

4. Александровский Ю.А. Состояния психической дезадаптации и их компенсация / Ю.А. Александровский. – М.: Наука, 1976. – 272 с.
5. Кучер А. Трехуровневая система реабилитации / А.Кучер// Ориентир, 1996. – №12. – С. 33-40.
6. Якушкин Н.В. Психологическая помощь воинам-афганцам в реабилитационном центре республики Беларусь /Н.В. Якушкин// Психологический журнал, 1996. – Т.17. – №5. – С. 102-105.
7. Лазебная Е.О., Зеленова М.Е. Военно-травматический стресс: особенности посттравматической адаптации участников боевых действий /Е.О. Лазебная, М.Е. Зеленова // Психологический журнал, 1999. – Т.20. – №5. – С. 62-74.
8. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психопрофилактика стрессов / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1993. – 123 с.
9. Фомин В.П., Линдер И.Б. Диалог о боевых искусствах Востока / В.П. Фомин, И.Б. Линдер. – М.: Молодая гвардия, 1990. – 368 с.
10. Караяни А.Г. Психологическое обеспечение боевых действий личного состава частей Сухопутных войск в локальных военных

- конфликтах: дисс. д-ра психол. н. /Александр Григорьевич Караяни. – М., 1998. – 355 с.
11. Бабенко А.В., Домашенко Л.Н. Методические рекомендации для военных психологов при работе с посттравматическим синдромом / А.В. Бабенко, Л.Н. Домашенко. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2000. – 128 с.
12. Черепанова Е.М. Саморегуляция и самопомощь при работе в экстремальных условиях. Руководство для спасателей и другого персонала служб быстрого реагирования / Е.М. Черепанова. – М., 1995. – 34 с.
13. Мещенина Т., Пашилова О. Особенности психологической реабилитации участников вооруженных конфликтов /Т. Мещенина, О. Пашилова// Прикладная психология и психоанализ, 2003, №4. – С. 58-69.
14. Соловьев И.В. Жизнь после войны / И.В. Соловьев. – Пермь, 2000. – 279 с.
15. Тарабрина Н.В. Психологические последствия войны /Н.В. Тарабрина// Психологическое обозрение, 1996. – 1(2). – С.26-29.

Надійшла до редколегії 03.03.16

А.В. Дацков, ад'юнкт

Национальная академия Государственной пограничной службы Украины имени Богдана Хмельницкого, Хмельницкий

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ, ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ ПСИХОЛОГА ПО ПЕРЕХОДУ ОТ ПСИХОРЕАБИЛИТАЦИИ КОМБАТАНТА К ЕГО ПОСЛЕТРАВМАТИЧЕСКОЙ СТРЕССОВОЙ АДАПТАЦИИ

Раскрыты основные направления, формы и методы работы психолога по переходу от психологической реабилитации комбатанта его послетравматической стрессовой адаптации. Реабилитационная деятельность психолога осуществляется по таким направлениям: организационная работа, психотерапевтическое влияние, создание комфортных условий военного труда, психодиагностика, психологическое консультирование, психопрофилактика.

Ключевые слова: психолог, реабилитация, стрессовая адаптация, комбатант, психодиагностика, психопрофилактика.

A. Datskov, adjunct

Bohdan Khmelnytskyi National Academy of State Border Guard Service of Ukraine, Khmelnytskyi

BASIC DIRECTIONS, FORMS AND METHODS OF PSYCHOLOGIST'S ACTIVITY CONCERNING COMBATANT'S TRANSITION FROM PSYCHOLOGICAL REHABILITATION TO POSTTRAUMATIC STRESS ADAPTATION

The article reveals basic directions, forms and methods of psychologist's activity concerning combatant's transition from psychological rehabilitation to posttraumatic stress adaptation. Psychologist's rehabilitation activity is performed in such directions: organizational activity, psychotherapeutic influence, creation of comfortable conditions for military work, psychodiagnostics, psychological consultation, and psychoprophylaxis.

Keywords: psychologist, rehabilitation, stress adaptation, combatant, psychodiagnostics, psychoprophylaxis.

УДК 159.9:316.48

Н.Г. Иванова, д-р психол. наук, проф.
Національна академія Служби Безпеки України, Київ

МОТИВАЦІЯ ФАХІВЦЯ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ ТА ФУНКЦІЇ

У статті здійснено аналіз поняття мотивації особистості у психологічній науці. На основі проведеного теоретичного аналізу обґрунтовано зміст, структуру та функції мотивації фахівця до професійної діяльності.

