МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ РОБІТНИКІВ ХАРЧОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВІЙНИ**

Виконала: студентка 2 курсу,
групи 8.0534-з-2-дн
спеціальності 053 «Психологія»
освітньої програми 053 «Психологія»
Руденко Олена Вікторівна
Керівник: д. пед. н., професор
кафедри психології Гура О. І.
Рецензент: PhD, ст. викладач
кафедри психології Гречаник М. І.

Запоріжжя – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма 053 Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«____»_____2026 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Руденко Олені Вікторівні

1. Тема роботи Соціально-психологічні особливості мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни.

керівник роботи: Гура О. І., д. пед. н., професор кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «02» 10 2025 року № 1393-с

2. Термін подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи: аналіз психологічної літератури, результати власного емпіричного дослідження.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: 1) на основі аналізу наукової психологічної літератури, визначити сутність понять «мотивація» та «професійна мотивація; 2) розглянути особливості професійної мотивації робітників в умовах стресових переживань; 3) схарактеризувати шляхи покращення професійної мотивації особистості; 4) емпірично дослідити соціально-психологічні особливості професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни; 5) розробити систему роботи з підвищення показників професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни та практично перевірити її ефективність.

5. Перелік графічного матеріалу: 8 таблиць та 4 рисунки.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Вступ	Гура О. І., професор,		
Розділ 1	Гура О. І., професор,		
Розділ 2	Гура О. І., професор,		
Розділ 3	Гура О. І., професор,		
Висновки	Гура О. І., професор,		

7. Дата видачі завдання_____

КАЛЕНДАРНИЙПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-березень 2025 р.	виконано
2	Робота над вступом	березень 2025 р.	виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2025 р.	виконано
4	Робота над другим розділом	червень-липень 2025 р.	виконано
5	Робота над третім розділом	вересень 2025 р.	виконано
6	Написання висновків	листопад 2025 р.	виконано
7	Передзахист	грудень 2025 р.	виконано
8	Нормоконтроль	січень 2026 р.	виконано
9	Захист	лютий 2026 р.	виконано

Студент _____ О. В. Руденко

Керівник роботи _____О. І. Гура

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____Г. В. Коваль

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 79 сторінок, 8 таблиць, 4 рисунки, 55 джерел, 7 додатків.

Об’єкт дослідження – професійна мотивація.

Предмет дослідження – соціально-психологічні особливості мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити соціально-психологічні особливості мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни та особливості її підвищення.

Гіпотеза дослідження: передбачаємо, що у робітників харчового підприємства в умовах війни буде спостерігатися слабка професійна мотивація, показники якої будуть мати тенденцію до підвищення під впливом самостійно розробленої системи роботи.

Методи дослідження: теоретичні: теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння й узагальнення даних дослідження; емпіричні: педагогічний експеримент (констатувальний, формуючий та контрольний етапи дослідження), опитування, анкетування; статистичні: кількісна та якісна обробка результатів, Т-критерій Вілкоксона.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у практичному визначенні соціально-психологічних особливостей професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни та оптимальних методів та засобів для її підвищення.

Галузь використання: психологія професійної діяльності.

ВНУТРІШНЯ МОТИВАЦІЯ, ЗОВНІШНЯ МОТИВАЦІЯ, МЕТОДИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ, МОТИВАЦІЯ, ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ, ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ ПІД ЧАС ВІЙНИ, ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ ПІД ЧАС СТРЕСУ.

SUMMARY

Rudenko O. V. Socio-psychological features of motivation of food enterprise workers in wartime.

The qualifying work consists of Introduction, 3 Chapters, Conclusion, References (55 items, 8 of foreign origin), 7 appendix on 17 pages. The qualifying work volume is 102 pages long, 79 of them – main text. There are 8 tables and 4 illustrations.

The qualifying work gives theoretical justification and results of empirical verification of the research into the socio-psychological characteristics of the motivation of food enterprise workers in wartime and the specifics of its increase.

The research object: socio-psychological features of motivation of food enterprise workers in wartime.

The research subject: features of increasing professional motivation of food enterprise workers in wartime.

The research goal: to theoretically substantiate and empirically investigate the socio-psychological features of the motivation of food enterprise workers in wartime and the features of its increase.

The research tasks are:

Based on the analysis of scientific psychological literature, determine the essence of the concepts of "motivation" and "professional motivation;

Consider the features of professional motivation of workers in conditions of stressful experiences;

Characterize the methods and means of improving the professional motivation of an individual;

Empirically investigate the socio-psychological features of professional motivation of workers of a food enterprise in wartime;

Develop a system of work to increase the indicators of professional motivation of workers of a food enterprise in wartime and practically verify its effectiveness.

Chapter 1 «Theoretical basis of socio-psychological features of personality motivation» reveals the essence of the concepts of "motivation" and "professional motivation" in psychological science, the features of professional motivation of workers in stressful situations, and methods and means of improving a person's professional motivation.

In the Chapter 2 «Empirical study of socio-psychological features of motivation of food enterprise workers in war conditions» are being considered the features of the organization, content, and methodological tools of the study and the results of its ascertainment stage are considered.

Chapter 3 «Empirical study of the features of increasing the professional motivation of food enterprise workers in war conditions» contains the author's system of work to increase the professional motivation of food enterprise workers in wartime conditions and its justification and results of research into its effectiveness.

Key words: internal motivation, external motivation, methods of increasing professional motivation, motivation, professional motivation, professional motivation during war, professional motivation during stress.

ЗМІСТ

ВСТУП 8

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ 11

1.1. Сутність понять «мотивація» та «професійна мотивація» у психологічній науці 11

1.2. Особливості професійної мотивації робітників в умовах стресових переживань 22

1.3. Шляхи покращення професійної мотивації особистості 29

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ РОБІТНИКІВ ХАРЧОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВІЙНИ 40

2.1. Організація, зміст та методичний інструментарій емпіричного дослідження 40

2.2. Аналіз результатів констатувального етапу дослідження 46

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ РОБІТНИКІВ ХАРЧОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВІЙНИ 57

3.1. Система роботи з підвищення показників професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни та її обґрунтування 57

3.2. Аналіз результатів контрольного етапу дослідження 62

ВИСНОВКИ 76

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 80

ДОДАТКИ 86

ВСТУП

Актуальність дослідження полягає у тому, що мотивація є рушійною силою будь-якої діяльності особистості, зокрема, професійної. Достатні показники професійної мотивації дозволяють їй отримувати продуктивний результат виконання своїх професійних обов'язків, прагнути якомога швидше та краще досягнути професійної мети.

Відкрита повномасштабна агресія російської федерації у бік нашої країни зумовила значні зміни у житті українців. Постійний стрес, який переживають останні негативно впливає на їхню професійну мотивацію та діяльність.

У психологічній науці проблемі професійної мотивації особистості присвячена достатня кількість робіт вчених, однак недостатньою вивченим є напрямок соціально-психологічних особливостей професійної мотивації робітників різних галузей праці в умовах війни.

Зважаючи на усе вищезазначене, була обрана тема нашого дослідження: «Соціально-психологічні особливості мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни».

Поняття «мотивація» та «професійна мотивація» стали об'єктами вивчення у працях таких науковців як: S. Alkire, J. Crimmins, N. Geiger, L. Morris, E. Simpson, A. Wrzesniewski, Р. Вереша, О. Гура, З. Кісіль, Н. Коваленко, М. Купчак, О. Мельничук, В. Олійник, Р. Павелків, О. Пагава, С. Парфілова, А. Почтовюк, І. Приходько, Л. П'янківська, Є. Резвих, А. Скрипник, В. Шевченко та інші. Науковці дотримуються думки, що професійна мотивація є рушійною силою для формування професіоналізму особистості та здійснення її кар'єрного росту.

Особливості професійної мотивації робітників в умовах стресових переживань були висвітлені у роботах наступних вчених: Y. Ji, D. Qiao, О. Борисюк, Х. Варварук, М. Головіна, О. Дороніна, І. Загрійчук,

Р. Задорожня, В. Марціян, Л. Мекшун, О. Могилат, О. Никоненко, С. Олексенко, Ю. Силкіна, Н. Чайкіна, В. Черчата, О. Чуйко та інші. Вчені стверджують, що стрес може чинити варіативний вплив на мотивацію особистості до професійної діяльності, залежно від окремих умов та обставин.

Шляхи покращення професійної мотивації особистості були розглянуті у працях таких науковців як: А. Білоусова, Т. Бондар, Т. Власенко, К. Козак, Т. Кучмійова, В. Кушнірук, І. Маринич, С. Прохоровська, Т. Сазонова, О. Середа, Ю. Силкіна, О. Череп та інші. Науковці зазначають, що на мотивацію до професійної діяльності можуть чинити вплив різноманітні методи, зокрема: матеріальні, нематеріальні та соціально-психологічні.

Об’єкт дослідження – професійна мотивація.

Предмет дослідження – соціально-психологічні особливості мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни.

Гіпотеза дослідження: передбачаємо, що у робітників харчового підприємства в умовах війни буде спостерігатися слабка професійна мотивація, показники якої будуть мати тенденцію до підвищення під впливом самостійно розробленої системи роботи.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити соціально-психологічні особливості мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни та особливості її підвищення.

Завдання дослідження:

1. На основі аналізу наукової психологічної літератури, визначити сутність понять «мотивація» та «професійна мотивація.

2. Розглянути особливості професійної мотивації робітників в умовах стресових переживань.

3. Схарактеризувати шляхи покращення професійної мотивації особистості

4. Емпірично дослідити соціально-психологічні особливості професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни.

5. Розробити систему роботи з підвищення показників професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни та практично перевірити її ефективність.

Методи дослідження: теоретичні: теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння й узагальнення даних дослідження; емпіричні: педагогічний експеримент (констатувальний, формуючий та контрольний етапи дослідження), опитування, анкетування; статистичні: кількісна та якісна обробка результатів, Т-критерій Вілкоксона.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у практичному визначенні соціально-психологічних особливостей професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни та оптимальних методів та засобів для її підвищення.

Практичне значення результатів дослідження полягає у тому, що у роботі подані результати власного емпіричного дослідження щодо соціально-психологічних особливостей професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни та оптимальних методів та засобів для її підвищення. Зазначені результати можуть практично використовуватися психологами у своїй професійній діяльності під час роботи з фахівцями різних сфер діяльності.

Надійність і достовірність отриманих результатів визначаються репрезентативністю вибірки, узгодженістю та релевантністю застосованих методів відносно до встановлених теоретичних та експериментальних завдань, адекватністю цих методів сучасній соціокультурній ситуації.

Апробація результатів дослідження. Руденко О. Соціально-психологічні особливості мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни. *Молода наука-2025* : збірник наукових праць. Запоріжжя : ЗНУ, 2025. Т. 1. С. 434–437.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел з 55 найменувань та додатків на 17 сторінках. Загальний обсяг основного тексту становить – 79 сторінок. Робота містить 8 таблиць та 4 рисунки.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

1.1 Сутність понять «мотивація» та «професійна мотивація» у психологічній науці

Базовими поняттями нашого дослідження є «мотивація» та «професійна мотивація». Зважаючи на це, досить важливо визначити їх сутність. Здійснимо аналіз наявних наукових підходів до визначення напрямків тлумачення окреслених термінів та зробимо власний висновок щодо їх розуміння.

Поняття «мотивація» є ширшим, ніж поняття «професійна мотивація», тому пропонуємо розпочати з визначення його сутності.

О. Гура повідомляє, що у науковому просторі існують наступні загальні підходи до трактування терміну «мотивація»:

1) наявність певної системи факторів (причин), які спонукають до відповідної активності (або бездіяльності);

2) свідоме використання системи збудників, що забезпечують активізацію певних дій;

3) процес розгортання певної системи збудників у структурі відповідної діяльності.

