

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНОГО КОМПОНЕНТА ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ НА ЕТАПІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

ORCID: 0000-0003-3066-4361

У статті представлено результати емпіричного дослідження мотиваційного компоненту професійно-психологічної компетентності військовослужбовців Національної гвардії України на етапі фахової підготовки. На основі аналізу психологічної літератури визначено, що мотивація військовослужбовців Національної гвардії України – це процес в якому особистість спонукає себе до дії, в результаті якої вона досягне мети та виконає поставлені завдання. Для дослідження професійної мотивації було використано методiku діагностики професійної мотивації В.І. Осьодла. Виявлено, наступні домінуючі мотиви професійної діяльності військовослужбовців на етапі фахової підготовки: мотив «Інтернальність у сфері професійних досягнень», мотив «Оцінки результатів праці», мотив «Життєві цілі». З отриманих результатів визначено, що результати професійної мотивації у групі дівчат децю вищі ніж у хлопців. Для дівчат найбільш притаманними є мотив «Інтернальність у сфері професійних досягнень», мотив «Оцінка результатів праці». Хлопці також орієнтуються на мотив «Інтернальність у сфері професійних досягнень», а на другому місці у них є мотив «Життєві цілі». Мотиваційна готовність до військової діяльності є складною системою мотивів, які скеровують, посилюють та обумовлюють активність індивіда на шляху до поставленої мети, а саме до самопізнання, саморозуміння та самореалізації в професійній діяльності.

Ключові слова: військовослужбовець, компетентність, мотивація, мотиваційний компонент, професійна діяльність.

Постановка проблеми. В останні роки проблемою мотивації займаються як вітчизняні так і українські науковці. Особливої уваги заслуговує розгляд мотивації в професійній діяльності. Значну роль вона відіграє у професіях, які відносяться до екстремального профілю та є одним із головних компонентів професійно-психологічної компетентності офіцерів Національної гвардії України. Актуальність дослідження полягає в тому, що мотивація

безпосередньо впливає на: успішність виконання військовослужбовцями службово-бойових завдань; психологічний стан; функціональний стан; на інтереси та цінності у професійній діяльності.

Проблема мотивації є дуже актуальною у психології і розглядається у тріаді «мотивація-діяльність-особистість». Вона відіграє значущу роль у процесі формування особистості військовослужбовця, тому виявлення й аналіз особистісних детермінант поведінки, її мотиваційних ресурсів має суттєве значення для особистісно-професійного розвитку офіцера. Мотивація впливає на формування особистості. З її допомогою нацгвардієць реалізується як професіонал, постійно підвищує свій кваліфікаційний рівень, самоактуалізується і реалізує свої здібності в професійній діяльності. На сьогодні вона виступає головним фактором професійного розвитку військовослужбовців Національної гвардії України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблеми мотивації у професійній діяльності займалися:

Г. Мюррей, визначав мотивацію досягнення – як вид мотивації, який характеризується прагненням людини до успіхів у різних видах діяльності та уникнення невдачі. Проявляється у здатності до конкуренції, у прагненні до досконалості, у бажанні напруженої роботи. В її основі лежать емоційні переживання, пов'язані із соціальним прийняттям (і схваленням) тих успіхів, що досягаються людиною. Високий рівень мотивації досягнення означає, що людина переважає прагнення успіху, низький рівень мотивації, навпаки, свідчить у тому, що домінує прагнення уникати невдачі (Теории личности, 2005).

На постійний розвиток та трансформацію мотивації, яка містить у своїй динаміці «підйоми» та «спади» впливу на професійну діяльність, інтенсивність, стійкість і емоційне забарвлення, вказують В. Осьодло, О. Тімченко (Осьодло, 2012; Тімченко, 2007).

О. Цільмак у своїх дослідженнях зазначила, що джерелом розвитку мотивації є процес громадського виробництва матеріальних і духовних цінностей. При цьому мотиви виконують функцію надання поведінки особистісного значення. Задовольняючи свої потреби особа мотивує свої вчинки (Цільмак, 2007).