Ключові слова: мотивація особистості, мотив, спонукання до дії, мотивація фахівця до професійної діяльності.

Постановка проблеми. Сучасна психологічна наука виходить з того, що ключем до вирішення проблеми спонукання людей до ефективної роботи, орієнтації фахівців на досягнення професійних цілей є вивчення їх мотивації. Успішність діяльності залежить не тільки від якості знань, якими вони володіють, та від індивідуально-психологічних особливостей, а й від інтересу до обраного фаху, бажання працювати, особистісної значущості професії тощо. Загалом, мотивація до професійної діяльності зумовлює не тільки успішність професіогенезу та результатів роботи кожного фахівця залежно від умов сьогодення, а й розвиток професійних галузей, певних структур, організацій, підприємств й т. ін. Тому в сучасних політичних та економічних умовах особливої актуальності набувають питання дослідження мотивації фахівців до професійної діяльності, що сприятиме розробці конструктивних механізмів організації та психологічного супроводження ефективного виконання ними професійних завдань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значна роль в осмисленні проблеми мотивації особистості до професійної діяльності належить дослідженням, які розкривають понятійну основу мотивації (Г. Костюк,

О. Леонтьев, С. Рубінштейн, Р. Немов та ін.), єдність динамічного і змістовного аспектів мотивації (В. Асєєв), принцип активності суб'єкта в процесі діяльності (К. Абульханова-Славська, Г. Костюк, С. Рубінштейн, Б. Ананьев, О. Єлісєєв), вплив ситуативних чинників на мотивацію (Х. Хекхаузен, Є. Ільїн), принцип ієрархічної будови людських потреб (А. Маслоу), дослідженню механізмів мотивації у психологічній науці (В. Вілюнас, М. Магомет-Емінов); формуванню мотивації до різноманітних видів діяльності (В. Асєєв, А. Маркова, О. Сидоренко, В. Климчук). За часи незалежності України активізувались дослідження вітчизняних науковців (С. Занюка, Н. Ковалишиної, О. Кальчук, О. Сафіна, С. Скларова, Д. Супрун та ін.) в аспекті вивчення мотивації до діяльності [1-3 та ін.].

Не зважаючи на підвищену увагу науковців до проблеми формування та розвитку мотивів людей до роботи та урахування реалії сьогодення, недостатньо обґрунтованими залишаються поняття, зміст та основні функції їх мотивації до професійної діяльності на сучасному етапі розвитку суспільних відносин, що і є **метою цієї статті.**

Викладення основного матеріалу дослідження. Загалом мотив особистості є досить складним психологічним феноменом, який має не тільки багаторівневу структуру, а й інтегрований механізм утворення. Він формує більш комплексну особистісну структуру – мотивацію, вивчення якої має давню історію. Її початок поклали ще великі стародавні мислителі – Аристотель, Геракліт, Демокрит, Лукрецій, Платон, Сократ, аналізуючи причини активності людини. У їх вченнях обґрунтовується об'єктивно-причинний підхід до пояснення природи мотивації. Широке дослідження мотивації починається у XV ст. в період панування ідей гедонізму, згідно з яким задоволення, насолода вважалися найвищим благом і метою життя, а детермінантами поведінки визнавалися лише прагнення до задоволення та уникнення незадоволення. До питань мотивації зверталися також філософи XVII ст. – Спіноза, Гоббс, Декарт [4, с. 238]. Спіноза вважав головною спонукальною силою поведінки афекти – потяги, пов'язані як з тілом, так і з душею, Гоббс – прагнення до самозбереження та власної цілісності, Декарт – свободу волі, вольовий імпульс. Французькі матеріалісти XVIII ст. – Є. Кондільяк, П. Гольбах, К. Гельвецій – основним джерелом активності людини вважали потреби. Новий етап вивчення детермінації поведінки розпочався в кінці XIX ст., у зв'язку з появою вчення З. Фрейда про несвідоме і потяги людини. У цьому ж напрямку розробив свою теорію і У. Макдауголл (1923 р.). У вітчизняній психології експериментальне вивчення потреб і мотивів було розпочате О. Леонтьєвим і його учнями (Л. Божович, О. Запорожець та ін.). У тридцятих роках минулого століття цю проблему почали вивчати у м. Харкові.

