

### ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ТА ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ТА САМОІДЕНТИФІКАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПРЕДСТАВНИКІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

*У статті виділені стійкі утворення в структурі особистості, які визначають стиль життєдіяльності людини в цілому, а також детермінанти поведінки і основні потреби людини.*

*Визначені особливості поведінки людини в процесі професійної діяльності, які, в першу чергу, є рушійною силою людини на шляху її професійного самовизначення та самоідентифікації*

*Визначено основні мотиви професійної діяльності фахівців, які зайняті у сфері «людина-людина».*

*Був зроблений аналіз шляхів та засобів процесу професійного самовизначення, самоідентифікації та формування мотивації до професійної діяльності, який став підґрунтям для розробки розвивальної програми спрямованої на розвиток мотивації до професійної діяльності майбутніх представників соціономічних професій як основи усвідомленого професійного самовизначення та професійної само ідентифікації.*

*Запропоновано структуру програми розвитку професійної мотивації, яка включає когнітивну, мотиваційну, комунікативну, ціннісно-смыслову, духовно-етичну і особистісну підготовку фахівців, та складається з п'яти етапів, кожен з яких містить в собі серію занять з різноманітними рольовими іграми, проблемними ситуаціями, груповими дискусіями тощо. Джерел – 3.*

**Ключові слова:** професійна діяльність, професійне самовизначення, професійна само ідентифікація, професійні мотиви, соціономічна професійна діяльність, формування мотивації, майбутні представники соціономічних професій.

**Постановка проблеми.** Проблема професійної мотивації, професійного самовизначення, та професійної самоідентифікації розглядається як один з ключових компонентів професійного становлення особистості.

Враховуючи те, що основною умовою професійного становлення та подальшої продуктивної професійної діяльності є цілеспрямована професійна підготовка суб'єкта праці, який не лише володіє сукупністю професійних знань, практичних умінь і навичок, а й виявляє здатність до розв'язання різних видів професійних завдань на основі розвитку професійної самоідентифікації та професійної мотивації.

Останнім часом дослідженню професійної самоідентифікації та професійної мотивації приділяється достатньо уваги. Однак питання професійної самоідентифікації і особливо професійної мотивації майбутніх представників соціономічних професій не отримали повного висвітлення у сучасних наукових дослідженнях.

Враховуючи те, що питанням емпіричного вивчення та формування професійної самоідентифікації та мотивації майбутніх представників соціономічних професій приділено недостатньо уваги, метою статті є визначення основних мотивів, які впливають на оволодіння професійною діяльністю майбутніми фахівцями у сфері «людина-людина» та сприяють їх професійній самоідентифікації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Підґрунтя сучасних наукових уявлень щодо професійної діяльності, професійного зростання особистості та шляхів їх вдосконалення в різні часи закладено такими мислителями, як Н.Макіавеллі, Т.Гоббс, Дж.Локк, І.Кант, М.Вебер, В.Парето, Ф.Тейлор, Е.Мейо, А.Маслоу, Д.Мак-Грегор, Ф.Герцберг, Д.Боссарт, К.Деммке та ін.

Розвитку особистості в процесі професіоналізації приділяли увагу К.Абульханова-Славська, Б. Ананьев, Б. Братусь, Е. Зеер, В. Зінченко, А. Леонтьєв, В. Мясішев, С. Рубінштейн та ін.

Разом з цим аналізу психологічної готовності до здійснення професійної діяльності присвячені роботи Г. Балла, О. Бондарчука, Л. Карамушки, С. Максименка, Н. Чепелевої, Т. Яценко та ін

Понятійно-термінологічний апарат мотивації як психологічного утворення був розроблений О.М. Леонтьєвим, С.А. Рубінштейном, Д.М. Узнадзе, також були визначені її структурні компоненти; В.К. Вілюнасом, С.П. Ільїним, О.М. Леонтьєвим, М.Ш. Магомет-Еміновим вивчалися механізми мотивації; В.Г. Асєєвим, П.М. Якобсоном, А.І. Божович приділялась увага мотивації поведінки; А.К. Маркова займалася формуванням мотивації навчання; формуванню мотивації в процесі тренінгу приділили велику увагу С.С. Занюк, О.В. Сидоренко, В.О. Климчук. Серед закордонних учених цим проблемам приділяли увагу такі вчені як А. Маслоу, Х. Хеухаузен та ін.