Власне О. Гура називає мотивацією поняття, яке використовують для характеристики факторів (внутрішніх та зовнішніх), що впливають на особистість і спонукають її діяти певним чином [9, 60].

О. Пагава вказує, що «мотивація» є терміном латинського походження. Він перекладається як «рухати». Власне науковиця тлумачить мотивацію як рушійну силу, яка спонукає людину виконувати ті чи інші дії, необхідні для отримання бажаного [31].

Р. Вереша вказує, що у вітчизняній психологічній науці феномен мотивації особистості розглядається вченими у широкому та вузькому сенсі. Так, перший підхід тлумачить зазначений термін як процес спонукання особистості до окремої діяльності. Щодо вузького сенсу розуміння поняття «мотивація», за ним він характеризується як сукупність, комплекс мотивів, які зумовлюють окремий напрямок поведінки людини. Окремо Р. Вереша стверджує, що для зарубіжних вчених-психологів властиве розуміння мотивації особистості як феномену, який зумовлений біологічними, особистісними факторами та має змогу зводитися до спектра мотивів певної поведінки людини Р. Вереша, в свою чергу, вважає, що мотивація – це феномен, який представлений комплексом мотивів, предметно актуалізований на досягнення певних цілей за допомогою вчинення конкретних дій (бездіяльності), який виступає причиною поведінки особи [6].

На думку С. Панфілової, під мотивацією варто розуміти систему факторів або сукупність причин, які спрямовують людину до виконання певних дій чи бездіяльності, спонукають до активності [32].

E. Simpson вказує, що мотивація є процесом здійснення впливу на поведінку особистості для досягнення певної мети [54].

Водночас S. Alkire називає мотивацією силу, яка має змогу спонукати людей до певної дії та може охоплювати дії, спрямовані на реалізацію цілей, дії [48].

J. Crimmins має схожу думку щодо поняття «мотивація». Останню він характеризує як сили, які спонукають людей до окремої поведінки або виконання певних завдань [49].

Розкриваючи сутність поняття «мотивація», варто ознайомитися з наявними класифікаціями її видів.

Так, З. Кісіль пропонує розмежувати мотивацію за характером та стійкістю. За першим підходом, вчений виділяє такі види як: позитивна (переважання позитивних стимулів в її змісті) та негативна (переважання негативних стимулів у мотивації особистості). За стійкістю, З. Кісіль називає

наступні види мотивації: стійка (виникає на основі важливих для особистості потреб, не потребує додаткового підкріплення) та нестійка (виникає на основі не дуже вагомих для людини потреб та вимагає додаткових шляхів її підкріплення) [14].

О. Пагава, в свою чергу, виокремлює класифікацію видів мотивації за її спрямованістю. Науковиця вказує, що за цим поділом існує внутрішня (зумовлена внутрішніми чинниками: потребами, бажаннями, особистими цілями) та зовнішня мотивація (зумовлена зовнішніми чинниками та впливами) [31].

Для глибокого визначення природи феномену мотивації особистості, важливо звернути увагу на її структуру.

Характеризуючи структуру мотивації особистості, О. Пагава називає такі її компоненти як:

1) амбіції;

2) прагнення до досягнення власної мети (мотиви);

3) задоволення особистих потреб [31].

Таким чином, можемо дійти висновку, що під мотивацією варто розуміти силу, яка представлена сукупністю причин та потреб, які спонукають людину до здійснення активності у тому чи іншому напрямку. Мотивація може бути позитивної чи негативною; стійкою та нестійкою; внутрішньою чи зовнішньою. В її структурі наявні: амбіції, прагнення, бажання, потреби.

Зважаючи на те, що мотивація представлена окремими мотивами у своїй структурі, на нашу думку, доцільним є визначити сутність поняття «мотив» у психологічній науці.

О. Пагава повідомляє, що термін «мотив» походить з латинської мови та дослівно перекладається як «рухаю» [31].

Р. Павелків називає мотивом те, що відображаючись у свідомості людини, спонукає її до діяльності, спрямовуючи її на задоволення певної потреби [30].

А. Скрипник характеризує мотив як внутрішню рушійну силу, яка має можливість спонукати особистість до дії [42].

На думку Ю. Приходько, мотив можна розуміти як спонуку до діяльності, яка пов'язана із задоволенням потреб суб'єкта, і як усвідомлену причину, що лежить в основі вибору дій та вчинків особистості [34].

За визначенням N. Geiger мотив, по-перше, виступає бажанням особистості, яке, в свою чергу, є чинником її дій для досягнення мети [50].

Схожим за цією думкою є визначення A. Wrzesniewski, який мотивом називає внутрішнє бажання, яке спонукає особистість до дії [55].

Водночас L. Morris стверджує, що мотив є чинником, який має змогу сформувати напрямок поведінки особистості [52].

Як й поняття «мотивація», поняття «мотив» у психології поділяється на окремі види. Наразі у наукових психологічних джерелах наявні варіативні класифікації видів мотивів. Розглянемо їх докладніше.

Так, Н. Коваленко виокремлює класифікацію видів мотивів за чинником їх виникнення та за спрямованістю. За першою класифікацією, науковцем виділені такі види мотивів як: внутрішні (особистісні цілі та індивідуальні бажання, потреби, вподобання людини) та зовнішні (соціальні норми, очікування оточуючих та ін.). За спрямованістю, в свою чергу, Н. Коваленко виокремлює такі види мотивів як:

1) соціальні (бажання здійснити свій соціальний розвиток);

2) спонукальні (спрямовані на здійснення впливу на оточуючих);

3) пізнавальні (основною метою є отримання певних знань чи окремої інформації);

4) професійно-ціннісні (бажання здійснити професійний розвиток, кар'єру);

5) меркантильні (головною ціллю є отримання винагороди матеріального характеру) [15].

Таким чином, можемо зробити висновок, що мотив – це причини, потреби, бажання людини, які, є чинниками здійснення окремих дій,

формування певної форми поведінки особистості для досягнення окремої мети. Вони можуть бути внутрішніми чи зовнішніми; соціальними, спонукальними, пізнавальними, професійно-ціннісними та меркантильними.

Розкривши сутність таких опорних понять нашого дослідження як «мотивація» та «мотив», перейдемо до визначення напрямку тлумачення більш вузького терміну – «професійна мотивація».

Досить близьким терміном до поняття «професійна мотивація» є «професійна діяльність». Тому вважаємо доцільним визначити й його сутність.

Так, Є. Резвих характеризує його як процес активного ставлення суб'єкта до дійсності, спрямований на досягнення свідомо поставлених цілей та пов'язаний зі створенням значущих цінностей та засвоєнням соціального досвіду. Вчена підкреслює, що професійна діяльність безпосередньо залежить від мотиваційно-ціннісної сфери особистості [37].

Водночас А. Сазонова стверджує, що професійна діяльність – це «діяльність людини відповідно до набутої нею професії (спеціальності) у визначеній сфері чи галузі виробництва, яка спрямована на розвиток людини та забезпечення її життєдіяльності» [38, 39].

На думку В. Зарицької, професійна діяльність є «інтегральною характеристикою суб'єкта діяльності, що виявляється у діяльності та спілкуванні; це не тільки досягнення людиною високих виробничих показників, а й особливості її професійної мотивації, система її устремлінь, ціннісних орієнтацій, сенсу праці для самого фахівця» [13, 44].

Отже, можемо побачити, що професійна діяльність є діяльністю особистості у певній професійній сфері, спеціалізації з метою забезпечення внутрішніх та зовнішніх потреб.

На думку В. Шевченко, під професійною мотивацією доцільно розуміти дію конкретних стимулів, що обумовлюють вибір професії та тривале виконання обов'язків, пов'язаних із цією професією, або сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які штовхають людину до трудової діяльності та

надають цій діяльності спрямованості, що орієнтована на досягнення певних цілей [47].

А. Почтовюк вказує, що під професійною мотивацією варто розуміти «інтегральне утворення, яке характеризується предметом професійної спрямованості, у ролі якого виступає бажана професія (вид діяльності); видами мотивів професійної діяльності; рівнем спрямованості, що виявляється у прагненні до оволодіння професією; задоволеністю чи незадоволеністю своєю професією» [33, 121].

Л. П'янківська визначає професійну мотивацію поліфункціональним та динамічним явищем професіоналізації фахівця, яке формується у процесі його становлення як професіонала через реалізацію власних потреб у діяльності й сформованості ієрархії трудових мотивів [36].

Є. Резвих називає професійною мотивацією сукупність діючих внутрішніх і зовнішніх стимулів, що визначають вибір та здійснення дорослою особистістю професійної діяльності [37].

Водночас В. Олійник стверджує, що професійна мотивація – це дія конкретних чинників, які обумовлюють вибір професії та тривале виконання обов'язків, які пов'язані з означеною професією [28].

Задля здійснення детального визначення сутності поняття «професійна мотивація» у психологічній науці, варто звернути окрему увагу на її структуру, типи, чинники формування та функціональні можливості у житті особистості.

В. Шевченко, грунтуючись думкою вченого К. Замфір, виділяє такі компоненти у структурі професійної мотивації особистості як:

1) внутрішня мотивація – зумовлена внутрішніми, щирими мотивами людини здійснювати ту чи іншу професійну діяльність, без наявності зовнішніх впливів та тисків;

2) зовнішня позитивна мотивація – грунтується на мотивах, які пов'язані із зовнішніми впливами позитивного характеру, які можуть

принести особистості певні блага (матеріальна винагорода, кар'єрний ріст, престиж, повага з боку колег та керівництва);

3) зовнішня негативна мотивація – стимулювання професійної діяльності людини під впливом зовнішнього тиску, який має негативно-емоційне забарвлення (покарання, критика, осуд, штраф та ін.) [47].

Є. Резвих, в свою чергу, повідомляє про двофакторну теорію Ф. Херцберга, яка виокремлює дві групи мотивів у структурі професійної діяльності особистості. Мова йде про такі як:

«1) фактори-мотиватори (можливість досягнення успіху в роботі, наявність можливостей кар'єрного просування, визнання результатів роботи та їх публічне схвалення, гідна оплата праці, можливість підвищення рівня професійної компетентності, наявність високого ступеня відповідальності, складність, цікавий зміст професійної діяльності);

2) фактори гігієни (мінімум напруги та стресу, доброзичливі взаємини з колегами та безпосереднім керівником, зручний графік роботи)» [21, 99].

Натомість В. Олійник зазначає, що у структурі мотивації до професійної діяльності людини знаходять такі види мотивів як:

1) актуальні, які відповідають до спонукання прямувати за певним професійним напрямком;

2) потенційні, що є сформованими, однак не виявляються у професійній діяльності [37].

Л. П'янківська, в свою чергу, дотримується думки С. Єрохіна, І. Нікітіна та Ю. Нікітіна, що структура професійної мотивації особистості представлена наступними компонентами:

1) мотивація ініціації (спонукання до професійної діяльності);

2) мотивація селекції (можливість вибору професійної мети);

3) мотивація реалізації (регуляція, контроль здійснення професійних обов'язків);

4) мотивація постреалізації (забезпечення завершення виконання професійних завдань, спонукання до цього процесу).

Л. П’янківська зробила висновок, що в основі професійної мотивації знаходяться такі три складові як: інтерес, обов’язок та самооцінка професійної здатності [36].

Таким чином, бачимо, що у структурі професійної мотивації знаходяться окремі мотиви професійної діяльності.