Протягом багатьох століть вчені вивчаючи та пояснюючи причини активізації та детермінації людської поведінки не застосовували термін "мотивація". Вперше його використав А. Шопенгауер в статті "Чотири принципи достатньої причини" (1900-1910), після чого його стали широко використовувати у психологічній науці [5]. Проблема спонукання людей до ефективної діяльності була, є і буде предметом психологічного дослідження, бо постійно, з розвитком суспільства, змінюються потреби людей, їх мотиви, цілі, інтереси тощо.

На сьогодні багато науковців приділяють значну увагу проблемам мотивації особистості. Вони висвітлюють існуючі та викладають власні різноманітні теоретичні підходи до вивчення цієї проблеми і до визначення понять "мотивація" і "мотив". Тільки за останнє десятиліття досліджень, присвячених мотивації, було більше, ніж за весь попередній період. Так, в одній з робіт американських психологів бібліографія досліджень з мотивації містить близько 2500 назв. І все ж, ця проблема – одна з найактуальніших у сучасній науці про поведінку. Водночас, в психології не існує єдиної точки зору на природу мотивації і мотивів, та єдиного чітко визначеного понятійного апарату. Це говорить про відкритість проблеми мотивації та незавершеність її дослідження в психологічній науці. Але, як зазначають науковці, процес теоретичного осмислення явищ мотивації далекий від свого завершення [6].

Розглядаючи сутність мотиву особистості – основоположного і, як з'ясувалось, досить складного поняття теорії мотивації встановили, що мотив є внутрішньою спонукую до певних дій, оскільки саме спонукання розкриває внутрішній зміст мотиву як феномену, що викликає бажання діяти, змушує, схиляє, підштовхує до дій.

Діяльність людини – полімотивована, тобто спонукається групою мотивів, які розміщені в певній ієрархії

залежно від їх значущості для неї як у конкретній ситуації, так і у всьому процесі діяльності; ієрархія мотивів змінюється під дією внутрішніх і зовнішніх чинників, які впливають на актуалізацію існуючих та формування нових мотивів. Актуалізуючи певні мотиви, змінюючи ієрархію мотивів, залучаючи додаткові сформовані мотиви, можна керувати власною поведінкою, по можливості та за необхідністю – поведінкою іншої людини. Крім того, мотиви можуть бути як усвідомлюваними, так і неусвідомлюваними, відповідно, мотивація поведінки може бути свідомою і несвідомою. Їх також взаємопов'язують з потребами – усвідомлені потреби стають мотивами, які доцільно класифікувати за видами, залежно від мети, яку ставить перед собою особистість, а не за джерелом виникнення. Отже, під мотивами особистості слід розуміти внутрішні спонуки (свідомі, несвідомі) до дій; основними мотивами особистості є: бажання, інтереси, переконання, прагнення, ідеали.

Розглянувши сутність поняття мотив, перейдемо до аналізу більш широкого поняття – мотивація, проаналізуємо їх взаємозалежність та розглянемо основні функції мотивації особистості до певних дій.

На думку науковців, зміст мотивації людини можна визначити, відповівши на запитання [7, с. 107]: Чого людина хоче? До чого вона прагне? Що вона може? Але цього недостатньо, щоб зрозуміти, які зміни можуть відбуватися в мотивації та як вона розвивається, тобто усвідомити етапи процесу формування та розвитку мотивації особистості. Необхідно насамперед визначити, які функції вона виконує. У психології донині чітко не встановлено перелік функцій мотивації. Перевагу віддають спонукальній функції. Хоча в поведінці людини є дві функціонально взаємопов'язані сторони: спонукальна і регуляційна. Психічні процеси, явища і стани: відчуття, сприйняття, пам'ять, уява, увага, мислення, здібності, темперамент, характер, емоції – все це забезпечує в основному регуляцію поведінки. Що ж стосується його стимуляції, чи спонукання, то воно пов'язане із поняттям мотиву і мотивації. Ці поняття включають уявлення про потреби, інтереси, цілі, наміри, прагнення, спонукання, що є у людини, про зовнішні фактори, які змушують її поводитись певним чином, про управління діяльністю у процесі її здійснення й про багато іншого.