Питання професійної ідентифікації та самоідентифікації досліджували Л. Головей, Е. Зеер, Е. Клімов, А. Маркова, С. Пряжников та ін.

**Мета статті** – розкрити результати емпіричного вивчення та формування системи професійної мотивації та само ідентифікації майбутніх представників соціономічних професій.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** На основі проведеного аналізу особливостей соціономічної діяльності, професійної діяльності в системі «людина-людина», аналізу мотивації соціономічної діяльності, були виділені ті чинники, які найбільш значущі для діагностики мотиваційної структури суб'єкта соціономічної професійної діяльності.

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

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

Емпіричне дослідження професійної мотивації майбутніх представників соціономічних професій проводилось на базі Східноукраїнського національного університету імені В. Даля.

Вибірку досліджуваних склали майбутні фахівці у сфері «людина-людина» (студенти 3-5 курсів). Загальна вибірка дослідження склала 125 випробуваних.

Змінні, які досліджувалися, були розбиті на три групи:

- Кар'єрні орієнтації, як показник я-концепції, інтегруючий в собі уявлення про свої здібності, ціннісні орієнтації, мотиви, значення, потреби, що відносяться до кар'єрного просування людини в професійній діяльності. До них увійшли всі шкали тесту-опитувальника «Якоря кар'єри».

- Мотиваційні змінні. До них включені показники диференціально-діагностичного опитувальника, і методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері О.Ф. Потьомкіної.

- Емоційний інтелект. До цієї групи увійшли всі шкали тесту емоційного інтелекту Н.Холла.

Аналіз даних проводився в чотири етапи.

На першому етапі було проаналізовано змінні дослідження без розділення вибірки на групи, розраховано дескриптивні статистики, перевірено розподіл показників. Розподіл середніх значень за методиками «Якоря кар'єри», діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері О.Ф. Потьомкіної, диференціально-діагностичний опитувальник наближено до рівномірного. Розподіл середніх значень для методики діагностики емоційного інтелекту відрізняється від рівномірного.

Таким чином, можна судити про переважання таких кар'єрних орієнтацій, як стабільність, служіння, інтеграція стилів життя і низької орієнтації на підприємництво; а також розглядати високі результати за показниками процесу, результату, альтруїзму і свободи; судити про схильність студентів до професій типу «людина-людина». Основною причиною нерівномірності розподілу середніх балів за методикою діагностики емоційного інтелекту є показник «Управління емоціями», який у виборці є дуже низьким.

На другому етапі було детально проаналізовано структуру мотивації по всій вибірці і по групах досліджених окремо. В результаті факторного аналізу кореляційної матриці було виявлено два чинники. Перший чинник - «управлінська мотивація», до якого входять менеджмент, виклик і

підприємництво і занижений показник стабільності. Другий чинник – «мотивація служіння», до якого входять орієнтації на професійну компетентність, служіння й інтеграція.

Аналіз взаємозв'язків схильності до професій, що діагностуються ДДО, з кар'єрними орієнтаціями і соціально-психологічними установками і емоційним інтелектом показав, що вибір професії типу людина-людина обумовлений орієнтацією на інтеграцію стилів життя, даний вибір супроводжує висока здатність розпізнавати емоції.

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

Кореляційний аналіз показав, що емоційний інтелект в цілому не є чинником, що впливає на вираженість егоїстичної установки і установок до праці, але тісно взаємозв'язаний з мотивацією служіння, управлінською мотивацією і установкою на владність. Таким чином, мотивація, що пов'язана із спілкуванням (служіння, управління, влада) припускає розвинутий емоційний інтелект.

Взагалі, ґрунтуючись на емпіричному аналізі мотивації держслужбовців, було складено перелік основних чинників, що входять до її системи, а саме: мотивація управління; мотивація служіння; егоїстична мотивація; працьовитість; владність; емоційний інтелект.

Проведене емпіричне дослідження явилось підґрунтям для розробки розвивальної програми спрямованої на розвиток мотивації до професійної діяльності майбутніх представників соціономічних професій.