М. Купчак, під зазначеними мотивами вбачає «здатність особистості усвідомлювати предмети актуальних потреб як внутрішніх, так зовнішніх, які б задовольнялися за допомогою професійного виконання поставлених завдань та спонукали до самовдосконалення, самоосвіти, просування по кар’єрних сходах» [17, 109].

Водночас Є. Резвих дотримується думки, що мотиви професійної діяльності є спонукальними чинниками, які змушують людину працювати [21].

На думку Є. Резвих, можна виокремити наступні типи професійної мотивації особистості:

1) домінантна – характеризується стійким інтересом, позитивним емоційним ставленням людини до власної професії та бажанням пізнати усі її нюанси та специфіку;

2) ситуативна – мотивація до професійної діяльності, яка зумовлена певними зовнішніми обставинами чи впливами (економічні, сімейні тощо), які можуть не співпадати з внутрішніми інтересами особистості;

3) конформістська (сугестивна) – професійна мотивація, яка формується під впливом оточення (родина, друзі, знайомі та ін.) [21].

Л. Шевченко називає такі типи мотивації до професійної діяльності людини як:

1) постійна (стабільна професійна мотивація, яка підкріплена стійкими внутрішніми мотивами особистості);

2) тимчасова (зумовлена нестійкими потребами та мотивами) [47].

Л. П’янківська вважає, що мотивація особистості до професійної діяльності може зазнавати вплив як внутрішніх, так й зовнішніх чинників. До

останніх належать умови виконання професійних завдань, зокрема, заробітна плата, стосунки з колегами та керівництвом тощо. Щодо внутрішніх чинників формування професійної мотивації, Л. П'янківська дотримується думки, що це можуть бути особисті бажання, прагнення, цілі, які наявні у людини стосовно свого розвитку у певній професійній галузі [36].

А. Почтовюк стверджує, що стійкість та сталість професійної мотивації людини залежать від таких чинників як:

1) зміст та умови роботи;

2) перспективи кар'єрного та професійного росту;

3) оцінка власних можливостей у певному професійному напрямку.

Окремо А. Почтовюк вказує, що мотивація особистості до професійної діяльності може бути підкріплена такими мотивами як:

1) базисні, які є потребами фізіологічного характеру та потребами у безпеці;

2) екзистенціальні (духовні, естетичні, пізнавальні потреби, бажання самоактуалізуватися) [33].

Є. Резвих, грунтуючись на думці вченого К. Ізарда, виокремлює три групи чинників професійної мотивації особистості. Мова йде про наступні:

«1) спонукання суспільного характеру (усвідомлення необхідності приносити користь суспільству; бажання надавати допомогу іншим; загальна установка на необхідність професійної діяльності);

2) отримання певних матеріальних благ для себе та своєї сім'ї(заробляння грошей для задоволення матеріальних та духовних потреб);

3) задоволення потреб у самоактуалізації, самовираженні, самореалізації» [37, 102].

Л. Шевченко звертає увагу, що формування професійної мотивації особистості та чинники цього процесу мають безпосередньо індивідуальний характер. В окремих людей професійна мотивація може відрізнятися стійкістю та постійністю, в інших – мінливістю. Професійна мотивація однієї людини може в цілому зберігатися протягом декількох десятиліть, а

професійна мотивація іншої людини – повністю зміниться за значно коротший термін. Загально, Л. Шевченко виділяє три етапи функціонування професійної мотивації особистості. Це:

«1) етап 1 – вибір професійного шляху, спеціальності;

2) етап 2- вибір місця роботи;

3) етап 3 – реалізація професійної діяльності» [46, 206].

Зважаючи на усе це, Л. Шевченко виділила наступні ознаки професійної мотивації:

1) індивідуальний характер;

2) динамічність;

3) сталість чи мінливість [47].

А. Почтовюк виділила певні функції, які виконує професійна мотивація у житті людини. Мова йде про такі як:

1) спрямовуюча – створює певну поведінкову стратегію особистості, відповідає за вибір цілей, засобів та способів діяльності для забезпечення ефективної професійної діяльності;

2) стимулююча – відповідає за підтримання спонукань на достатньому рівні та подолання окремих перешкод виконання своїх професійних обов’язків ефективно та результативно; відповідає за збереження активності людини у цьому процесі;

3) регулятивна – дозволяє здійснювати контроль професійної діяльності особистості, управляти нею для збільшення її результативності [33].

Водночас М. Купчак виокремлює наступні функціональні можливості мотивації професійної діяльності у житті особистості:

1) формує професіоналізм людини;

2) надає можливість управляти власною професійною діяльністю;

3) покращує професійну результативність;

4) зумовлює особистісний розвиток людини, зокрема, у її професійному напрямку;

5) забезпечує сталість її професійних поглядів;

6) стимулює інтелектуальні та емоційно-вольові процеси особистості [17].

О. Мельничук наголошує, що професійна мотивація має змогу безпосередньо впливати на усі компоненти професійного інтелекту особистості [24]. Під останнім варто розуміти «систему професійних знань фахівця, оволодіння ним професійними технологіями, професійну інтелектуальну культуру тощо, забезпечуватиме розвиток професійно значущих інтелектуальних якостей, здатності адекватно реагувати на нові професійні завдання» [24, 116]. Позитивний характер мотивації до професійної діяльності у людини зумовлюють її цілеспрямоване бажання самоудосконалюватися у своїй професійній діяльності, набувати нових професійних знань та навичок. Додатково під впливом позитивної професійної мотивації, у людини формується професійна рефлексія та професійна інтуїція, які мають змогу впливати на професійну інтелектуальну культуру людини [24].

Таким чином, робимо висновок, що професійна мотивація особистості – це комплекс внутрішніх та зовнішніх мотивів, які зумовлюють вибір та здійснення людиною діяльності у певній професійній сфері з метою забезпечення власних потреб та професійного саморозвитку. У її структурі наявні мотиви, які спрямовують людину до виконання її професійних завдань ефективно та результативно. Професійна мотивація може бути домінантною, ситуативною, конформістською (сугестивною); тимчасовою чи постійною. Суттєвими її ознаками є: індивідуальний характер, динамічність, сталість чи мінливість. Мотивація особистості до професійної діяльності може залежати від внутрішніх та зовнішніх чинників та виконує окремі функції у житті людини (спрямовуюча, стимулююча, регулююча).

Отже, була визначена сутність таких опорних понять дослідження як: «мотивація», «мотив» та «професійна мотивація». Мотивація – це сила, яка представлена сукупністю причин та потреб, які спонукають людину до

здійснення активності у тому чи іншому напрямку. Мотив, в свою чергу, є причинами, потребами, бажаннями людини, які є чинниками здійснення окремих дій, формування певної форми поведінки особистості для досягнення окремої мети. Водночас професійна мотивація особистості – це комплекс внутрішніх та зовнішніх мотивів, які зумовлюють вибір та здійснення людиною діяльності у певній професійній сфері з метою забезпечення власних потреб та професійного саморозвитку.

1.2 Особливості професійної мотивації робітників в умовах стресових переживань

Розглянувши сутність таких базових понять нашого дослідження як «мотивація» та «професійна мотивація» та зробивши власні висновки, перейдемо до визначення особливостей професійної мотивації робітників в умовах стресових переживань. Розкриття цього питання є досить актуальним для нашої країни, на території якої відбуваються активні бойові дії та усі українці переживають значний стрес перебування в екстремальних умовах, зокрема, під час виконання своїх професійних завдань.

На нашу думку, задля змістовного розкриття питання особливостей професійної мотивації робітників в умовах стресових переживань, доцільно почати з визначення сутності такого поняття як «стрес». Для виконання цього завдання, здійснимо аналіз наукових думок щодо тлумачення цього поняття.

Так, В. Марціян характеризує поняття «стрес» як захисне явище, яке проявляється як необхідна реакція організму на стрімке зростання загального зовнішнього навантаження [22].

Водночас Л. Мекшун вказує, що стрес є захисною реакцією організму на загрозу життю або фізичну чи розумову напруженість [23].

Р. Задорожня, в свою чергу, вважає, що стрес – це порушення спокою, яке виникає у відповідь на зовнішню та внутрішню ситуацію, тобто

напружений стан людини, що виникає під впливом емоційно-негативних та екстремальних факторів зовнішнього середовища. Науковиця стверджує, що наявні такі три реакції на стрес як: боротьба, завмирання та втеча [12].

Л. Мекшун зазначає, що стрес переважно має три стадії свого перебігу. Це:

1) стадія тривожності (ослаблення психіки та постійна присутність тривожності);

2) стадія резистентності (формування звички жити у стресових умовах, адаптація до них);

3) стадія виснаження (тривалий стрес, наслідками якого є фізичне та розумове виснаження, зниження показників працездатності особистості) [23].

Таким чином, можемо зробити висновок, що під стресом варто розуміти стан організму, під впливом негативних зовнішніх факторів, який характеризується надмірною напруженістю та негативними наслідками для фізичного та психологічного здоров'я особистості.

На основі вищенаведеного, можна припустити, що стрес надає негативний вплив на професійну мотивацію робітників, їх працездатність та якість виконання професійних завдань. Для підтвердження нашого припущення, проаналізуємо наукову літературу за зазначеною проблематикою.

Так, І. Загрійчук запевняє, що стресові, критичні ситуації у житті особистості зумовлюють зниження показників їх мотивації. Мова йде про мотивацію до усіх її видів діяльності [11].

Р. Вереша погоджується з окресленою вище думкою та додає, що стресові переживання супроводжуються значними тривожними проявами. Хронічна тривожність може негативно впливати на професійну мотивацію особистості. Під її впливом, мотиви набувають нестійкого характеру [6].

В. Марціян наголошує, що переживання стресових ситуацій може нести небезпеку під час виконання професійних обов'язків. Це пояснюється тим, що стресори мають змогу знизити показники концентрації та стійкості

уваги, погіршити стан запам’ятовування, можуть зробити рухи людини неточними та нечіткими, зумовлювати порушення з координацією. Усе це може стати чинником нещасних випадків на виробництві. Водночас на психологічному рівні, стрес має змогу знизити показники працездатності особистості та її вмотивованості до отримання продуктивних результатів своєї роботи [22].

О. Чуйко переконана, що характер середовища, у якому перебуває особистість, під час виконання професійних завдань, безпосередньо впливає на її мотивацію до професійної діяльності. Несприятливе, стресове середовище зумовлює її низькі показники [46].

Р. Задорожня, на прикладі роботи працівників Національної поліції України, зробила висновок, що постійне перебування у стресовому, небезпечному середовищі, під час виконання професійних завдань, неминуче призводять до виникнення негативного феномену – емоційного вигорання. Додатково поліцейським притаманна втрата позитивної професійної мотивації, вияв різноманітних невротичних реакцій, розлади психічного та фізичного здоров’я. Останні є наслідками регулярних стресових переживань [12].

Ю. Силкіна, в свою чергу, дотримується думки, що в умовах стресових переживань, у робітників наявна тенденція до зниження професійної продуктивності. Зазначену думку вчена підтверджує статистичними даними Гарвардській школі бізнесу, які стосуються особливостей роботи українців в умовах російсько-української війни. У них вказано, що «тільки 10% українців наразі працюють стабільно. Усі інші 90% потребують додаткових умов, стимулів та заохочень, щоб приносити підприємству користь» [41, 977].

О. Никоненко, в свою чергу, вважає, що війна спричинила значні зміни у професійній мотивації українських робітників. З’явилися такі прояви в їхній професійній діяльності як: страх втрати роботи, відчуття вигорання, безпорадність чи стрес в умовах невизначеності. Нестабільна, стресова

ситуація може стати чинником виникнення напруженості в колективі, роздратування та конфліктів, що буде негативно впливати на їхній професійний результат [26].