Загалом мотивація виступає багатфункціональною детермінантою окремих дій та поведінки особистості, але, насамперед, такою, що спонукає і регулює діяльність. Відповідно, формування та розвиток мотивації до роботи повинно зумовлювати спонукання до діяльності, її конструктивну організацію, регуляцію та корекцію. Отже, основними функціями мотивації особистості до професійної діяльності є такі:

- спонукальна – актуалізує наміри особистості виконувати конкретний вид діяльності та активізує певну поведінку щодо її реалізації;
- організаційна – визначає можливі способи дій задля реалізації актуальних мотивів та досягнення відповідних професійних цілей;
- регуляторна – зумовлює необхідну поведінку, активізує та спрямовує певні дії, необхідні для задоволення потреб й реалізації актуальних мотивів;
- корегувальна – забезпечує оптимальність дій та, за потреби, їх зміну, залежно від рівня значущості актуального для фахівця мотиву.

У результаті теоретико-емпіричного аналізу змісту мотивації особистості встановили, що у психологічній

науці існують різноманітні визначення мотивації де її розглядають як:

- процес формування мотиву: формування мотиву, приведення його в дію, процес взаємного впливу суб'єкта дії і ситуації, в результаті чого формується та чи інша поведінка (В. Романов); формування мотиву як основа вчинку (Є. Ільїн); невпинного вибору і прийняття рішення на основі зважування поведінкових альтернатив (Р. Немов);

- детермінацію поведінки: опосередкована процесом відображення суб'єктивної детермінація поведінки людини світом (С. Рубінштейн); мотиви, потреби, стимули, ситуативні чинники, які детермінують поведінку людини (С. Занюк); потреби в самодетермінації і компетентності (Е. Десі); сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форму діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації (А. Колот);

- спонукання: спонукання, які обумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією (С. Крилов); спонукання активності, що реально здійснюється (В. Вілюнас); спонукання себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації (М. Мескон та ін.); спонукання людини або групи людей до досягнення цілей організації і включає в себе мотиви, інтереси, потреби, захоплення, мотиваційні установки або диспозиції, ідеали тощо (В. Нестерчук);

- чинники та причини: взаємодія множини чинників в конкретній взаємодії людини з середовищем (Х. Хекхаузен); сукупність внутрішніх, зовнішніх чинників, які діяли деякий час на свідомість людини (С. Максименко); індивідуалізований механізм співвідношення внутрішніх і зовнішніх факторів, що визначає способи поведінки певного індивіда (М. Єнікеев); сукупність спонукальних факторів, які визначають активність особистості (С. Занюк);

- сукупність мотивів: сукупність усіх мотивів, які чинять вплив на поведінку людини (А. Колот); система стійких мотивів, що відображає особистісну трансформацію взаємодії соціальних та індивідуальних чинників у стійку творчу спрямованість особистості (О. Музика);

- когнітивна складова: походження мотивації криється не в прояві чогось закладеного від народження, але і не в розкритті онтогенетично ранніх мотивів, а як щабель когнітивного розвитку в процесі дорослішання (Х. Хекхаузен); більша частина людської мотивації виникає завдяки когнітивним процесам (А. Bandura); у соціально-когнітивній теорії уявлення про мотивацію є таким, що людина створює цілі і стандарти, які служать їй базою для дій (Л. Первин, О. Джон).

Така різноманітність визначень свідчить, що мотивація – це складне і багатопланове явище, яке потребує всебічного вивчення. Ще у 1969 році П. Якобсон, провівши аналіз існуючих на той час визначень, зазначив, що мотивація поведінки являє собою комплексну проблему, пов'язану зі складними формами і сторонами діяльності людини [8, с. 305].

Таким чином, на сьогодні в науковців не сформулювалася єдина трактовка поняття "мотивації" у зв'язку з багатоаспектністю, складністю та недостатнім вивченням цього явища. Але аналіз існуючих визначень дозволив виділити деякі їх спільні сторони, а саме: по-перше – наявність явної, або опосередкованої присутності мотиву; по-друге – переважний акцент на процесі,

а не статичному явищі; по-третє – зумовленість дією чинників. Прослідкувавши зміни у розвитку та вдосконаленні зазначених визначень, дійшли висновку, що мотивація – це процес формування мотиву під впливом певних чинників. На основі узагальнення наявних наукових розробок встановлено, що процес мотивації особистості має такі складові: потреба (як імпульс, причина) – мотив (інтерес, бажання, переконання, прагнення, ідеал) чи комплекс мотивів – мета (одна загальна чи сукупність цілей) – дії спрямовані на задоволення потреби та реалізацію мотиву (досягнення мети) – нова потреба. Тобто, слід розглядати мотивацію як процес формування мотиву, що починається з потреби, яка, усвідомившись, стає мотивом, а мета – реалізацією цього мотиву. Мотиваційна сфера складається з багатьох мотивацій, а кожна мотивація – з мотивів.