Як було визначено раніше, основними психологічними вимогами, які висуваються до представників соціономічних професій є: соціальна компетентність, здатність управляти емоціями, комунікабельність, психологічна культура, навички соціальної взаємодії, знання сучасних управлінських підходів, прагнення та уміння працювати у команді, прагнення удосконалювати себе.

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

- мотиваційному;
- комунікативному;
- емоційному;
- особистісному;
- професійно-етичному;
- управлінському.

Структура програми включає когнітивну, мотиваційну, комунікативну, ціннісно-смыслову, духовно-етичну і особистісну підготовку фахівців, та складається з п'яти етапів, кожен з яких містить в собі серію занять з різноманітними рольовими іграми, проблемними ситуаціями, груповими дискусіями тощо.

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

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

*Третій етап – мотивуючий.* Його мета – знайомство учасників заняття, створення атмосфери довіри і саморозкриття. На цьому етапі відбувається створення позитивного ставлення до участі у розвивальній програмі, спрямування на розвиток професійної мотивації, усвідомлення того, що мотивація впливає на ефективність діяльності. Основні методи, які використовуються на даному етапі – це аналіз результатів діагностичного обстеження, бесіди, дискусії, психогімнастичні вправи.

*Четвертий етап – формуючий.* Загальна мета даного етапу – формування системи мотивації до професійної діяльності державних службовців як представників соціономічних професій. На цьому етапі відбувається ознайомлення з основами теорії мотивації і ціннісної регуляції професійної діяльності, основними мотиваційними чинниками, усвідомлення ролі

мотивації в професійній діяльності, визначення впливу мотивації на успішність професійної діяльності, а також визначення системи життєвих проблемних ситуацій, які успішно вирішуються при розвиненій професійній мотивації, розвиток чинників, які впливають на мотивацію державних службовців. Причому акцент робиться на виокремленні особистісного, емоційного, комунікативного, ціннісного (етичного), професійно-управлінського, мотиваційного блоків.

Цей етап має дві стадії: інформаційну (теоретичну) і розвивальну. Інформаційна стадія має на меті ознайомлення з основним теоретичним матеріалом відносно даного аспекту. Досягається вона за допомогою міні-лекцій, бесід. Метою даної стадії є вирішення системи життєвих проблемних ситуацій, які сприяють формуванню аспекту, розглянутому на теоретичній стадії. Реалізується за допомогою інтерактивних методів. На даній стадії основними методами є рольові ігри, психогімнастичні вправи, аналіз управлінських (професійних) ситуацій.

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

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

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

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

У процесі реалізації програми увага приділялася таким основним формам роботи як міні-лекції, проблемні міні-лекції, робота в малих групах, парах, дискусії, ділові ігри, психотехнічні вправи, спрямовані на активізацію інтелектуального потенціалу слухачів, відкрите вираження емоцій, формування нових переконань, цінностей, відповідних поведінкових умінь та навичок.

Основною метою занять вбачався розвиток усвідомлення слухачами мотиваційних механізмів та створення таких умов, у яких у них повинні були актуалізуватися особисті мотиви. Це повинно сприяти формуванню у студентів усвідомлення своєї мотивації, дозволило навчитися керувати нею і, завдяки цьому, бути більш ефективним.

По завершенню формувальних заходів було проведено повторні контрольні зрізи.

Аналіз даних отриманих після формувального експерименту показав, що в експериментальній вибірці відбулися значні зміни в мотиваційній сфері. Зокрема, посилилася мотивація професійної компетентності, менеджменту, автономії, виклику, інтеграції стилів життя, підприємництва. Посилюється установка на працю й егоїстична установка. У сфері емоційного інтелекту посилюється показник управління емоціями.

У чотирьох із п'яти виділених чинників також відбулися зміни. Посилюється управлінська мотивація, мотивація служіння, егоїстична мотивація. Збільшилася спрямованість на результативність.

Аналіз результатів контрольної вибірки показав, що в ній зміни незначні. Таким чином, можна стверджувати, що проведений формувальний експеримент виступає єдиним чинником, який вплинув на мотивацію державних службовців.

