

З метою узагальнення результатів індивідуальних методів дослідження мотиваційної сфери особистості використовується поняття «мотиваційний профіль». Його визначенням займалися зарубіжні та вітчизняні вчені у наукових працях у процесі впровадження власних психолого-діагностичних методів: а саме: методики «якорі кар'єри» (Е. Шейн), діагностики мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі та



П. Мартін), методики діагностики трудових мотивів (В. Герчиков), методики діагностики джерел мотивації (Д. Барбуто та Р. Сколла), методики для вимірювання мотивації досягнення (А. Меграбаян), методики оцінки мотивації досягнення успіху –уникнення невдач (Т. Елрес), а також методики діагностики мотиваційної структури особистості (В. Мільман), що застосовано у нашому дослідженні.

Ефективність діяльності колективу багато в чому визначається тим, який мотиваційний профіль переважає серед персоналу організації. Тому вивчення мотиваційного профілю персоналу є на певний момент актуальним в умовах здійснення інноваційних перетворень. Своєчасне визначення «мотиваційного профілю» співробітників дозволяє прогнозувати, як будуть діяти працівники у конкретних умовах професійної діяльності. При цьому він надасть можливість керівнику відповісти на два важливих питання: 1) що співробітник хоче отримати за професійну діяльність, 2) як він буде її здійснювати. Розглянемо деякі з моделей мотиваційного профілю.

Говорячи про «мотиваційний профіль» Ш. Річі та П. Мартіна зауважимо, що він містить «...інтернаціональний характер ... індивідуальні відмінності між людьми, незалежно від того, яку місцевість або сферу діяльності вони представляють, можуть бути набагато більше в межах однієї національності, місця проживання, робочої групи, ніж відмінності міжгрупові або міжнаціональні [6]». Автори використали модель мотиваційного профілю, що складається з дванадцяти факторів, які дозволяють виявити відносну цінність дванадцяти мотиваційних потреб для особи:

1) потреби у високому заробітку, матеріальних благ; матеріальній винагороді;

2) потреби у сприятливих фізичних умовах діяльності;

3) потреби у організованій діяльності, зворотного зв'язку та інформації про власну діяльність, що знизить ступінь невизначеності, пов'язану з функціональними обов'язками;

4) потреби у соціальних зв'язках, на рівні повсякденного спілкування з широким колом людей;

5) потреби у стійких тривалих взаємовідносинах з групою людей;

6) потреби у визнанні заслуг, соціальній значущості особистості для суспільства;

7) потреби у постановці і в досягненні для себе розумних цілей;

8) потреби у впливі та встановленні контролю над іншими членами колективу;

9) потреби у різноманітності та перервах, що викликають стимулюючий інтерес;

10) потреби у самостійності, автономності та самовдосконаленні себе;

11) потреби у широті поглядів та креативності;

12) потреби у цікавій діяльності, що корисна суспільству.

Але з'ясовано, що застосування у країнах СНД опитувальника «Мотиваційний профіль» Ш. Річі та

П. Мартіна поки, що недостатньо адаптовано. Зокрема, це стосується структури шкал, переліку потреб персоналу. Між деякими мотиваційними чинниками (потребами) відмінності не досить очевидні, що призводить до недостовірних результатів опитування [13].

Автор типологічної моделі мотивації В. Герчиков виділяє п'ять базових типів мотивації, що визначають загальну спрямованість поведінки працівника. На його думку, існують мотиваційні типи: інструментальний, професійний, патріотичний, хазяйський, люмпенізований [1]. Класифікація мотиваційних профілів, запропонована В. Герчиковим, ґрунтується на п'яти типах мотивації, складові яких об'єдано у два класи: *уникаючої* (избегательной) та *досяжної* (достижительной) мотивації. Розглянемо деякі з них.

Уникаючий клас мотивацій містить: 1) *люмпенізований* тип. Особистість цього типу характеризується відсутністю професійних інтересів та вподобань. Працівник згоден на невисоку оплату праці, за умови, щоб інші не отримували більше. Як правило, такий працівник немає кваліфікації та прагнення підвищити власний професійний рівень і за певних обставин активно висловлює небажання займатися підвищенням професіоналізму. Його характеризує низька активність, зниження або повна відсутність відповідальності, він прагне до мінімізації власних зусиль.