У процесі професійного становлення особистості відбувається диференціація й інтеграція мотивів, перетворення одних на інші або придушення одних іншими, на базі одних мотивів формуються інші, виникають протиріччя між різними мотивами (боротьба мотивів), взаємне підсилення чи послаблення; змінюється співвідношення домінуючих і підлеглих мотивів. Динамічним є рівень усвідомлення різних потреб, що лежать в основі мотивів. У свою чергу, мотивація до професійної діяльності детермінована впливом різноманітних чинників, які діють з різною силою і в різних напрямках.

До того ж, мотивація не може бути негативною для людини, оскільки вона є комплексом спонук до певних дій, а спонукі мають позитивну спрямованість; негативними можуть бути як наслідки мотивації – певні дії, емоції, що виникають, так і чинники, які її зумовлюють; реалізація певних мотивів чи мотивації особистості також можуть мати соціально негативні наслідки.

Мотивація фахівця до професійної діяльності – це процес формування мотивів, залежно від його інтелектуальних й індивідуально-психологічних особливостей, та під впливом чинників (зовнішніх і внутрішніх, позитивних і негативних), які активізують, регулюють і спрямовують поведінку на сумлінне та якісне виконання професійних завдань; основними функціями мотивації особистості до професійної діяльності є такі: спонукальна, організаційна, регуляторна та корегувальна.

Мотивація до професійної діяльності може спонукати не одним, а кількома мотивами, тобто вона полімотивована. Найстійкішими мотивами у полімотиваційній структурі виступають спонукання, усвідомлювані фахівцем як такі, що забезпечують потребу, яка відповідає його певній самооцінці, рівню домагань. Мотиви розміщені в певній ієрархії за своєю значущістю для особистості. Ієрархія мотивів не є сталим мотиваційним комплексом: вона змінюється з часом та віком. Кожному фахівцю притаманна відносна стабільність цієї ієрархії. Вона зумовлюється тим, що особистість у цілому і мотиви зокрема не так вже й легко піддаються зміні. Мотиви, які займають лідируюче місце, постійно актуалізуються і здійснюють істотний мотиваційний вплив на професійну діяльність фахівців.

Мотивація як процес детермінується значною кількістю чинників, що зумовлюються особливостями професійної діяльності конкретного фахівця. Зміни в мотивації можуть мати суттєвий вплив на результативність професійної діяльності. Мотивація особистості до професійної діяльності – це, з одного боку, ієрархія мотивів, а з іншого – процес формування та актуалізації мотивів під впливом потреб, ціннісних орієнтацій і чинників, які активізують та

регулюють поведінку особистості фахівця, спрямовують на сумлінне і якісне виконання професійних завдань. Певні чинники, усвідомлюючись, сприяють появі (формуванню) мотиву, впливають на актуалізацію якогось існуючого вже мотиву. Мотивацію фахівця до професійної діяльності, детермінують: його професійна компетентність та індивідуально-психологічні особливості; умови діяльності, з урахуванням яких відбувається цей процес; вимоги, які висуває робота до особистості фахівця.

Загальноприйнято, що від вираження професійних мотивів залежить ефективність діяльності. Так, наприклад, видатний психіатр, невропатолог і психолог В.М. М'ясищев підкреслював, що результати, яких досягає людина, лише на 20-30% залежать від її інтелекту, а на 70-80% – від мотивів, які в цієї людини є і які спонукають її певним чином поводити себе. Крім того, існує закон Йоркса-Додсона, що відмічає залежність якості (продуктивності) виконання діяльності від рівня мотивації. Зазначене акцентує увагу на визначенні механізму розвитку мотивації, що дасть змогу усвідомити її як конкретний процес та зрозуміти можливі шляхи його оптимізації. Психологічний механізм розвитку мотивації до роботи становить психічне відображення зовнішніх чинників, перетворення їх у внутрішні, усвідомлення потреб, прийняття дії ціннісних орієнтацій (залежно від індивідуальних особливостей, інтелектуального розвитку особистості, певної ситуації та умов, стажу роботи), у результаті чого утворюються, актуалізуються мотиви до професійної діяльності; підвищується або знижується рівень організованості мотиваційної сфери, змінюється режим її функціонування.