О. Могилат дотримується окресленої вище думки та доповнює, що професійна мотивація особистості, у регулярних стресових умовах, піддається серйозним випробуванням. Негативно на мотивацію до професійної діяльності українців впливає й загальна невизначеність щодо майбутнього та зміни у соціальному середовищі [25].

Н. Чайкіна, в свою чергу, зазначає, що стресові переживання мають змогу чинити негативний вплив на професійне самосприйняття особистості. Це пояснюється тим, що війна як стресовий фактор, призводить до змін у сприйнятті компонентів образу «Я», зокрема – «Я-спеціаліст». Відбувається трансформація типів останнього. Психологічний вплив кризи та війни обумовлює появу резильєнтного типу (спеціаліст демонструє стійкість та здатність адаптуватися до професійних труднощів) та травматичного типу – спеціаліст, чий образ «Я»-спеціаліст зазнає значних змін під впливом особистих або соціальних травм, що можуть призвести до професійної дезорієнтації. Також можливий такий варіант трансформації професійного самосприйняття як – образ «Я»-спеціаліст», який побудований на внутрішньому бажанні самореалізації, попри зовнішні виклики, війну та нестабільність [43].

О. Борисюк було проведено практичне дослідження зміни напрямків професійної мотивації робітників, які працюють в Україні в умовах війни. Його результати засвідчують, що сумлінне виконання їхньої роботи, попри постійні загрози власному життю, зумовлено вірою у краще майбутнє та перемогу, щирою любов’ю до своєї справи та підтримкою близьких людей. Загалом у досліджуваних спостерігалося переважання середнього рівня зовнішньої мотивації. Значних гендерних відмінностей професійної мотивації серед респондентів не було знайдено [4].

Л. Мекшун займалася дослідженням професійної працездатності українців в умовах російсько-української війни. Науковицею були зроблені висновки, що працездатність особистості під впливом регулярного стресу, значно знижується. Основним фактором такої тенденції є небезпека праці, яка притаманна кожному українцю через активні бойові дії на території нашої країни. Також Л. Мекшун звернула увагу, що українці, які виконують свої професійні обов'язки під час війни мають менш продуктивний результат власної роботи [23].

В. Черчатою, в свою чергу, було проведено емпіричне дослідження особливостей професійної мотивації педагогічних працівників в умовах війни в Україні. Було визначено, що для сучасних українських педагогів властиві низькі показники мотивації до професійної діяльності та значні прояви професійного емоційного вигорання. До факторів, які спричинили зазначені тенденції педагогічні працівники відносять наступні: масова міграція, перехід на дистанційне навчання, психологічний тиск, невизначеність щодо майбутнього [45].

Мотивацію до професійної діяльності українських педагогів в умовах російсько-української війни, практично вивчала й Х. Варварук. За отриманими результатами, вченою зроблений висновок, що війна в Україні безпосередньо вплинула на професійну ідентичність вчителів. Під впливом регулярних стресових ситуацій, у них відбувається переосмислення власних професійних ролей та здійснюється адаптація до роботи в екстремальних умовах. Х. Варварук зазначає, що для сучасних українських вчителів притаманна висока тенденція до проявів професійного емоційного вигорання, яке, в свою чергу, знижує показники їхньої мотивації до професійної діяльності [5].

Водночас О. Дороніна здійснила емпіричне дослідження особливостей професійної мотивації викладачів та персоналу закладів вищої освіти в Україні, які залишилися в Україні в умовах війни. Встановлено, що у них відмічаються досить низькі показники мотивації до професійної діяльності

через постійні стресові переживання. Для них властивий високий рівень емоційного вигорання, тривожності та депресивні прояви. Окремо у досліджуваних педагогічних працівників відмічалися такі характерні ознаки здійснення професійної діяльності як: втрата інтересу до роботи, руйнування внутрішньої професійної мотивації, зниження працездатності, байдужість до розвитку, досягнень тощо [10].

С. Олексенко, на прикладі сучасних українських вчителів, дійшла висновку, що характер професійної мотивації та результативності роботи особистості, в умовах постійних стресових переживань, залежить від наявних мотивів, на яких вона грунтується. Так, якщо професійна діяльність педагога грунтується на внутрішніх, альтруїстичних мотивах, їхньому позитивному спрямуванні, наприклад, задля отримання задоволення від процесу та результату праці або можливості самореалізації у цій діяльності, мотивація до професійної діяльності характеризується своєю стійкістю, високим рівнем та результативністю під час виконання професійних завдань. Водночас якщо мотивація до професійної педагогічної діяльності підкріплена лише зовнішніми мотивами, зокрема, негативними (бажання уникнути критики з боку керівництва чи колег, покарання), її показники значно знижуються [27].

Як ми можемо побачити, переважна більшість науковців-психологів переконують, що стрес негативно впливає на мотивацію особистості, зокрема, до професійної діяльності. Протилежну думку мають іноземні вчені у галузі психології Y. Ji та D. Qiao. Вони стверджують, що стресові переживання мають змогу підвищити показники мотивації у людини, зумовити її активно діяти. Мова йде про формування певної афективної поведінки в особистості, яка дозволяє швидко приймати рішення та сформувати мотиваційну поведінку в окремому напрямку, зокрема, професійному [51].

В умовах російсько-української війни, можемо побачити такий приклад у роботі волонтерів та військовослужбовців.

Так, О. Никоненко звертає увагу, що робота волонтерів в умовах війни є прикладом мобілізації внутрішніх соціальних ресурсів громадянського суспільства для розв'язання нагальних проблем соціально-економічного, безпекового, соціально-психологічного характеру у критичних ситуаціях та надзвичайних обставинах. На думку вченої, основним чинником мотивації волонтерів є їхнє бажання та діяльність, які мають за мету наблизити перемогу України у війні з Росією. О. Никоненко зазначає, що позитивний вплив стресу на професійну мотивацію волонтерів можна пояснити тим, що їхня мотивація підкріплена саме внутрішніми мотивами та такими внутрішніми особистісними рисами як: ентузіазм, альтруїзм та ресурсність [26].

Зазначеним шляхом можна пояснити й позитивний вплив стресу на мотивацію військовослужбовців в умовах російсько-української війни.

М. Головіна вказує, що військові, які добровільно, під впливом власної громадянської позиції, вступили до лав ЗСУ, мають достатню активну професійну мотивацію. Науковиця це пояснює тим, що такі військовослужбовці характеризуються наступними ознаками:

1) переважання просоціальних мотивів (суспільна користь, професійно-особистісний саморозвиток);

2) наявність мотиваційних ресурсів підтримки активності (стійкість, впевненість у собі, оптимізм; знання служби та хороша орієнтація у її процедурах; довіра і підтримка колективу; довіра командирам).

М. Головіною були емпірично досліджені особливості професійної мотивації українських військовослужбовців, які безпосередньо беруть участь у російсько-українській війні. Отримані результати дослідження засвідчили, що у досліджуваних військовослужбовців переважає мотив військової служби – «бажання надати внесок у перемогу країни». Найменша тенденція відмічалася до таких мотивів здійснення професійної діяльності як «страх покарання за порушення (невиконання) завдань» та «визнання своїх заслуг від держави». Ймовірним чинником, який підтримує професійну активність

військових, М. Головіна вважає спільні армійські цінності, які транслюються командирами як зовнішня мотивація [8].

Отже, можемо побачити схожий напрямок специфіки професійної мотивації волонтерів та військовослужбовців в умовах російсько-української війни. Вона грунтується на внутрішніх, альтруїстичних мотивах, ентузіазмі та патріотизмі. Стрес для представників зазначених професій став каталізатором для їхньої мотивації до професійної діяльності та зумовлює їх активність під час виконання професійних завдань.

Таким чином, робимо висновок, що професійна мотивація робітників в умовах стресових переживань може мати різний характер. Зазвичай, стрес надає негативний вплив на мотивацію до професійної діяльності особистості, її працездатність, результат виконання професійних обов'язків. Водночас стресові прояви можуть позитивно вплинути на професійну мотивацію людини, активізувати її дії у її професійному напрямку. Це відбувається за умовою наявності внутрішніх, альтруїстичних мотивів, які мають позитивне спрямування. Прикладом зазначеної тенденції є робота волонтерів та військовослужбовців під час російсько-української війни. Також можна звернути увагу, що характер професійної мотивації, в умовах стресу, залежить й від виду діяльності особистості. Так, суспільно-корисна діяльність має змогу активізувати мотиваційні ресурси та можливості людини задля забезпечення отримання кращого результату своєї роботи.

1.3 Шляхи покращення професійної мотивації особистості

Як було встановлено вище, для переважної більшості людей, стрес надає негативний вплив на їх професійну мотивацію. Перебуваючи в екстремальних, стресових умовах, зокрема, під час військового конфлікту, особистість потребує додаткових стимулів для забезпечення продуктивності виконання своїх професійних обов'язків. Зважаючи на це, детальніше ознайомимося з наявними методами та засобами покращення професійної мотивації особистості.

С. Прохоровська дотримується думки, що задля підвищення показників мотивації до виконання професійних обов’язків персоналу, керівництву організації необхідно виконати наступні завдання:

1) стимулювання робітників до якісних та вчасно виконаних робочих задач;

2) сприяння зростання продуктивності професійних результатів працівників;

3) формування позитивного соціально-психологічного клімату у колективі;

4) зниження рівня плинності персоналу;

5) залучення та підтримка цінних фахівців, які відрізняються своєю компетентністю та високим рівнем кваліфікації;

6) посилення лояльності персоналу до підприємства, роботодавця;

7) розвиток корпоративного духу та корпоративної культури [35].

Загалом І. Маринич вказує, що наявні наступні методи покращення професійної мотивації особистості:

1) використання грошей як нагороди та стимулу;

2) мотивація через власне працю;

3) нагорода та призначення досягнень;

4) участь у керуванні;

5) заохочення та нагорода групової праці;

6) спілкування та розвиток працівників;

7) лімітування обмежених факторів [21].

Натомість В. Кушнірук називає певні фактори, які безпосередньо впливають на мотивацію робітників. Мова йде про такі як:

1) рівень оплати праці та бонусів;

2) розподіл обов’язків та відповідальності;

3) кар’єрний розвиток та професійне зростання;

4) цікаві та складні завдання;

5) комфортні умови праці;

6) взаємини у колективі та командна робота;

7) визнання та заохочення успіху;

8) досвідчений керівник;

9) наставництво;

10) наявність інформації про компанію та її діяльність;

11) прозорість відносин з керівництвом та можливість висловити свою думку [20].

Таким чином, можемо побачити, що наявні варіативні види методів та засобів підвищення професійної мотивації працівників. Пропонуємо звернути увагу на наукові думки щодо більш ефективних їх прикладів.

І. Маринич більш детально характеризує матеріальні методи підвищення професійної мотивації. Вчена поділяє їх на наступні види:

«1) економічні (прямі) – відрядна оплата, погодинна оплата, премії за раціоналізацію, участь у прибутках, оплата навчання, виплати за максимальне використання робочого часу;

2) економічні (непрямі) – пільгове харчування, доплати за стаж, пільгове користування житлом, транспортом).

Щодо нематеріальних методів для покращення мотивації працівників до ефективного виконання своїх професійних обов'язків, І. Маринич виокремлює такі як:

1) збагачення праці;

2) гнучкі робочі графіки;

3) охорона праці;

4) програми підвищення якості праці;

5) просування по службі;

6) участь у прийнятті рішень на більш високому рівні» [21, 378].

На думку сучасних науковців (Т. Бондар, В. Кушнірук, О. Середа, Ю. Силкіна) до оптимальних шляхів покращення професійної мотивації персоналу належать наступні:

1) матеріальні (грошові премії, винагороди, надання відпустки, підвищення заробітної плати заощадження, бонуси та інші фінансові стимули);

2) нематеріальні (похвала, кар'єрне зростання, додаткові привілеї, можливості для професійного зростання тощо) [41; 20; 40].