Досяжний клас мотивацій містить: 2) *інструментальний* тип. Співробітники цього типу більше цікавляться ціною власної діяльності, а не її змістом. Їм важлива обґрунтованість оцінювання, тому що небажає «підношень». Для таких працівників важливо усвідомлення здатності самостійного забезпечення власного життя. 3) *професійний* тип. Співробітника за цим типом особистості цікавить зміст діяльності. Він уникає проектів, що не викликають його інтерес. Такий працівник, як правило, полюбляє складні завдання, що дають можливість самовираження. Важливим вважає свободу в буденних діях. Особливу роль для таких працівників відіграє професійне визнання у колективі. 4) *патріотичний* тип. Важливою умовою ефективної діяльності таких співробітників є наявність визнаної ними ідеї. Ідея надихає на досягнення поставленої мети. Важливо й суспільне визнання заслуг у досягненні поставлених завдань. Головна нагорода – це загальне визнання незамінності в компанії. 5) *хазяйський* тип. Співробітники цього мотиваційного профілю добровільно приймають відповідальність для досягнення цілей компанії. Працівник, як правило, прагне до свободи дій, не приймає тотального контролю та вимагає індивідуального підходу [11].

Проаналізувавши методи визначення мотиваційної сфери особистості, нами прийнято рішення використати у нашому дослідженні «методику діагностики мотиваційної структури особистості», автор якої В. Мільман. Її впровадження дозволяє *визначити мотиваційний та емоційний профілі* особистості. На основі співвідношення цих шкал, що визначаються в результаті тестування, виділяються певні *типи мотиваційного та емоційного профілю*. Методика містить



чотирнадцять тверджень, що стосуються життєвих прагнень та деяких сторін способу життя людини. В. Мільман виділяє: *п'ять типів мотиваційного профілю*: 1) креативний (прогресивний), 2) блокуючий (регресивний), 3) імпульсивний, 4) експресивний, 5) спрощений, а також *чотири типи емоційного профілю*: 1) стеничний, 2) астеничний, 3) змішаний стеничний, 4) змішаний астеничний. На основі відповідей респондента складається судження про професійну (ділову) та життєву спрямованість особистості [3; 4].

За результатами дослідження отримано уявлення про те, наскільки задоволені ті чи інші мотиви і які з них виявляються блокованими, що дозволяє спрогнозувати, які процедури приведуть до більшої задоволеності мотиву/потреби.

Дослідження мотиваційної структури персоналу організації містить наступні процедури: аналіз мотиваційного профілю співробітників, оцінку мотиваційного потенціалу та мотиваційних тенденцій, існуючих у персоналу організації в цілому, за підрозділами, категоріями співробітників, – аналіз діючих в організації механізмів мотивації та їх оптимізація; – оцінювання успішності використання механізмів мотивуючого управління, характерну для керівників організації, – розробка рекомендацій щодо системи мотивації для персоналу, – розробка та впровадження освітніх програм тренінгів, спрямованих на підвищення мотиваційної активності та формування психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості у швидкозмінних умовах.

Результат дослідження «мотиваційного профілю» дозволяє відповісти на питання: які мотиви є домінуючими у кожного співробітника, а які мотиваційні тенденції, характерні для підрозділу та організації в цілому.

Для визначення «мотиваційного профілю» у нашого дослідженні використано адаптивний варіант методики дослідження мотиваційної структури особистості, автор якої В. Мільман [2; 5].

Загальний дизайн і алгоритм дослідження «мотиваційного профілю»

Предметом обговорення у цій публікації є розгляд інформаційно-сміслового, компоненту дослідження «мотиваційного профілю», що є однією зі складових сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості. Загальний дизайн та алгоритм дослідження «мотиваційного профілю» можна показати у вигляді моделі (рис. 1).

Зміст і критерії оцінок «мотиваційного профілю»

За адаптованим варіантом «методики діагностики мотиваційної структури особистості» (В. Мільман) [2; 5], виявлено деякі стійкі мотиваційні тенденції особистості: загальну та творчу активність, суспільну корисність, прагнення до спілкування, забезпечення комфорту та соціального статусу, підтримка життєдіяльності. В її основі міститься виробничо-споживча інтерпретація характеру та місця різних класів

потреб та мотивів у структурі людської діяльності, що починається з учення про ієрархію потреб А. Маслоу. Він описує ієрархію мотивів, що людина поступово здійснює основною сферою власної життєвої активності. Серед них:

сфера життєзабезпечення → комфорту та безпеки → причетність до соціуму → самоствердження в соціумі → самоактуалізація.