Таким чином, вище викладене дає змогу зробити певні висновки та перспективи подальших досліджень:

- аналіз наукових розробок з проблеми психологічних засад мотивації фахівців до професійної діяльності, дав змогу констатувати, що різноманітність існуючих підходів до вивчення мотивації діяльності особистості, пов'язана зі складністю цього явища, що являє собою комплексну проблему і тому породжує цілу низку визначень понять "мотив" та "мотивація". Вони є основними та найбільш загальними серед всіх понять, що використовуються в психології для опису та пояснення детермінації поведінки й діяльності людини;

- мотив особистості – це внутрішня спонuka до певних дій; мотивація фахівця до професійної діяльності – це процес формування мотивів, залежно від його інтелектуальних й індивідуально-психологічних особливостей, та під впливом чинників (зовнішніх і внутрішніх, позитивних і негативних), які активізують, регулюють і спрямовують поведінку на сумлінне та якісне виконання професійних завдань; основними функціями мотивації особистості до професійної діяльності є такі: спонукальна, організаційна, регуляторна та корегувальна;

- становлення мотивації фахівця до професійної діяльності має свої специфічні закономірності, які спричинені характером цієї діяльності, а саме: розвиток мотивації в процесі нейтралізації чинників, які її гальмують; посилення впливу мотивації на професійну поведінку; зростання ролі мотивації у психологічній складовій діяльності. Під становленням мотивації фахівця до професійної діяльності слід розуміти формування та розвиток мотивів до роботи, під впливом умов діяльності та певних психологічних чинників.

Список використаних джерел

1. Занюк С.С. Психология мотивации / С.С. Занюк. – Киев: Ника-Центр, 2001. – 352 с.
2. Кальчук О.С. Мотивация до професійної діяльності військовослужбовців-жінок у Державній прикордонній службі України : Дис. канд. психол. наук за спеціальністю 19.00.09 – "Психологія діяльності в особливих умовах" / Олена Сергіївна Кальчук. – Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2008. – 211 с.
3. Сафин А.Д. Мотивация профессионального самосовершенствования офицеров и психолого-педагогические условия ее развития / А.Д. Сафин. – Навчальний посібник – Хмельницький: вид-во АПВУ, 1995. – 112 с.
4. Основи психології: підручник / За заг. ред. О.В. Киричука, В.А. Роменця. – К.: Либідь, 1995. – 632 с.
5. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб: Питер, 2000. – 512 с.
6. Общая психодиагностика // Основы психодиагностики, немедицинской психотерапии и психологического консультирования / Под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина. – М.: Изд-во Московского ун-та, 1987. – 304 с.
7. Максименко С.Д. Загальна психологія: підручник / С.Д. Максименко, В.О. Зайчук, В.В. Клименко, В.О. Солов'єнко; За загальною редакцією С.Д. Максименка – К.: Форум, 2000. – 543 с.
8. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека / П.М. Якобсон. – М.: "Просвещение", 1969. – 317 с.

Надійшла до редколегії 14.03.16

Н.Г. Иванова, д-р психол. наук, проф.
 Национальная академия Службы Безопасности Украины, Киев

МОТИВАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТА К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПОНЯТИЕ, СОДЕРЖАНИЕ И ФУНКЦИИ

В предложенной статье проведен анализ понятия мотивации личности в психологической науке. На основании проведенного теоретического анализа обосновано содержание, структуру и функции мотивации специалиста к профессиональной деятельности.

Ключевые слова: мотивация личности, мотив, побуждение к действию, мотивация специалиста к профессиональной деятельности.

N. Ivanova, Doctor of Sciences in Psychology, Professor
 National Academy of the SSU, Kyiv

SPECIALIST'S MOTIVATION TO PROFESSIONAL ACTIVITY: NOTION, CONTENTS AND FUNCTIONS

The article analyzes the notion of personality's motivation in the psychological science. On the basis of conducted theoretical analysis it is grounded the contents, structure and functions of the specialist's motivation to professional activity.

Keywords: personality's motivation, motive, inducement to action, specialist's motivation to professional activity.