3) соціальний клімат у колективі (доброзичливе ставлення з боку колег, шанобливе ставлення з боку керівництва, командний дух тощо) [20].

4) навчання (забезпечення можливостей підвищення професійної компетентності через навчальну діяльність);

5) гнучкий графік роботи;

6) визнання та відзнаки роботи працівників;

7) використання інноваційних технологій у роботі [3].

Ю. Силкіна підкреслює, що для ефективної роботи з покращення професійної мотивації працівників важливо дотримуватися балансу у зазначених методах, використовувати їх різні напрямки [41].

З цією думкою погоджується й С. Прохоровська, яка переконує, що найбільш ефективним шляхом забезпечення високих показників професійної мотивації персоналу є «поєднання матеріальних (підвищення розміру заробітної плати; відсоток від продажу; премії, надбавки, бонуси за перевиконання KPI; соціальний та компенсаційний пакет, страховка, пільги; системи знижок на послуги/продукти компанії та інші додаткові грошові виплати) та нематеріальних (можливість кар'єрного росту; публічне визнання заслуг, похвала за успіхи; можливість користуватися закладами підприємства безкоштовно або зі спеціальними знижками; путівки для відпочинку; організація культурних заходів; позачергові оплачувані відгули, вихідні; навчання, підвищення кваліфікації, закордонне стажування за сприянням роботодавця; комфортні умови праці; мотивуючі наради; участь в ухваленні стратегічних рішень; професійні конкурси, розіграші призів; зворотний зв'язок від керівництва; поліпшення організації робочого місця співробітника; подяки та інше методів заохочення робітників)» [48, 47].

Додатково С. Прохоровська вказує, що позитивний вплив на мотивацію робітників до професійної діяльності можуть надавати системи штрафів та покарань, зокрема, за такі вчинки працівників, як: запізнення на роботу, невиконання професійних завдань, незадовільні результати роботи тощо [35].

Не можемо не погодитися з С. Прохоровською щодо оптимальності комплексного використання матеріальних та нематеріальних методів підвищення мотивації робітників до професійної діяльності. Переконані, що саме такий підхід буде зумовлювати кращу результативність виконання професійних завдань.

Отже, бачимо, що загалом можна виокремити такі методи мотивації працівників як: матеріальні, нематеріальні та соціально-психологічні.

Окремо О. Середа зазначає, що в умовах російсько-української війни, досить важливим є такий метод мотивування працівників як – забезпечення безпеки співробітників. До окресленого методу належать такі можливості як:

1) захист від бойових дій (обладнане укриття, наявність засобів безпеки під час воєнних дій);

2) запас води, їжі в укритті на випадок довгих повітряних тривог;

3) надання медичної допомоги за умовою отримання травм [40].

Водночас Т. Кучмійова стверджує, що, в умовах війни в Україні, активно впроваджуються інноваційні методи забезпечення мотивації до результативного виконання професійних завдань. Мова йде про такі як:

1) фізична безпека співробітників (забезпечення спеціальним обладнанням для роботи (павербанки, старлінки), запаси води та продуктів харчування в офісах, аптечка, обладнане укриття);

2) додаткові виплати в умовах війни (компенсації за релокацію, доплати за роботу в регіонах, близьких до зони бойових дій, спеціальні премії за понаднормову роботу під час блекаутів) [19].

К. Козак звертає увагу, що під час переживання кризового періоду у країні, важливо використовувати такий нематеріальний метод мотивації робітників до професійної діяльності як – психологічний супровід персоналу. Досить важливо робити моніторінг психологічного стану, настроїв робітників, забезпечувати їх психологічну підтримку та коучинг. Першим кроком для цього є забезпечення організації штатним психологом, надання інформації про графік його роботи, функціональні можливості, шляхи

отримання психологічної допомоги. Зазначена інформація може міститися на стендах безпосередньо в організації або у корпоративних чатах. К. Козак наголошує, що професійна мотивація працівників має змогу підвищуватися під впливом позитивного, сприятливого середовища у колективі. З метою формування останнього, важливо здійснити формування та розвиток корпоративної культури, яка буде спонукати до перегляду цінностей у колективі та забезпечення його згуртованості. Задля формування згуртованості професійного колективу варто організовувати колективну роботу, спільні проєкти, програми, робочі наради [16].

О. Дороніна стверджує, що мотивування персоналу, в умовах війни, повинно реалізовуватися на державному рівні. Особливо це стосується представників бюджетної, державної професійної діяльності, зокрема: державних службовців, вчителів, медиків тощо. На думку науковиці, дієвими засобами підвищення професійної мотивації є матеріальні винагороди, премії, підвищення заробітної плати. Також керівникові досить важливо активно мотивувати підлеглих через власний приклад, демонструючи відданість організації та ідеям, їх якісної реалізації. О. Дороніна вказує, що створити мотивуючу організаційну атмосферу у колективі можна, за допомогою таких засобів як:

1) прозові комунікації;

2) колективне ухвалення рішень та відкритий обмін інформацією;

3) довіра, взаємоповага у колективі;

4) лояльність, взаємопідтримка та справедливість у системи «керівництво-підлеглі» [10].

А. Білоусова зробила висновок, що стимулювання мотивації співробітників у складних умовах війни вимагає особливого підходу та використання конкретних методів, зокрема, таких як:

1) лідерство та комунікація (чиста та прозора комунікація між керівництвом та підлеглими);

2) подяка та визнання (вдячність та визнання співробітникам за їхню працю та здатність);

3) професійний розвиток та навчання (забезпечення можливостей для професійного розвитку та навчання);

4) якісні робочі умови (гнучкі робочі умови та підтримка балансу між роботою та особистим життям);

5) підтримка та безпека (підтримка та безпека в умовах війни);

6) участь у прийнятті рішень (залучення співробітників до процесу прийняття рішень щодо важливих питань організації);

7) визначення цілей та планування (чітке визначення цілей та планування дій);

8) створення командного духу та співпраці (формування згуртованості колективу);

9) постійний моніторинг (регулярні бесіди, оцінювання та зворотний зв’язок);

10) психологічна підтримка та допомога (консультування психолога, тренінги з управління стресом та методи релаксації, а також створення позитивної робочої атмосфери) [1].

На думку О. Череп, в умовах війни, значної важливості набули очні та дистанційні методи мотивування персоналу. До перших належать наступні:

1) взаємна психологічна підтримка у системі «керівництво-підлеглі»;

2) матеріальні стимули;

3) навчання та розвиток;

4) співпраця та комунікація між членами колективу.

Щодо дистанційних методів підвищення показників професійної мотивації працівників, О. Череп виокремлює наступні:

1) онлайн-комунікаційні інструменти для забезпечення комунікації персоналу, керівництва та отримання зворотного зв’язку (електронна пошта, чат-боти, відеоконференції);

2) хмарні сервіси та інструменти (забезпечення зручного, безпечного доступу до даних та документів у будь-якій точці світу);

3) віддалена організація робочих процесів (онлайн-інструменти для планування та організації роботи);

4) онлайн-навчання (забезпечення підвищення професійної компетентності, підвищення кваліфікації робітників за допомогою онлайн-платформ) [44].

О. Никоненко радить керівникам для забезпечення високих показників професійної мотивації робітників використовувати адаптивні плани та ситуаційне управління. Вони допоможуть сформувати сприятливий мотиваційний клімат у робочому середовищі [26].

Т. Власенко вважає, що для підвищення мотивації до професійної діяльності важливою є лояльність працівників. До ознак лояльності працівників належать наступні:

1) високі показники самоповаги та поваги у бік колег, почуття гордості за спільні успіхи;

2) готовність до змін, інновацій у професійній діяльності без наявності паніки та опору;

3) врахування інтересів членів колективу, відсутність обмежень у процесі розв’язання професійних завдань;

4) бажання досягти найкращого результату, використання різноманітних засобів для виконання цієї задачі;

5) схильність покладатися на власну думку та менше піддаватися впливу умовностей та маніпулюванню;

6) прагнення здійснити кар’єрний ріст через наявні перешкоди;

7) чесність та відвертість з членами колективу, турбота за їх успіхи;

8) ентузіазм та ініціативність у роботі.

Т. Власенко підкреслює важливість спрямування роботи керівництва на формування лояльних працівників, бо це забезпечить професійну результативність та успішність останніх [7].

Т. Сазонова звертає увагу на важливість окремих методів управління командою задля забезпечення високого рівня професійної мотивації робітників. Вчена найбільш ефективними вважає наступні:

«1) адміністративні, або адміністративно-правові (формування організаційної структури, затвердження адміністративних норм, нормативів,

накази, розпорядження, підбір, розстановка кадрів, розробка положень, посадових інструкцій, стандартів тощо та контроль за їх виконанням);

2) економічні (планування, матеріальне стимулювання, економічні норми та нормативи, ціноутворення, кредитування, оподаткування, фінансування);

3) соціально-психологічні (соціальний аналіз, соціальне планування, демократизація управління, гуманізація праці, формування сприятливого морально-психологічного мікроклімату, психологічний вплив на персонал, моральне стимулювання, розвиток, стимулювання ініціативи та креативності)» [38, 140].

Л. Мекшун переконана, що в умовах війни, керівникам важливо організовувати антистресові та профілактичні заходи для своїх підлеглих. Вони повинні забезпечуватися на основі результатів діагностичної роботи, яку також важливо проводити керівництву задля:

1) оцінки психосоціальної оцінки у колективі;

2) з’ясування можливих стресових ризиків та прогнозування поведінкових моделей працівників;

3) збору інформації щодо професійного вигорання працівників, рівня їхньої стресостійкості, стану комунікації у колективі.

Л. Мекшун доповнює, що антистресові та профілактичні заходи, які зможуть покращити стан професійної мотивації робітників під час війни, можуть мати вигляд психологічних тренінгів [23].

Отже, можемо побачити, що загалом, можна виділити такі види методів підвищення професійної мотивації робітників як: матеріальні, нематеріальні та соціально-психологічні. В умовах війни в Україні, з’являються інноваційні мотиваційні методи, які спрямовані на забезпечення фізичної безпеки працівників та їх підтримки у тяжкий, кризовий період нашої країни. Задля забезпечення ефективної професійної мотивації робітників, важливо використовувати матеріальні, нематеріальні та соціально-психологічні методи комплексно.

Висновки до першого розділу.

Отже, під мотивацією вбачаємо силу, яка представлена сукупністю причин та потреб, які спонукають людину до здійснення активності у тому чи іншому напрямку (мотивів). Водночас професійна мотивація особистості – це комплекс внутрішніх та зовнішніх мотивів, які зумовлюють вибір та здійснення людиною діяльності у певній професійній сфері з метою забезпечення власних потреб та професійного саморозвитку. У її структурі наявні мотиви, які спрямовують людину до виконання її професійних завдань ефективно та результативно. Професійна мотивація може бути домінантною, ситуативною, конформістською (сугестивною); тимчасовою чи постійною. Суттєвими її ознаками є: індивідуальний характер, динамічність, сталість чи мінливість. Мотивація особистості до професійної діяльності може залежати від внутрішніх та зовнішніх чинників та виконує окремі функції у житті людини (спрямовуюча, стимулююча, регулююча).