**Висновки.** Проведене емпіричне дослідження надало змогу визначити основні психологічні чинники, які впливають на професійну мотивацію і професійну само ідентифікацію майбутніх представників соціономічних професій, які стали підґрунтям для програми розвитку професійної мотивації студентів, які обрали професії типу «людина-людина».

За результатами впровадження програми розвитку мотивації до професійної діяльності державних службовців засвідчено значні зміни в мотиваційній сфері у учасників тренінгової групи.

Перспективи дослідження полягають у подальшому поглибленому вивченні процесу формування професійної мотивації і само ідентифікації як студентів, які отримують професії типу «людина-людина», так і представників соціономічних професій; у розробці програми розвитку професійної та при підвищенні їх кваліфікації фахівців, які працюють у соціальній сфері і при перекваліфікації фахівців; розробці програми професійного добору фахівців соціономічної сфери згідно з вимогами до цього виду професійної діяльності; розробці моделі психологічного

консультування представників соціономічних професій, щодо підвищення ефективності їх професійної діяльності.

### Література

1. Провоторова Н.В. Роль мотивації у формуванні професіоналізму / Н.В. Провоторова // Теоретичні і прикладні проблеми психології та педагогіки. Збірник наукових праць СНУ ім. В. Даля. – 2001. – №2. – С. 124-128.
2. Провоторова Н.В. Проблеми становлення суб'єкту професійної діяльності у вищій школі – Н.В. Провоторова // Теоретичні і прикладні проблеми психології та педагогіки. Збірник наукових праць СНУ ім. В. Даля. – 2002. – № 3. – С. 182-185.
3. Провоторова Н.В. Система професійної та управлінської мотивації державних службовців як представників соціономічних професій: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Н.В. Провоторова. – Луганськ, 2010. – 215.

### References

1. Provotorova n.v. rol motivacii u formuvanni profesionalizmu / n.v. provotorova // teoretichni i prikladni problemi psixologii ta pedagogiki. zbirnik naukovix prac snu im. v. dalya. – 2001. – №2. – s. 124-128.
2. Provotorova n.v. problemi stanovlennya sub'ektu profesijnoi diyalnosti u vishhij shkoli – n.v. provotorova // teoretichni i prikladni problemi psixologii ta pedagogiki. zbirnik naukovix prac snu im. v. dalya. – 2002. – № 3. – s. 182-185.
3. Provotorova n.v. sistema profesijnoi ta upravlinskoj motivacii derzhavnix sluzhbovciv yak predstavnikov socionomichnix profesij: dis. ... kand. psixol. nauk: 19.00.05 / n.v. provotorova. – lugansk, 2010. – 215.

**Провоторова Н.В.**

#### **ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ И ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ И САМОИДЕНТИФИКАЦИИ БУДУЩИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ**

*В статье выделены стойкие образования в структуре личности, которые определяют стиль жизнедеятельности человека в целом, а также детерминанты поведения и основные потребности человека.*

*Определены особенности поведения человека в процессе профессиональной деятельности, которые, в первую очередь, являются движущей силой человека на пути ее профессионального самоопределения и самоидентификации*

*Определены основные мотивы профессиональной деятельности специалистов, которые заняты в сфере «человек-человек».*

*Был сделан анализ путей и методов профессионального самоопределения, самоидентификации и формирования мотивации к профессиональной деятельности будущих представителей социономических профессий, который стал фундаментом для разработки развивающей программы направленной на развитие мотивации к предстоящей профессиональной деятельности как основы осознанного профессионального самоопределения и профессиональной самоидентификации.*

*Предложена структура программы развития профессиональной мотивации, которая включает когнитивную, мотивационную, коммуникативную, ценностно-смысловую, духовно-этическую и личностную подготовку специалистов, и состоит из пяти этапов, каждый из которых включает в себя серию занятий с разнообразными ролевыми играми, проблемными ситуациями, групповыми дискуссиями и тому подобное.*

*Представлены результаты контрольных срезов, проведенных по завершении развивающей программы. Источников – 3.*

**Ключевые слова:** профессиональная деятельность, профессиональное самоопределение, профессиональная самоидентификация, профессиональные мотивы, социономическая профессиональная деятельность, формирование мотивации, будущие представители социономических профессий.