Результати визначення «мотиваційного профілю» особистості надали інформацію про спрямованість та баланс мотиваційних тенденцій в особистості досліджуваних. Сумарні діагностичні оцінки відносяться до семи відповідно мотиваційних шкал, що відповідають мотиваційному профілю особистості:

- П (Ж) – мотивація підтримка життєдіяльності;
- К (К) – комфорт (мотиви комфорту);
- С. ст (С) – соціальний статус (статусно-престижна мотивація);
- С (О) – спілкування (мотивація спілкування);
- З. ак (Д) – загальна активність (мотивація загальної активності);
- Тв. а (ДР) – творча активність (мотиви творчої, розвиваючої активності);
- Ск (ОД) – суспільна корисність (мотиви соціальної корисності).

Оформляючи результати дослідження та будуючи їх графічне зображення, послідовність розташування шкал «мотиваційного профілю» на координатній осі кожного досліджуваного має не випадковий характер, а втілює в основі інтерпретацію ієрархії мотивів А. Маслоу.

В основі вивчення результатів та первинної інтерпретації даних тестування міститься мотиваційна типологія, що будується у відповідності з характером профільного малюнка, тобто, на основі співвідношення показників шкал, наведених у результаті тестування.

Якщо у людини переважають мотиви (П, К, С.ст) це можна визначити як тенденцію підтримки життєдіяльності та нормативного соціального існування особистості співробітника, тобто, як «*споживчу тенденцію*». Інша група мотивів (З. ак, Тв. а, Ск) визначається як «*особистісно-розвивальна або виробнича тенденція*».

За результатами аналізу емпіричних даних дослідження можна виділити 5-ть основних *типів мотиваційного профілю* особистості. Вони є такими:

1). *Креативний* (прогресивний) характеризує помітне перевищення загального рівня розвивальних мотивів над рівнем мотивів підтримки:

$$(З.ак + Тв.а + Ск) > (П + К + С.ст);$$

2). *Експресивний* відображає прагнення до самовдосконалення шляхом вибіркової диференціації підтримувальних та розвивальних факторів (поєднання екстремумів К і Тв.а);

3). *Імпульсивний* відображає чітку диференціацію та можливі протиріччя між мотиваційними факторами (перепади профільної лінії з трьома вираженими піками);

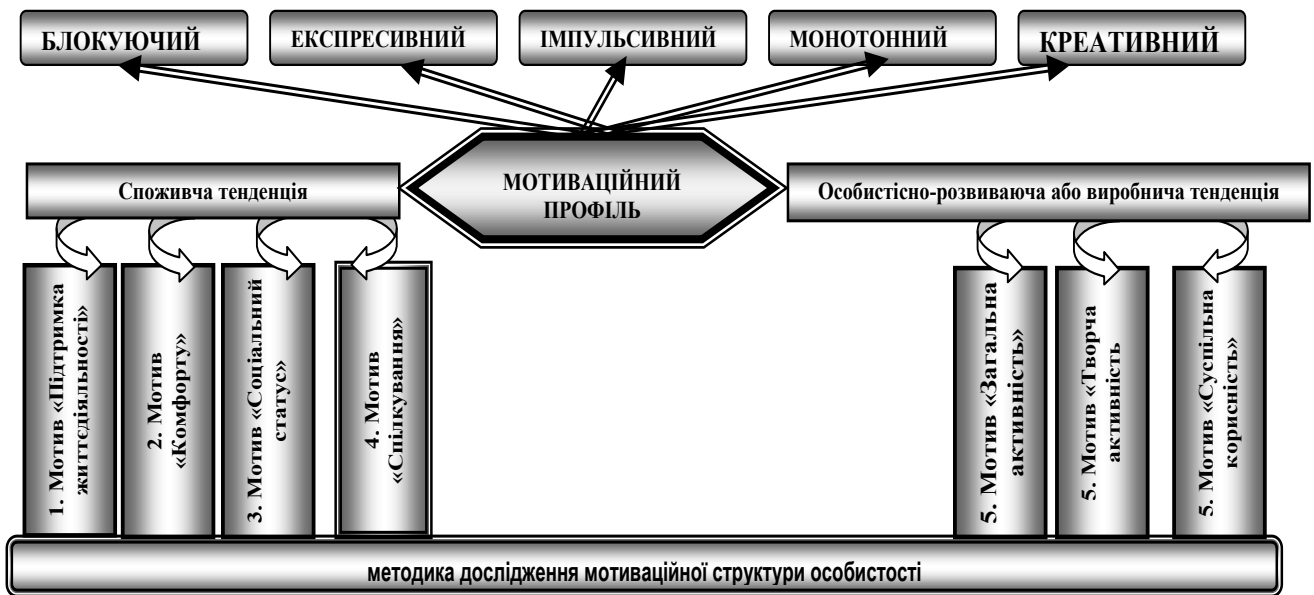


Рис. 1. Модель загального дизайну і алгоритму дослідження «мотиваційного профілю»