Визначено, що стрес – це стан організму, під впливом негативних зовнішніх факторів, який характеризується надмірною напруженістю та негативними наслідками для фізичного та психологічного здоров’я особистості. Професійна мотивація робітників в умовах стресових переживань може мати різний характер. Зазвичай, стрес надає негативний вплив на мотивацію до професійної діяльності особистості, її працездатність, результат виконання професійних обов’язків. Водночас стресові прояви можуть позитивно вплинути на професійну мотивацію людини, активізувати її дії у її професійному напрямку. Це відбувається за умовою наявності внутрішніх, альтруїстичних мотивів, які мають позитивне спрямування. Прикладом зазначеної тенденції є робота волонтерів та військовослужбовців під час російсько-української війни. Також можна звернути увагу, що характер професійної мотивації, в умовах стресу, залежить й від виду діяльності особистості.

Загалом, можна виділити такі види методів підвищення професійної мотивації робітників як: матеріальні, нематеріальні та соціально-

психологічні. Матеріальні методи можуть мати прямий чи непрямий характер. Вони можуть мати вигляд: доплат, грошових премій, виплат чи надання окремих соціальних бонусів (квітки в оздоровчі табори, бази відпочинку та ін.). Нематеріальні методи мотивування персоналу – це кар'єрний ріст, зручний графік роботи, можливість здійснювати професійний саморозвиток, навчання, підвищення кваліфікації тощо. Щодо соціально-психологічних методів до підвищення мотивації до професійної мотивації, вони можуть мати вигляд: психологічних тренінгів, формування корпоративної культури та сприятливого психологічного клімату у колективі. В умовах війни в Україні, з'являються інноваційні мотиваційні методи, які спрямовані на забезпечення фізичної безпеки працівників та їх підтримки (укриття, павербанки, старлінки, аптечка, надання медичної допомоги тощо). Задля забезпечення ефективної професійної мотивації робітників, важливо використовувати матеріальні, нематеріальні та соціально-психологічні методи комплексно.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ РОБІТНИКІВ ХАРЧОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВІЙНИ

2.1 Організація, зміст та методичний інструментарій емпіричного дослідження

Ми організували та провели емпіричне дослідження. Метою останнього було практично визначити соціально-психологічні особливості мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни. Розглянемо детальніше особливості організації, зміст та методичний інструментарій емпіричного дослідження.

Дослідження було проведено на базі ТОВ «Виробниче підприємство Вільнянський молокозавод». У ньому взяло участь 50 респондентів, які є працівниками зазначеного підприємства. Серед них: 20 представників чоловічої та 30 жіночої статі. Вік досліджуваних працівників межував між 20 та 45 роками. Респонденти були поділені на дві групи: експериментальну та контрольну (по 25 осіб у групі).

Враховуючи наявну мету дослідження, нами були виокремлені такі його завдання як:

1) визначити характер професійної мотивації працівників харчового підприємства в умовах війни, які взяли участь у дослідженні;

2) практично розкрити особливості професійної мотивації учасників експериментальної та контрольної групи;

3) дослідити особливості кар’єрної самоефективності членів експериментальної та контрольної групи;

4) визначити ціннісні орієнтації у кар’єрі персоналу учасників експериментальної та контрольної групи;

5) розробити та впровадити з членами експериментальної групи систему роботи з підвищення показників професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни;

6) практично перевірити ефективність розробленої та впровадженої системи роботи з підвищення показників професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни, на основі результатів учасників експериментальної та контрольної групи на повторному етапі діагностування.

Емпіричне дослідження було проведено у три етапи. Мова йде про наступні:

1) констатувальний – визначення соціально-психологічних особливостей мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни (експериментальна та контрольна група);

2) формуючий – розробка та впровадження з досліджуваними експериментальної групи системи роботи з підвищення показників професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни;

3) контрольний – повторне визначення соціально-психологічних особливостей мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни (експериментальна та контрольна група).

Для досягнення поставленої мети та окреслених завдань дослідження, був сформований методичний інструментарій дослідження, який містив окремі стандартизовані психодіагностичні методики. Мова йде про такі як:

1) «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір, модифікація А. Реана) [2];

2) «Методика діагностики професійної мотивації» (В. Осьодло) [18];

3) «Кар’єрна самоефективність» (Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. Могильовкіна) [18];

4) «Якоря кар’єри» (Е. Шейн) [53].

Таким чином, з метою визначення характеру професійної мотивації працівників харчового підприємства в умовах війни, які взяли участь у

дослідженні, ми використали методику «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір, модифікація А. Реана). Під час проходження методики, респондентам надається стимульний матеріал у вигляді 7 мотивів професійної діяльності, значущість яких необхідно оцінити за п'ятибальною шкалою (додаток А). В основу методики покладена концепція про зовнішню та внутрішню мотивацію.

Обробка результатів за методикою здійснюється у процесі підрахунку показників внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) відповідно до наступних ключів:

ВМ = (оцінка пункту 6 + оцінка пункту 7) /2

ЗПМ = (оцінка п. 1 + оцінка п. 2 + оцінка п.5) /3

ЗНМ = (оцінка п. 3 + оцінка п.4) /2

Показником значущості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться у межах від 1 до 5 (у тому числі можливо і дробове).

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він уявляє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексах слід відносити два типи сполучення:

ВМ>ЗПМ>ЗНМ та ВМ = ЗПМ>ЗНМ.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ>ЗПМ>ВМ.

Потрібно враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації превалює над іншим за ступенем значущості [2, 7].

Задля практичного розкриття особливостей професійної мотивації учасників експериментальної та контрольної групи, ми скористалися методикою «Методика діагностики професійної мотивації» (В. Осьодло). Стимульним матеріалом для методики слугує опитувальник, який складається з 90 тверджень, на які треба відповісти «так» чи «ні» (додаток Б). За допомогою зазначеної методики, відбувається вивчення таких 7 шкал як:

1) оцінка результатів праці (ОРП);

2) професійні домагання;

3) інтернальність у сфері професійних досягнень;

4) професійні інтереси та цінності;

5) життєві цілі;

6) шкала соціальної бажаності;

7) загальна активність.

Обробка результатів за методикою здійснюється за спеціальним ключем (додаток В). Під час їх інтерпретації звертається увага на кількість балів за усіма шкалами та їх домінування [18].

Для дослідження особливостей кар'єрної самоефективності членів експериментальної та контрольної групи, нами була використана методика «Кар'єрна самоефективність» (Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. Могильовкіна). У змісті методики наявний стимульний матеріал у вигляді опитувальника, який містить 25 тверджень (додаток Г), які потрібно оцінити від 1 до 5 балів, де:

1 – абсолютно упевнений;

2 – досить упевнений;

3 – не впевнений;

4 – досить не впевнений;

5 – абсолютно не впевнений.

Вивчення кар'єрної самоефективності, за допомогою окресленої методики, відбувається за наступними 5 шкалами:

1) професійна поінформованість;

2) самооцінка;

3) кар'єрне цілепокладання;

4) кар'єрне планування;

5) здатність розв'язувати кар'єрні проблеми.

Обробка результатів за методикою здійснюється за спеціальним ключем (додаток Д). Щодо інтерпретації результатів, визначається рівень розвитку кожної зі шкал[18].

З метою визначення ціннісних орієнтацій у кар'єрі персоналу учасників експериментальної та контрольної групи, ми використали методику «Якоря кар'єри» (Е. Шейн). Стимульним матеріалом до методики є опитувальник, який складається з 41 твердження, кожне з яких необхідно оцінити за 10-бальною шкалою значущості для особистості (додаток З). Під час проходження методики, визначаються переважаючи ціннісні орієнтації, зокрема:

1) професійна компетентність;

2) менеджмент;

3) автономія (незалежність);

4) стабільність роботи;

5) стабільність місця проживання;

6) служіння;

7) виклик;

8) інтеграція стилів життя;

9) підприємництво.

Додатково розраховуються такі три інтегральні шкали як:

1) орієнтація на вертикальну кар'єру – сума балів за шкалами «Менеджмент (Організаторська компетентність)», «Виклик», «Підприємництво (підприємницька креативність)»;

2) орієнтація на горизонтальну кар'єру – сума балів за шкалами «Професійна компетентність», «Стабільність місця проживання, «Служіння»;

3) орієнтація на умови – сума балів за шкалами «Автономія (незалежність)», «Стабільність місця роботи», «Інтеграція стилів життя».

Обробка та інтерпретація результатів за окресленою методикою здійснюється, за допомогою ключа, який запропонував Е. Шейн (додаток К) [53].

Для практичної перевірки ефективності розробленої та впровадженої системи роботи з підвищення показників професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни, на основі результатів учасників

експериментальної та контрольної групи на повторному етапі діагностування, ми скористалися методом математичної статистики – Т-критерієм Вілкоксона. Він застосовується при зіставленні показників, отриманих на одній й тій самій групі випробовуваних у двох різних умовах; підтвердження достовірності їх зміни у середньому по групі проводиться за інтенсивністю індивідуальних зрушень (а не тільки за їх напрямком, як в критерії знаків) [29].

Обробка результатів за зазначеним вище методом математичної статистики здійснювалася, за допомогою програми SPSS Statistics 23.0.

Емпіричне дослідження відбувалося в очній формі протягом 3 місяців. Констатувальний етап дослідження відбувався протягом 5 днів. Респондентам надавалися паперові версії бланків методик. Останні вони повинні були заповнити протягом 5 днів та повернути їх нам для подальшої обробки. Формуючий етап дослідження проходив протягом 2 місяців, 10 днів. У ньому брали участь досліджувані експериментальної групи. Щодо контрольного етапу дослідження, він відбувався протягом 5 днів. Респонденти експериментальної та контрольної групи повторно отримували паперові версії бланків методик, які заповнювали вдома чи на робочому місці протягом 5 днів та надалі повертали бланки з відповідями нам.

Отже, ми ознайомилися з особливостями організації, змістом та методичним інструментарієм дослідження. Дослідження було проведено на базі «Виробниче підприємство Вільнянський молокозавод». Під час нього, використані такі методики, які увійшли до методичного інструментарію як: «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір, модифікація А. Реана), «Методика діагностики професійної мотивації» (В. Осьодло), «Кар'єрна самоефективність» (Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. Могильовкіна) та «Якоря кар'єри» (Е. Шейн). Окремо був використаний метод математичної статистики – Т-критерій Вілкоксона.

2.2 Аналіз результатів констатувального етапу дослідження

Здійснивши обробку та інтерпретацію результатів працівників ТОВ «Виробниче підприємство Вільнянський молокозавод», на констатувальному етапі дослідження, були зроблені висновки про поточний стан їхньої професійної мотивації. Здійснимо аналіз останнього.

По-перше, проаналізуємо результати респондентів за методикою «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір, модифікація А. Реана), які були отримані нами на констатувальному етапі дослідження (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1 – Результати працівників ТОВ «Виробниче підприємство Вільнянський молокозавод» за методикою «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір, модифікація А. Реана) на констатувальному етапі дослідження

Шкали методики	Середнє значення за групою		Стандартне відхилення	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
внутрішня професійна мотивація (ВМ)	1,8	2,2	0,4	0,7
зовнішня позитивна професійна мотивація (ЗПМ)	2,6	3,6	0,5	0,8
зовнішня негативна мотивація (ЗНМ)	4,2	3,8	0,7	1,1

Згідно з таблицею 2.1., на констатувальному етапі дослідження, респонденти експериментальної групи (ЕГ) за шкалою методики «внутрішня професійна мотивація» отримали середнє групове значення – 1,8 (стандартне відхилення – 0,4). Натомість досліджуваними контрольної групи, на цьому етапі, був отриманий середній показник за зазначеною шкалою – 2,2 (стандартне відхилення – 0,7). Водночас за шкалою методики «зовнішня позитивна професійна мотивація» були отримані наступні результати. Учасники експериментальної групи отримали середнє групове значення – 2,6 (стандартне відхилення – 0,5), контрольної – 3,6 (стандартне відхилення –

0,8). Щодо результатів за шкалою методики «зовнішня негативна професійна мотивація», респонденти ЕГ отримали середнє значення за групою – 4,2 (стандартне відхилення – 0,7); досліджувані КГ, в свою чергу, мали середнє групове значення – 3,8 (стандартне відхилення – 1,1) на констатувальному етапі дослідження. Таким чином, бачимо, що найменші показники були отримані респондентами ЕГ та КГ нашого емпіричного дослідження, на етапі первинного діагностування, за внутрішньою професійною мотивацією. Натомість найвищі результати учасників досліджуваних груп були отримані за зовнішньою негативною мотивацією.