**Provotorova N.V.**

#### **EMPIRICAL STUDY AND FORMATION OF PROFESSIONAL IDENTITY OF MOTIVATION AND FUTURE OF REPRESENTATIVES socionomic PROFESSIONS**

*The article highlights persistent education in the personality structure that determine the style of human life in general, as well as determinants of behavior and basic human needs.*

*The features of human behavior in the course of professional activities which, in the first instance, the driving force behind a person the way of her professional self-determination and self-identification*

*The main motives of professional experts who work in the field of " human-human ".*

*It was analysis of the ways and methods of professional self- identity and the formation of motivation to the profession for future members socioeconomic professions , which became the foundation for the development of developing programs aimed at the development of motivation for future professional activities as a basis for informed professional self and professional identity.*

*The structure of a program of professional motivation , which includes cognitive , motivational , communication , value and meaning , spiritual, ethical and personal training , and consists of five stages, each of which comprises a series of lessons with a variety of role-playing , problem situations , group discussions and the like.*

*The results of the test sections , held at the end of a developing program. Sources - 3.*

**Key words :** *professional work , professional self-determination , professional identity , professional motives socioeconomic professional activity, the formation of motivation , future representatives socioeconomic professions.*

**Провоторова Наталія Вікторівна** – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Луганськ

УДК 159.91: 616.132.2

**Пчельникова Е.И.**

### **СПЕЦИФИКА ОКАЗАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ ЛЮДЯМ, ПЕРЕЖИВШИМ КЛИНИЧЕСКУЮ СМЕРТЬ**

*В статье на основании результатов теоретического и экспериментального анализа представлены результаты исследования психологических особенностей людей, переживших клиническую смерть и специфики оказания им социально-психологической помощи. В исследовании взята выборка, которую составляют 30 человек, 19 женщин и 11 мужчин в возрасте от 22 до 35 лет, которые пережили клиническую смерть. Среди испытуемых 2 человека мужчина и женщина являются медработниками. Были проведены диагностические беседы, сбор анамнестических данных, тестирование людей, переживших клиническую смерть. Для нашего исследования были использованы методика «Метафоры личной смерти» Дж. МакЛеннана и упражнение «Рисование смерти».*

*Во время психологических бесед выявлено позитивное отношение к жизни и избавление от страха смерти среди всех опрошенных, переживших клиническую смерть. Произошла переоценка ценностей, появился смысл, цель в жизни. После проведения методики Дж. Мак Леннана получены такие результаты: как у женщин, так и у мужчин преобладают положительные метафоры отношения к смерти. После упражнения «Рисования смерти» у всех испытуемых наблюдается позитивное отношение к смерти. Преобладают природные, абстрактные мотивы, символика, связанная с переходом в «другой мир». Все свои рисунки люди, пережившие клиническую смерть, связывают с пережитым «околосмертным» опытом.*

*На основании проведенных исследований выявлено, что главное для людей, перенесших клиническую смерть, это желание высказаться о пережитом, рассказать о своих чувствах, переживаниях. Это дает им возможность лучше понять то, что с ними произошло, переосмыслить свою жизнь, шанс изменить ее в лучшую сторону.*

*Полученные результаты, проведенного исследования, в дальнейшем могут стать основой углубленного изучения психологических состояний людей, перенесших клиническую смерть. Это позволит лучше понять данные состояния и подобрать необходимую социально-психологическую помощь после перенесения клинической смерти. Источников – 12.*

**Ключевые слова:** *диагностические беседы, клиническая смерть, околосмертельный опыт, психологические особенности, психологические тесты, социально-психологическая помощь.*

**Постановка проблемы.** Проблема жизни, смерти, бессмертия относится к числу вечных тем. Теологи, философы, психологи, антропологи, культурологи, а также специалисты других направлений многие тысячелетия пытаются разрешить ее. Но особый интерес ученых вызывает клиническая смерть. Это тема составляет трудности в изучении и экспериментальной проверки, а также затрагивает этические и религиозные аспекты. Все сведения о ней основываются на рассказах и эмоциональных переживаниях людей, переживших клиническую смерть. Их невозможно проверить, но сходство их рассказов, вне зависимости от национальности, образования, вероисповедания стали толчком к изучению и подтверждению данных фактов. Особый интерес