Н. Мілорадова, вважає, що професійне саморозгортання у професійному середовищі неможливе без усвідомлення вектору розвитку, який визначається та спрямовується мотиваційною складовою діяльності (Мілорадова, 2018).

Мета статті – розкрити особливості мотиваційного компоненту професійно-психологічної компетентності військовослужбовців Національної гвардії України на етапі фахової підготовки.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Під час фахової підготовки у військовослужбовців Національної гвардії України відбувається поступовий, планомірний розвиток особистості. Саме в цей час формується та розвивається професійно-психологічна компетентність у майбутніх офіцерів.

Професійно-психологічна компетентність військовослужбовців НГУ – це професійно-статутні можливості здійснення військовослужбовцями даних їм повноважень у професійній діяльності, широкий набір знань, умінь і навичок, які можна використовувати в різних професійних ситуаціях (Shevchenko, 2021).

Під час навчання у академії відбувається цілеспрямоване засвоєння професійних знань, умінь і навичок, формується уявлення про професійну діяльність, навички комунікації з підлеглими, штабна культура, професійна етика, самоконтроль, саморегуляція, відповідальність, підвищується мотивація.

Мотивація – це спонукання, що викликають активність організму і визначають її спрямованість, механізми і причини (Ильин, 2002).

С. Занюк визначає мотивацію – як сукупність факторів, що підтримують і направляють, а саме визначають поведінку, сукупність мотивів, спонукання, що викликає активність організму і визначає його спрямованість (Занюк, 2002).

С. Pinder зазначає, що професійна мотивація – це сукупність енергетичної сили, яка виникає всередині і за межами людської істоти, що визначає поведінку, пов'язану з роботою і визначає її форму, інтенсивність та напружок роботи (Pinder, 2008).

О. Леонтьєв виділяв два види мотивації: перша, яка проявляється у формі потягу, потреби, інстинкту і друга, яка проявляється у формі мотиву. Тобто поруч з мотивацією йде мотив. Мотив може виникати на особистісному рівні і забезпечує обґрунтування та прийняття рішення як діяти для того щоб досягти поставленої мети (Леонтьєв, 2006).

Отже, мотивація військовослужбовців Національної гвардії України – це процес в якому особистість спонукає себе до дії, в результаті якої вона досягне мети та виконає поставлені завдання.

Для дослідження мотивації військовослужбовців НГУ ми використали методику «Діагностика професійної мотивації» В. Осьодло, яка спрямована на визначення інтересів, цінностей та переконань в професійній діяльності (Осьодло, 2007).

У дослідженні прийняли участь 491 курсант віком від 16 до 31 року, з них 79 осіб жіночої статі та 412 осіб чоловічої статі.

Здобувачі вищої освіти Національної академії Національної гвардії України були розподілені на наступні групи дослідження в залежності від курсу навчання:

1 група – 138 здобувачів вищої освіти першого курсу навчання (28,1%), із яких 22 жіночої статі (16%) і 116 чоловічої статі (84%);

2 група – 126 здобувачів вищої освіти другого курсу навчання (25,7%), з яких 18 осіб жіночої статі (14%) і 108 осіб чоловічої статі (86%);

3 група – 115 здобувачів вищої освіти третього курсу навчання (23,4%), з яких 19 осіб жіночої статі (16%) і 96 осіб чоловічої статі (84%);

4 група – 112 здобувачів вищої освіти четвертого курсу навчання (22,8%), з яких 20 осіб жіночої статі (18%) і 92 особи чоловічої статі (82%).

Спочатку ми дослідили професійну мотивацію у дівчат військовослужбовців. Результати дослідження змісту професійної мотивації на етапі фахової підготовки у дівчат військовослужбовців показали наступне (див. табл. 1).