Для детального ознайомлення з результатами респондентів ЕГ та КГ за методикою «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір, модифікація А. Реана), на констатувальному етапі дослідження, здійснимо їх візуалізацію, під час використання гістограми (Рисунок 2.1).

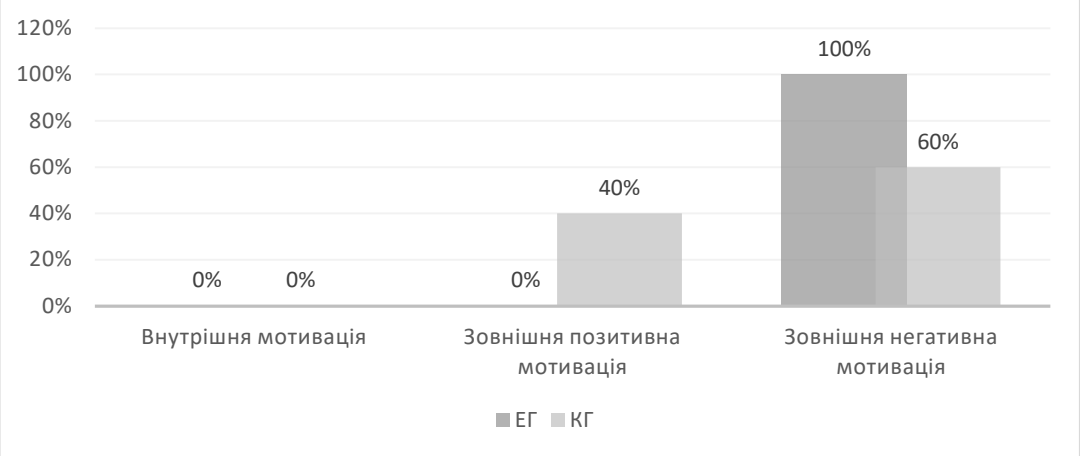


Рисунок 2.1 – Характер професійної мотивації працівників ТОВ «Виробниче підприємство Вільнянський молокозавод» на констатувальному етапі дослідження

На рисунку 2.1 можемо побачити, що на констатувальному етапі дослідження, у всіх учасників ЕГ переважає зовнішня негативна професійна мотивація (100%). Що стосується членів КГ, їх переважна більшість (60%) також має зовнішню негативну мотивацію. 40% респондентів зазначеної групи мали зовнішню позитивну мотивацію. Отримані результати вказують на те, що професійна діяльність окреслених респондентів здійснюється через

зовнішній негативний тиск, зокрема: неблагополучну зовнішню атмосферу у країні, покарання керівництва, штрафи тощо.

Отже, серед респондентів експериментальної (100%) та контрольної групи (60%), на констатувальному етапі дослідження, переважає зовнішня негативна професійна мотивація. Тобто, вони виконують свої професійні обов'язки через зовнішній тиск негативного характеру.

Визначивши характер професійної мотивації працівників харчового підприємства в умовах війни, які взяли участь у дослідженні, перейдемо до розкриття особливостей професійної мотивації учасників експериментальної та контрольної групи. Для виконання зазначеного завдання, звернемо увагу на результати респондентів за методикою «Методика діагностики професійної мотивації» (В. Осьодло), які були отримані на констатувальному етапі дослідження (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2 – Результати працівників ТОВ «Виробниче підприємство Вільнянський молокозавод» за методикою «Методика діагностики професійної мотивації» (В. Осьодло) на констатувальному етапі дослідження

Шкали методики	Середнє значення за групою		Стандартне відхилення	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
оцінка результатів праці (ОРП)	4,8	8,4	1,1	1,0
професійні домагання	4,4	6,6	1,8	2,5
інтернальність у сфері професійних досягнень	5,8	7,8	1,3	2,2
професійні інтереси та цінності	7,8	6,2	0,7	1,7
життєві цілі	6,4	6,6	1,0	1,0
шкала соціальної бажаності	3,4	4,8	1,3	1,1
загальна активність	32,6	41,2	3,3	6,6

Згідно з таблицею 2.2., середнє значення за ЕГ за шкалою «оцінка результатів праці», на констатувальному етапі дослідження, становить – 4,8 (стандартне відхилення – 1,1), що відповідає низьким показникам.

Респонденти ЕГ досить слабко оцінюють результати своєї праці. За окресленою шкалою середнє групове значення за КГ складає – 8,4 (стандартне відхилення – 1,0), що вказує на середні показники. Досліджувані оцінюють свою роботу на достатньому рівні. Водночас за шкалою «професійні домагання», учасники ЕГ отримали – 4,4 (стандартне відхилення – 1,8), члени КГ – 6,6 (стандартне відхилення – 2,2). Окреслені значення є низькими та вказують, що респонденти мають слабкі домагання у професійній діяльності. Щодо шкали методики «інтернальність у сфері професійних досягнень», на констатувальному етапі дослідження, були отримані наступні результати. Респондентами ЕГ, на цьому етапі, було отримане середнє значення за групою – 5,8 (стандартне відхилення – 1,3 (низький рівень). Водночас учасники КГ мали середній груповий показник – 7,8 (стандартне відхилення – 2,2) (середні значення). Натомість респонденти ЕГ за шкалою методики «професійні інтереси та цінності» отримали середнє значення за групою – 7,8 (стандартне відхилення – 0,7), учасники контрольної групи – 6,2 (стандартне відхилення – 1,7). Отримані показники вказують на достатній рівень досліджуваних щодо забезпечення власних професійних цінностей та інтересів. Що стосується шкали методики «життєві цілі», на констатувальному етапі дослідження, були отримані наступні результати. Середнє значення за ЕГ – 6,4 (стандартне відхилення – 1,0). Середній груповий показник за КГ – 6,6 (стандартне відхилення – 1,0), що відповідає низькому рівню. Тобто, досліджувані обох груп не мають значних життєвих цілей. Водночас за шкалою методики «шкала соціальної бажаності» учасниками ЕГ, на констатувальному етапі дослідження, був отриманий середній груповий показник – 3,4 (стандартне відхилення – 1,3). Щодо учасників контрольної групи, середнє значення за окресленою шкалою – 4,8 (стандартне відхилення – 1,1). Це низькі показники, які засвідчують, що респонденти не є активними у власному соціальному професійному просторі. За шкалою «загальна активність», на етапі первинного діагностування респондентів, були отримані наступні результати. Середнє значення ЕГ за

зазначеною шкалою становить – 32,6 (стандартне відхилення – 3,3). Це низькі показники, які вказують на слабку загальну активність респондентів на роботі. Щодо середнього групового показника учасників КГ, на цьому етапі, він складає – 41,2 (стандартне відхилення – 6,6), що відповідає середньому рівню. Тобто, досліджувані КГ на достатньому рівні проявляють активність на роботі.

Таким чином, серед респондентів експериментальної групи, на констатувальному етапі дослідження, переважає низький рівень оцінки результатів праці, інтернальності у сфері професійних досягнень та загальної професійної активності. Натомість досліджувані контрольної групи мають середні показники зазначених критеріїв. У респондентів експериментальної та контрольної групи, на окресленому етапі, домінують: низькі показники професійних домагань, середній рівень професійних інтересів та цінностей, низькі показники життєвих цілей та соціальної бажаності. Усе це вказує на досить слабку професійну мотивацію респондентів нашого емпіричного дослідження.

Після практичного розкриття особливостей професійної мотивації учасників експериментальної та контрольної групи, звернемо увагу на результати дослідження особливостей кар'єрної самоефективності членів зазначених груп, які були визначені за допомогою методики «Кар'єрна самоефективність» (Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. Могильовкіна) (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3 – Результати працівників ТОВ «Виробниче підприємство Вільнянський молокозавод» за методикою «Кар'єрна самоефективність» (Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. Могильовкіна) на констатувальному етапі дослідження

Шкали методики	Середнє значення за групою		Стандартне відхилення	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
професійна поінформованість	20,4	20,8	2,7	3,1
самооцінка	14,4	15,8	5,7	3,5

Продовження таблиці 2.3

кар'єрне цілепокладання	12,0	15,8	5,1	4,1
кар'єрне планування	8,8	13,4	3,7	2,6
здатність розв'язувати кар'єрні проблеми	13,6	17,2	5,5	2,8

Згідно з таблицею 2.3., на констатувальному етапі дослідження, за шкалою методики «професійна поінформованість», респонденти ЕГ отримали середнє групове значення – 20,4 (стандартне відхилення – 3,1). Водночас учасниками КГ був отриманий середній груповий показник – 20,8 (стандартне відхилення – 3,1). Отримані значення відповідають середньому рівню розвитку зазначеного критерію, тобто респонденти на достатньому рівні володіють теоретичними та практичними навичками, які необхідні для здійснення їхньої професійної діяльності. За шкалою «самооцінка», досліджувана група учасників ЕГ отримала середнє значення – 14,4 (стандартне відхилення – 5,7). Натомість респондентами КГ було отримане середнє групове значення – 15,8 (стандартне відхилення – 3,5). Окреслені показники відповідають низькому рівню. Отже, респонденти слабко оцінюють свій професійний потенціал. Щодо шкали методики «кар'єрне цілепокладання», учасниками ЕГ, на констатувальному етапі дослідження, було отримане середнє групове значення – 12,0 (стандартне відхилення – 5,1). Водночас респонденти КГ отримали середній показник за групою – 15,8 (стандартне відхилення – 4,1). Отримані значення вказують на низький рівень розвитку, тобто досліджувані працівники не здатні продуктивно ставити перед собою кар'єрні цілі. За шкалою «кар'єрне планування», учасниками ЕГ, на етапі первинного діагностування, отримано показник – 8,8 (стандартне відхилення – 3.7). Щодо респондентів КГ, вони отримали середнє групове значення за шкалою – 13,4 (стандартне відхилення – 2,6). Усе це вказує на низькі показники розвитку зазначеного критерію. Респонденти досить слабко можуть планувати свою кар'єру. Що стосується шкали методики «здатність розв'язувати кар'єрні проблеми», за нею були

отримані наступні результати. Середнє значення за ЕГ становить – 13,6 (стандартне відхилення – 5,5), що відповідає низькому рівню розвитку зазначеної здатності. Натомість середній груповий показник учасників КГ складає – 17,2 (стандартне відхилення – 2,8), що вказує на середній рівень розвитку здатності розв'язувати кар'єрні проблеми.

Отже, засвідчено, що на констатувальному етапі дослідження, у респондентів експериментальної та контрольної групи переважають: середні показники професійної поінформованості, низький рівень професійної самооцінки, низький рівень кар'єрного цілепокладання та планування. Переважна більшість респондентів експериментальної групи мають низькі показники розвитку здатності до розв'язання кар'єрних проблем. Водночас у досліджуваних контрольної групи домінують середні показники розвитку зазначеної здатності. Усе це вказує на низький рівень кар'єрної самоефективності респондентів нашого емпіричного дослідження на констатувальному етапі дослідження.