4). *Монотонний* (спрощений) показує недостатню диференційність ієрархії мотивів, її бідність та невиражений характер;

5). *Блокуючий* (регресивний) характеризує перевищення загального рівня мотивів підтримки над розвивальними мотивами. Він протилежний креативному типу:

$$(Z_{AK} + T_{B.A} + C_K) < (P + K + C_{CT});$$

Визначення типу «мотиваційного профілю» надає можливість здійснити прогноз професійної ефективності персоналу організацій, а також з'ясувати, кого у першу чергу необхідно залучати до здійснення інноваційної діяльності.

Таким чином, можна зробити висновок, що сьогодні поняття «мотиваційний профілю» досить широко використовується у науці. Існує значна кількість професійних методик дослідження «мотиваційного профілю», в тому числі адаптованих до українських реалій організаційних відносин. Погоджуємося з багатьма дослідниками, що грамотне використання описаних вище методик дозволить визначити «мотиваційний профілю» персоналу організацій, це призведе до чіткого розуміння, що для нього представляє найбільшу значущість, заради чого і за яких умов співробітник готовий продуктивно працювати та максимально проявляти власні навички та вміння.

У наступних публікаціях: розглянемо покроковий алгоритм обробки, аналізу, інтерпретації та оформлення результатів діагностично-інтерпретаційного та прогностичного компонентів дослідження «мотиваційного профілю», однієї із складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Продовження у наступному номері.

Будемо вдячні за зворотний зв'язок за адресою: nika777vera@mail.ru

Використані літературні джерела

1. Герчиков В. И. Мотивация, стимулирование и оплата труда [Текст]: учебн. пособ. / В. И. Герчиков. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2004. – 172 с.
2. Ильин Е. И. Мотив и Мотивация [Текст] / Е. И. Ильин. – СПб.: Питер, 2001. – 508 с.
3. Мильман В. Э. Метод изучения мотивационной сферы личности: практикум по психодиагностике [Текст] / В. Э. Мильман. – М.: Дрофа, 1990. – С. 23–43.
4. Мильман В. Э. Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции [Текст] / В. Э. Мильман. – М.: МГУ, 1990. – 116 с.
5. Рабочая книга рабочего психолога. Технология эффективной профессиональной деятельности [Текст]: пособие для специалистов, работающих с персоналом. – М.: Красная площадь, 1996. – 400 с.
6. Ричи Ш. Управление мотивацией [Текст] // Пер. с англ. Е. М. Климова. – Юнити-Дана, 2004. – 393 с.
7. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании [Текст]: учебн. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 282 с.
8. Чудакова В. П. Модели й технологія формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності як чинника конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах [Текст]: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка (гол. ред.) та ін. – К.–Алчевськ: ЛАДО, 2013. – Том II: Організаційна психологія. Соціальна психологія.



Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименко, Л. М. Карамушки. – 2013. – Вип. 38. – С. 314–326.

9. Чудакова В. П. Модель експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності – чинник формування конкурентоздатності особистості [Текст] / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості: щомісячний наук.-метод. журнал. – 2013. – № 10 (17) (жовтень). – С. 52–61.

10. Чудакова В. П. Управлінська компетентність керівників з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи [Текст] / В. П. Чудакова // Управління школою. – Видавнича група ОСНОВА. – 2012. – № 19–21 (355–357) липень. – С. 10–20.

11. Концепція мотивації В. Герчикова. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://free.megacampus.ru/xbookM0012/index.html?go=part-047*page.htm

12. Мотивационный профиль личности как основа обеспечения удовлетворенности работой и мотивации Справочник кадровика. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ht.ru/cms/component/content/article/1-articles/673-2009-10-07-20-40-41>

13. Мотивационный профиль сотрудника. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sibac.info/16504>

14. Построение системы мотивации HR. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eventus.e2e.ru/index.html>

15. Прогнозирование трудового поведения на основе мотивационного профиля как специфической социальной технологии в системе управления. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/prognozirovanie-trudovogo-povedeniya-na-osnove-motivatsionnogo-profilya-kak-spetsificheskoy-sotsialnoy-tehnologii-v-sisteme#ixzz3dCxONqKd>