Таблиця 1

**Особливості професійної мотивації у дівчат військовослужбовців
Національної гвардії України на етапі фахової підготовки, ($\bar{x}_{\text{ср}} \pm \sigma$)**

	Оцінка результатів праці	Професійні домагання	Інтернальність у сфері професійних досягнень	Професійні інтереси та цінності	Життєві цілі	Загальна активність
1 курс	11,40±2,46	11,00±1,63	22,60±31,82	10,00±3,20	9,90±3,32	49,70±15,84
2 курс	11,00±1,94	11,33±2,78	13,44±1,01	13,22±1,20	10,22±1,48	60,33±2,61
3 курс	10,57±3,95	10,57±1,40	13,57±2,30	10,57±3,74	11,86±2,61	57,00±10,34
4 курс	11,29±1,70	24,29±37,83	13,86±1,77	9,57±1,27	11,50±1,23	55,57±3,99
t 1-2	0,70	0,76	0,39	0,01*	0,79	0,07
t 2-3	0,26	0,71	0,14	1,81	1,48	0,8
t 3-4	0,44	0,96	0,26	0,67	0,32	0,34

Примітка: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,001$

У курсантів-дівчат усіх чотирьох курсів навчання домінуючим виявився мотив «Інтернальність у сфері досягнень»: перший рік навчання (22,60±31,82), другий рік навчання (13,44±1,01), третій (13,57±2,30), четвертий (13,86±1,77). Тобто ми виявили, що головним професійним мотивом серед дівчат є система переконань стосовно того, де знаходяться чи локалізуються сили, які здійснюють контроль за позитивними чи негативними підкріпленнями, як від себе так і ззовні. Найвищий рівень розвитку за цією шкалою виявлено у дівчат першого року навчання, такі результати свідчать про те, що дівчата першого курсу є більш ініціативнішими і вони усвідомлюють, що досягнення у професійній та інших діяльностях залежать перш за все від власних зусиль та здібностей. Статистично значимих розбіжностей за цією шкалою не виявлено.

Мотиви «Оцінка результатів праці» найвищий результат у першого року навчання ($11,40 \pm 2,46$), низький результат у третього року навчання ($10,57 \pm 3,95$), результати другого ($11,00 \pm 1,94$) і четвертого ($11,29 \pm 1,70$) років навчання мають середні показники. Тобто у третього року навчання переважає низька активність, щодо виконання професійних обов'язків і домінує зовнішньоорганізована мотивація. Трьохкурсники вважають, що будь-яка виконувана діяльність повинна справедливо винагороджуватися, інакше здобувачі не розуміють наскільки ефективно вони виконують свої професійні обов'язки. Перший і четвертий рік навчання мають переконання, що коли діяльність заохочується, тоді людина прагне до підвищення результатів праці і підвищення власної кваліфікації та особистісного розвитку. Статистично значимих розбіжностей за цією шкалою не виявлено.

Мотив «Професійні інтереси та цінності» найвищий рівень має другий рік навчання ($13,22 \pm 1,20$), середній рівень у дівчат першого ($10,00 \pm 3,20$) та третього ($10,57 \pm 3,74$) року навчання. Низький рівень мають дівчата четвертого року навчання. Отримані данні свідчать про те, що у здобувачів першого, другого та третього років навчання є наявний інтерес та зацікавленість до професійної діяльності і має чітке мотиваційно-ціннісне значення. У четвертого року навчання такий інтерес до професійної діяльності відсутній і на ціннісно-смысловому рівні професійна діяльність не виступає як значима сфера самореалізації. Середній показник професійних інтересів та цінностей на другому році навчання є статистично значимо більшим, ніж на першому ($13,22 \pm 1,20 > 10,00 \pm 3,20$; $p \leq 0,01$). З отриманих даних можемо стверджувати, що дівчата другого року навчання більш схильні проявляти ініціативу і брати відповідальність на себе, тоді як у першокурсників переконання стосовно можливості власного контролю і саморегуляції діяльності потребує деякої корекції.

За шкалою мотивації «Професійні домагання» дуже високий рівень отримали дівчата четвертого року навчання ($24,29 \pm 37,83$), а це означає, що вони прагнуть постійно покращувати результати своєї діяльності, проявляють наполегливість та незадоволеність досягнутими результатами. Високі результати говорять про те, що дівчата четвертого року навчання є рішучими, наполегливими в досягненні поставленої мети, впевнені у собі та своїх силах, не зупиняються на досягнутому, отримують задоволення від виконання професійних завдань. Перший ($11,00 \pm 1,63$) та другий ($11,33 \pm 2,78$) рік навчання отримали середній рівень, отримані дані дозволяють стверджувати, що майбутні управлінці прагнуть також постійно вдосконалюватися і підвищувати свій професіоналізм. Дівчата третього року навчання ($10,57 \pm 1,40$) отримали низькі результати, це свідчить про те, що у них прагнення до успіху виражено значно

слабше, вони є більш обережнішими, схильні перебільшувати свою роль і значення у професійних досягненнях, менш наполегливі, не схильні до ризику. Статистично значимих розбіжностей за цією шкалою не виявлено.

За шкалою «Життєві цілі» найвищий результат ми отримали у третього курсу ($11,86 \pm 2,61$), це означає, що дівчата цієї групи досліджуваних мають перспективи в майбутньому, чіткі життєві плани, способи їх реалізації, а також ресурси за допомогою яких вони будуть реалізовувати свої плани. Низькі показники за цією шкалою отримали дівчата першого року навчання ($9,90 \pm 3,32$) це характеризує те, що у дівчат відсутнє внутрішнє цілепокладання і перспективи життєвого шляху. Тобто під час професійної самореалізації можуть виникати труднощі, тому що коли відсутня перспектива життєвого шляху, то як правило людина не може організувати власне життя, планувати його та реалізовувати. Результати дівчат другого ($10,22 \pm 1,48$) та четвертого ($11,50 \pm 1,23$) років навчання знаходяться на середньому рівні. Ці дані свідчать, що досліджувані виконують функції суб'єктивної саморегуляції, що впливає на життєві вибори, вчинки та діяльність, на професійний розвиток та реалізацію професійного потенціалу. Статистично значимих розбіжностей за цією шкалою не виявлено.

За шкалою мотивації «Загальна активність» найвищий рівень отримали дівчата другого року навчання ($60,33 \pm 2,61$), середній рівень у дівчат третього ($57,00 \pm 10,34$) та четвертого ($55,57 \pm 3,99$) років навчання, низький рівень у дівчат першого року навчання ($49,70 \pm 15,84$). Тобто ми можемо зробити висновок, що найкраще професійна мотивація розвинена у дівчат другого року навчання. Найнижчий рівень мотивації на першому році навчання, тобто розвиток професійної мотивації у військовослужбовців на стадії навчання не активізує їх діяльність і не стимулює формування у них професійних цілей, унеможливує складання завдань для досягнення цих цілей. Тому вважаємо за необхідне на першому році навчання спрямовувати зусилля на формування самосвідомості і мотиваційної спрямованості майбутнього офіцера з військового управління на професійну діяльність.

Наступним етапом стало дослідження професійної мотивації у хлопців військовослужбовців. Результати дослідження змісту професійної мотивації на етапі фахової підготовки у хлопців військовослужбовців відображено у табл. 2.

У курсантів-хлопців усіх чотирьох курсів навчання домінуючими виявилися наступні типи мотивів: «Інтернальність у сфері досягнень» та «Життєві цілі».

За шкалою «Інтернальність у сфері досягнень» виявлено наступні показники: перший рік навчання ($12 \pm 2,10$), другий рік навчання ($10,5 \pm 3,68$), третій ($8,38 \pm 4,07$), четвертий ($9 \pm 4,76$). Найвищий рівень отримано у першого

року навчання ($12 \pm 2,10$), це означає, що вони є більш ініціативнішими і вони усвідомлюють, що досягнення у професійній та інших діяльностях залежать перш за все від власних зусиль та здібностей. Найнижчий рівень виявлено у хлопців третього року навчання ($8,38 \pm 4,07$).

Таблиця 2

**Особливості професійної мотивації у хлопців військовослужбовців
Національної гвардії України на етапі фахової підготовки, ($\bar{x}_{cp} \pm \sigma$)**

	Оцінка результатів праці	Професійні домагання	Інтернальність у сфері професійних досягнень	Професійні інтереси та цінності	Життєві цілі	Загальна актив- ність
1 курс	$12 \pm 2,10$	$11,2 \pm 1,94$	$13,05 \pm 1,91$	$11,65 \pm 2,32$	$11,05 \pm 2,50$	$59,75 \pm 7,78$
2 курс	$10,5 \pm 3,68$	$10,33 \pm 3,25$	$13,06 \pm 2,73$	$10,11 \pm 3,45$	$10,56 \pm 2,77$	$54,22 \pm 13,34$
3 курс	$8,38 \pm 4,07$	$16,85 \pm 28,35$	$13,69 \pm 2,21$	$8,23 \pm 3,61$	$10 \pm 2,58$	$47,85 \pm 11,49$
4 курс	$9 \pm 4,76$	$9,57 \pm 1,39$	$12,14 \pm 2,97$	$7,43 \pm 2,22$	$10 \pm 1,83$	$48,71 \pm 9,46$
t 1-2	0,14	0,33	0,99	0,12	0,57	0,14
t 2-3	0,15	0,42	0,48	0,15	0,57	0,16
t 3-4	0,77	0,37	0,25	0,54	1	0,86

Примітка: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,001$

Зазвичай вони переживають труднощі у поясненні причин і способів досягнення того чи іншого результату. Рідко беруть на себе відповідальність за ті події, які з ними відбуваються. Такі здобувачі не здатні самостійно виконувати професійну діяльність. Четвертий і другий рік навчання мають середній рівень розвитку інтернальності їм характерно, бути достатньо компетентними, цілеспрямованими, мати добре розвинений рівень здібностей. Статистично значимих розбіжностей за цією шкалою не виявлено.

Мотивація за шкалою «Життєві цілі» у хлопців на високому рівні розвинена у першого року навчання ($11,05 \pm 2,50$), це означає, що хлопці в цій групі досліджуваних мають перспективи в майбутньому, вибудували чіткі життєві плани, способи їх реалізації, а також ресурси за допомогою яких вони будуть реалізовувати свої плани. Середні показники за цією шкалою отримали хлопці другого ($10,56 \pm 2,77$), третього ($10 \pm 2,58$) та четвертого ($10 \pm 1,83$) років навчання. Ці дані свідчать, що досліджувані виконують функції суб'єктивної саморегуляції, саме це здійснює вплив на життєві вибори, вчинки та діяльність,

на професійний розвиток та реалізацію професійного потенціалу. Статистично значимих розбіжностей за цією шкалою не виявлено.

Мотиви «Оцінка результатів праці» найвищий результат у хлопців першого року навчання ($12 \pm 2,10$), низькі результати у третього ($8,38 \pm 4,07$) та четвертого ($9 \pm 4,76$) років навчання. Ці дані свідчать про домінування у них зовнішньоорганізованої мотивації, низьку активність, щодо виконання професійних обов'язків. Результати другого курсу ($10,5 \pm 3,68$) мають середні показники. Ці здобувачі вважають, що будь-яка виконувана діяльність повинна справедливо винагороджуватися, бо тоді їм не розуміють наскільки ефективно вони виконують свої професійні обов'язки. Статистично значимих розбіжностей за цією шкалою не виявлено.

Мотив «Професійні інтереси та цінності» найвищий рівень має перший рік навчання ($11,65 \pm 2,32$), середній рівень у хлопців другого ($10,11 \pm 3,45$) року навчання. Низький рівень мають здобувачі третього ($8,23 \pm 3,61$) та четвертого ($7,43 \pm 2,22$) року навчання. Отримані дані свідчать про те, що у здобувачів першого року навчання є наявний інтерес та зацікавленість до професійної діяльності і вони мають чітке мотиваційно-ціннісне значення. У третього та четвертого років. Статистично значимих розбіжностей за цією шкалою не виявлено.

За шкалою мотивації «Професійні домагання» дуже високий рівень отримали хлопці третього року навчання ($16,85 \pm 28,35$), це значить, що вони замотивовані постійно покращувати результати своєї діяльності, проявляють наполегливість та незадоволеність досягнутими результатами, вони є рішучими, наполегливими в досягненні поставленої мети, впевнені у собі та своїх силах, не зупиняються на досягнутому, отримують задоволення від виконання професійних завдань. Перший ($11,2 \pm 1,94$) та другий ($10,33 \pm 3,25$) рік навчання мають середній рівень, отримані дані дозволяють стверджувати, що майбутні офіцери з військового управління прагнуть також постійно вдосконалюватися і підвищувати свій професіоналізм. Здобувачі третього року навчання ($9,57 \pm 1,39$) отримали низькі результати, це свідчить про те, що у них прагнення до успіху виражено значно слабше, вони є більш обережнішими, схильні перебільшувати свою роль і значення у професійних досягненнях, менш наполегливі, не схильні до ризику. Статистично значимих розбіжностей за цією шкалою не виявлено.

За шкалою мотивації «Загальна активність» найвищий рівень отримали хлопці першого року навчання ($59,75 \pm 7,78$), середній рівень у досліджуваних другого року навчання ($54,22 \pm 13,34$), низький рівень мають курсанти третього ($47,85 \pm 11,49$) та четвертого ($48,71 \pm 9,46$) років навчання. Тобто ми можемо зробити висновок, що найкраще професійна мотивація розвинена у хлопців-курсантів першого року навчання. Найнижчий рівень мотивації на третьому та

четвертому роках навчання, тобто розвиток професійної мотивації у військовослужбовців на стадії навчання не активізує їх діяльність і не стимулює формування у них професійних цілей, унеможливорює складання завдань для досягнення цих цілей. Тому вважаємо за необхідне на першому році навчання спрямовувати зусилля на формування самосвідомості і мотиваційної спрямованості майбутнього офіцера з військового управління на професійну діяльність. Статистично значимих розбіжностей за цією шкалою не виявлено.

Отже, при порівнянні отриманих даних з дослідження особливостей професійної мотивації у дівчат та хлопців курсантів Національної академії Національної гвардії України, ми виявили, що у групі дівчат та у групі хлопців домінуючим є мотив «Інтернальності у сфері професійних досягнень». Це означає, що і дівчата і хлопці мають високий рівень суб'єктивного контролю, тобто вони вважають, що мають можливість впливати на події свого життя, керувати ними і несуть відповідальність за свою діяльність і за своє життя в цілому.

У групі дівчат другим головним мотивом виступає мотив «Оцінки результатів праці». Це означає, що дівчата переконані в тому, що професійна діяльність повинна заохочуватися за певні досягнення, тоді людина буде відчувати значимість своєї праці, буде відповідальніше до неї ставитися, прагнути ще краще її виконувати, постійно підвищуватиме рівень своєї кваліфікації і буде розвиватися як особистість.

У групі хлопців на другому місці знаходиться мотив «Життєві цілі». Курсанти переконані в тому, що правильна постановка життєвих цілей є найважливішим кроком на шляху до успіху. Необов'язково зупинятися на якійсь одній меті і намагатися її реалізувати. Коли людина ставить перед собою цілі і починає їх досягати вона самореалізується як особистість.

Мотив «Професійні домагання» у хлопців дещо нижчий ніж у дівчат. Ми вважаємо, що це пов'язано з такою особливою характеристикою як спрямованість особистості на подолання труднощів щодо рівня власної професійної компетентності – дівчата частіше намагаються довести свою власну професійну цінність, беручись за складні завдання.

Мотив «Професійні інтереси та цінності» у дівчат також дещо вищий ніж у хлопців. Інтереси та цінності у професійній діяльності є важливим показником, саме вони спрямовують діяльність фахівця, впливають на його рішення та спонукають до певних дій. Це відносно стабільні цілі, яких людина хоче досягти у своїй роботі. Професійні інтереси, потреби та цінності на сьогодні є ключовими елементами, які створюють мотивацію і запускають механізм людської діяльності, що безпосередньо впливають на добробут людини. Дівчата до професійних цінностей відносять: допомогу іншим,

творчість, креативність, престиж, матеріальні блага. Цінності хлопців є дещо іншими, а саме: безпека, співпраця, незалежність, ризик, різноманітність виконуваних завдань, можливості для професійного розвитку та гідні умови праці.

Мотив за шкалою «Загальна активність», у дівчат також дещо вищий ніж у хлопців. Тому ми можемо вважати, що мотивація у дівчат розвиненіша краще ніж у хлопців. На нашу думку це пов'язане з тим, що жінок військовослужбовців зовсім не давно почали приймати до лав Національної гвардії України, і саме тому вони є більш замотивовані, щоб показати себе у професійній діяльності.

Висновки. Отримані дані свідчать, що у курсантів всіх курсів навчання основними мотивами в професійній діяльності є: інтернальність у сфері професійних досягнень, тобто курсанти добре усвідомлюють, що їхні досягнення у професійній діяльності залежать від власних здібностей та зусиль, які вони докладають здобуваючи освіту; життєві цілі – здобувачі визначають для себе ті завдання, які допоможуть їм реалізуватися у професійній діяльності; оцінка результатів праці – курсанти вважають, що чим більше їхні досягнення оцінюють керівники, тим краще вони виконують поставлені перед ними завдання.

Зробивши аналіз та порівнявши дані отримані дослідження особливостей професійної мотивації у дівчат та хлопців курсантів Національної академії Національної гвардії України, ми виявили, що у групі дівчат та у групі хлопців домінуючим є мотив «Інтернальності у сфері професійних досягнень». Це означає, що і дівчата і хлопці мають високий рівень суб'єктивного контролю, тобто вони вважають, що мають можливість впливати на події свого життя, керувати ними і несуть відповідальність за свою діяльність і за своє життя в цілому.

У групі дівчат другим головним мотивом виступає мотив «Оцінки результатів праці». Це означає, що дівчата переконані в тому, що професійна діяльність повинна заохочуватися за певні досягнення, тоді людина буде відчувати значимість своєї праці, буде відповідальніше до неї ставитися, прагнутиме ще краще її виконувати, постійно підвищуватиме рівень своєї кваліфікації і буде розвиватися як особистість.

У групі хлопців на другому місці знаходиться мотив «Життєві цілі». Курсанти переконані в тому, що правильна постановка життєвих цілей є найважливішим кроком на шляху до успіху. Необов'язково зупинятися на якійсь одній меті і намагатися її реалізувати. Коли людина ставить перед собою цілі і починає їх досягати вона самореалізується як особистість.

Взагалі на сьогоднішній день мотиви професійної діяльності майбутніх офіцерів Національної гвардії України з військового управління є актуальними вимогами професії, саме тому перспективою подальших досліджень є розробка програми, щодо розвитку професійно-психологічної компетентності військовослужбовців Національної гвардії України на етапі фахової підготовки, особливу увагу в якій буде приділено розвитку мотиваційного компоненту.

Література

1. Г. Мюррей. Теории личности. Режим доступу: [\[http://psylib.org.ua/books/holli01/index.htm\]](http://psylib.org.ua/books/holli01/index.htm).
2. Осодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера: монографія. Київ: Золоті ворота, 2012. 463 с.
3. Тимченко О. В. Екстремальна психологія: підручник. Київ: Август Трейд, 2007. 502 с.
4. Цільмак О. М. Мотив та мотивація кандидатів на службу ОВС. *Наука і освіта*, 2007. №3. С.58-60.
5. Мілорадова Н. Е. Особливості професійної мотивації слідчих органів досудового розслідування на вузівській стадії професіогенезу. *Вісник Національного університету оборони України*, 2018. №2 (50). С. 87-93.
6. Shevchenko V. Content and structure of professional-psychological competence of military servants of the National guard of Ukraine. «*KELM*» (*Knowledge, Education, Law, Management*), 2021. №3 (39) vol. 2/2021. P. 138-142.
7. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002. 544с.
8. Занюк С. С. Психологія мотивації навч. посіб. Київ: Либідь, 2002. 304 с.
9. Pinder C. C. Work Motivation in Organizational Behavior. 2nd ed. New York: Psychology Press, 2008. 586 p.
10. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы, эмоции. Психология мотиваций и эмоций / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, М. В. Фаликман. Москва: ЧеРо, 2006. С.57-65.
11. Осодло В. І. Методика діагностики професійної мотивації. *Вісник Національної академії оборони України: зб. наук. праць*. 2007. № 2 (4). – С.142–151.

References

1. G. Myurrey. Teorii lichnosti. [Personality theories]. Rezhim dostupu: [\[http://psylib.org.ua/books/holli01/index.htm\]](http://psylib.org.ua/books/holli01/index.htm). [in Russian].
2. Osodlo V. I. Psykholohiia profesiinoho stanovleniiaia ofitsera. [Psychology of a professional officer]: monohrafiia. Kyiv: Zoloti vorota, 2012. 463 s.

3. Tymchenko O. V. Ekstremalna psykholohiia: pidruchnyk [Extreme psychology]. Kyiv: Avhust Treid, 2007. 502 s. [in Ukrainian].
4. Tsilmak O. M. Motyv ta motyvatsiia kandydativ na sluzhbu OVS. [Motive and motivation of candidates for the police service]. Nauka i osvita, 2007. №3. S.58-60. [in Ukrainian].
5. Miloradova N. E. Osoblyvosti profesiinoi motyvatsii slidchykh orhaniv dosudovoho rozsliduvannia na vuzivskii stadii profesiohenezu. [Features of professional motivation of investigative bodies of pre-trial investigation at the university stage of professional genesis]. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy, 2018. №2 (50). S. 87-93. [in Ukrainian].
6. Shevchenko V. Content and structure of professional-psychological competence of military servants of the National guard of Ukraine. «KELM» (Knowledge, Education, Law, Management), 2021. №3 (39) vol. 2/2021. P. 138-142. [in Poland].
7. Il'in E. P. Motivacija i motivy. [Motivation and motives]. SPb.: Piter, 2002. 544s. [in Russian].
8. Zaniuk S. S. Psykholohiia motyvatsii. [Psychology of motivation]. Navch. posib. Kyiv: Lybid, 2002. 304 s. [in Ukrainian].
9. Pinder C. C. Work Motivation in Organizational Behavior. 2nd ed. New York: Psychology Press, 2008. 586 p. [in USA].
10. Leont'ev A. N. Potrebnosti, motivy, jemocii. Psihologija motivacij i jemocij. [Needs, motives, emotions. Psychology of motivations and emotions] / pod red. Ju. B. Gippenrejtser, M. V. Falikman. Moskva: CheRo, 2006. S.57-65. [in Russian].
11. Osodlo V. I. Metodyka diahnozyky profesiinoi motyvatsii. [Methods of diagnosis of professional motivation]. Visnyk Natsionalnoi akademii oborony Ukrainy: zb. nauk. prats. 2007. № 2 (4). – S.142–151. [in Ukrainian].

Shevchenko V.

EMPIRICAL STUDY OF THE MOTIVATIONAL COMPONENT OF THE PROFESSIONAL-PSYCHOLOGICAL COMPETENCE OF NATIONAL MILITARY GUARDIANS OF THE NATIONAL GUARD

The article presents the results of an empirical study of the motivational component of professional and psychological competence of servicemen of the National Guard of Ukraine at the stage of professional training. Based on the analysis of psychological literature, it is determined that the motivation of servicemen of the National Guard of Ukraine is a process in which a person motivates himself to action, as a result of which he will achieve the goal and perform the tasks. The most dominant motives of professional activity were revealed for the professional development of a

serviceman: the motive "Internality in the sphere of professional achievements", the motive "Evaluation of work results", the motive "Life goals". From the obtained results it was determined that the results of professional motivation in the group of girls are slightly higher than in boys. The most typical for girls is the motive "Internality in the field of professional achievements", the motive "Evaluation of work results". The boys also focus on the motive "Internality in the field of professional achievement", and in second place they have the motive "Life goals". Motivational readiness for military activity is a complex system of motives that guide, enhance and determine the activity of the individual on the way to the goal, namely to self-knowledge, self-understanding and self-realization in professional activities.

Key words: *serviceman, competence, motivation, motivational component, professional activity.*

Шевченко Вікторія Василівна – аспірантка кафедри соціології та психології Харківського університету внутрішніх справ, м. Харків.