Дослідивши особливості кар'єрної самоефективності членів експериментальної та контрольної групи, на констатувальному етапі дослідження, перейдемо до визначення ціннісних орієнтацій у кар'єрі учасників окреслених досліджуваних груп, на цьому етапі, на основі отриманих балів за методикою «Якоря кар'єри» (Е. Шейн) (таблиця 2.4).

Таблиця 2.4 – Результати працівників ТОВ «Виробниче підприємство Вільнянський молокозавод» за методикою «Якоря кар'єри» (Е. Шейн) на констатувальному етапі дослідження

Шкали методики	Середнє значення за групою		Стандартне відхилення	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
професійна компетентність	33,8	38,0	6,4	6,1
менеджмент	13,6	18,0	4,2	4,0
автономія (незалежність)	12,8	17,0	1,9	2,5
стабільність роботи	24,0	27,0	3,4	2,5
стабільність місця проживання	21,0	25,0	5,9	4,5

Продовження таблиці 2.4

служіння	14,0	19,0	5,0	5,0
виклик	9,0	14,0	3,8	3,8
інтеграція стилів життя	25,0	28,0	3,2	2,5
підприємництво	19,0	24,0	3,8	3,8

Згідно з таблицею 2.4., були отримані наступні результати респондентів нашого емпіричного дослідження. На констатувальному етапі дослідження, за ціннісною орієнтацією у кар'єрі «професійна компетентність», учасники ЕГ отримали середнє значення за групою – 33,8 (стандартне відхилення – 6,4), члени КГ – 38,0 (стандартне відхилення – 6,1). Водночас за кар'єрною орієнтацією «менеджмент», середнє значення членів ЕГ, на етапі первинного діагностування, становить – 13,6 (стандартне відхилення – 4,2). Щодо учасників КГ, середній груповий показник складає – 18,0 (стандартне відхилення – 4,0). Натомість за ціннісною орієнтацією у кар'єрі «автономія (незалежність)», респонденти ЕГ отримали середнє групове значення – 12,8 (стандартне відхилення – 1,9). Учасники КГ, на констатувальному етапі дослідження, в свою чергу, мали середній груповий показник – 17,0 (стандартне відхилення – 2,5). За кар'єрною орієнтацією «стабільність роботи», середнє значення за ЕГ складає – 24,0 (стандартне відхилення – 3,4), КГ – 27,0 (стандартне відхилення – 2,5). Середнє групове значення за ціннісною орієнтацією у кар'єрі «стабільність місця проживання» учасників ЕГ складає – 21,0 (стандартне відхилення – 5,9). Що стосується членів КГ, вони отримали середній груповий показник – 25,0 (стандартне відхилення – 4,5). За кар'єрною орієнтацією «служіння», респонденти ЕГ отримали середнє групове значення – 14,0 (стандартне відхилення – 5,0). Щодо респондентів КГ, за окресленою кар'єрною орієнтацією був отриманий середній показник – 19,0 (стандартне відхилення – 5,0). Щодо ціннісної орієнтації у кар'єрі «виклик», респондентами ЕГ, на констатувальному етапі дослідження, було отримано середнє групове

значення – 9,0 (стандартне відхилення – 3,8). Що стосується досліджуваних учасників КГ, ними був отриманий середній груповий показник – 14,0 (стандартне відхилення – 3,8). За кар'єрною орієнтацією «інтеграція стилів життя», члени ЕГ отримали середнє групове значення – 25,0 (стандартне відхилення – 3,2), учасники КГ, в свою чергу – 28,0 (стандартне відхилення – 2,5). Щодо ціннісної орієнтації у кар'єрі «підприємництво», на констатувальному етапі дослідження, учасники ЕГ отримали середній груповий показник – 19,0 (стандартне відхилення – 3,8). Натомість членами КГ було отримано середнє групове значення – 24,0 (стандартне відхилення – 3,8).

З метою визначення переважаючих ціннісних орієнтацій у кар'єрі респондентів ЕГ та КГ, на констатувальному етапі дослідження, візуалізуємо отримані результати у вигляді гістограми (Рисунок 2.2).

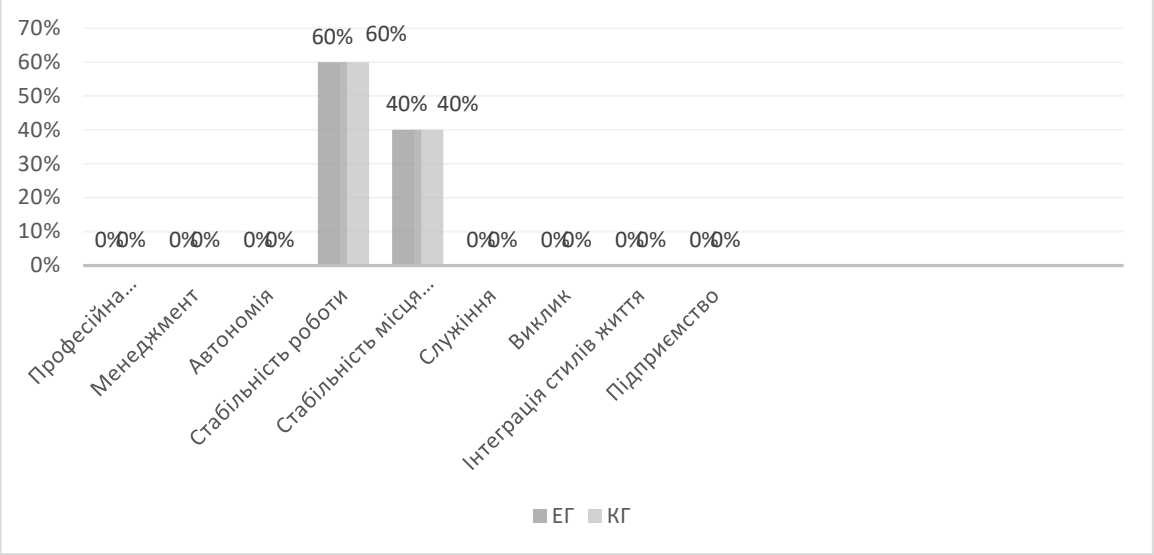


Рисунок 2.2 – Переважаючі ціннісні орієнтації у кар'єрі працівників ТОВ «Виробниче підприємство Вільнянський молокозавод» на констатувальному етапі дослідження

На рисунку 2.2. спостерігаємо, що, на констатувальному етапі дослідження, переважна більшість респондентів ЕГ (60%) та КГ (60%) мають домінуючу ціннісну орієнтацію у кар'єрі – «стабільність роботи». Це вказує на те, що вони шукають таке місце роботи, де забезпечується певний термін

служби, воно відрізняється гарною репутацією, є надійним та стабільним. Натомість 40% учасників ЕГ та КГ мають тенденцію до переважання кар'єрної орієнтації – «стабільність місця проживання». Отже, такі люди обирають свою роботу через те, що «пускають коріння» у певному географічному місці, можуть змінювати роботу, якщо це не пов'язане зі зміною місця проживання. Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими та підійматися на високі посади в організації, але відмовляються від роботи, нових можливостей, якщо це загрожує тимчасовими незручностями.

Таким чином, переважаючій більшості досліджуваних експериментальної (60%) та контрольної (60%) групи домінує кар'єрна орієнтація – «стабільність роботи». Тобто, досліджуваним працівникам, в умовах війни, досить важливо відчувати стабільність власного робочого місця, отримувати стабільну заробітну плату та соціальні послуги.

Отже, результати констатувального етапу дослідження, засвідчили, що у респондентів експериментальної та контрольної групи переважають: зовнішня негативна професійна мотивація (100%/60%), слабка професійна мотивація, низькі показники кар'єрної самоефективності та кар'єрна орієнтація – «стабільність роботи» (60%/60%).

Висновки до другого розділу.

Таким чином, з метою практичного визначення соціально-психологічних особливостей мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни, було проведено емпіричне дослідження на базі ТОВ «Виробниче підприємство Вільнянський молокозавод». У ньому взяло участь 50 респондентів, які є працівниками зазначеного підприємства. Респонденти були поділені на дві групи: експериментальну та контрольну (по 25 осіб у групі).

Для виконання поставленої мети та завдань емпіричного дослідження, були використані такі методи як: «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір, модифікація А. Реана), «Методика діагностики професійної

мотивації» (В. Осьодло), «Кар'єрна самоефективність» (Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. Могильовкіна) та «Якоря кар'єри» (Е. Шейн) та метод математичної статистики – Т-критерій Вілкоксона.

Емпіричне дослідження передбачало наявність наступних трьох етапів: констатувального, формуючого та контрольного.

Отримані результати респондентів, на констатувальному етапі, надали нам можливість зробити певні висновки. Серед досліджуваних експериментальної (100%) та контрольної групи переважала зовнішня негативна професійна мотивація. Отже, професійна діяльність окреслених респондентів здійснюється через зовнішній негативний тиск, зокрема: неблагополучну зовнішню атмосферу у країні, покарання керівництва, штрафи тощо. Відмічається слабка професійна мотивація, яка виражалася у таких показниках як: професійні домагання, інтернальність у сфері професійних досягнень, життєві цілі, шкала соціальної бажаності та загальна професійна активність. Додаткового спостерігалися низькі показники кар'єрної самоефективності, які виявлялися у наступних показниках: професійна самооцінка, кар'єрне цілепокладання та планування та здатність розв'язувати кар'єрні проблеми. Варто зазначити, що у переважній більшості респондентів нашого емпіричного дослідження, на констатувальному етапі дослідження, домінувала кар'єрна орієнтація – «стабільність роботи» (60%/60%). Тобто респонденти, в умовах війни, хочуть відчувати стабільність власного робочого місця, отримувати стабільну заробітну плату та соціальні послуги.

Результати досліджуваних експериментальної групи, на констатувальному етапі дослідження, є меншими, ніж у респондентів контрольної групи, тому нами було вирішено проводити подальшу корекційну роботу саме з першими.

РОЗДІЛ 3
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ РОБІТНИКІВ ХАРЧОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВІЙНИ

3.1 Система роботи з підвищення показників професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни та її обґрунтування

Враховуючи отримані результати досліджуваних робітників харчового підприємства, на констатувальному етапі дослідження, які засвідчують про досить низькі показники їхньої професійної мотивації, в умовах війни, нами було вирішено розробити та апробувати з ними окрему систему роботи, результатом якої буде покращення їхньої мотивації до професійної діяльності. Пропонуємо детальніше ознайомитися з її змістом.

Під час розробки системи роботи з підвищення показників професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни, ми слугували думкою С. Прохоровської, якою були названі основні завдання керівництва організації задля забезпечення кращої професійної мотивації працівників [35]. На нашу думку, комплекс зазначених завдань є оптимальним для отримання кращого результату.

По-перше, вважаємо важливим здійснювати стимулювання робітників до якісних та вчасно виконаних робочих задач. В процесі вибору доцільних методів для виконання цього завдання, в умовах війни, нами були використані як матеріальні, так й нематеріальні методи. Ми погоджуємося з С. Прохоровською, що доцільним є комплексно користуватися матеріальними та нематеріальними методами підвищення мотивації робітників до професійної діяльності [35]. Отже, з метою заохочення старанної та швидкої роботи працівників, були впроваджені такі матеріальні методи, як грошові премії. Для робітників, які виконували свою роботу за 2

дні до дедлайну та раніше нараховувалася грошова премія – 10% заробітної плати. Щодо нематеріальних методів підвищення мотивації робітників до професійної діяльності, були обрані наступні: похвала керівництвом перед колегами та надання заохочувальних грамот за швидку роботу.

Переконані, що не менш важливим є сприяти зростанню продуктивності професійних результатів працівників. Для цього, були впроваджені такі матеріальні та нематеріальні методи покращення професійної мотивації персоналу як:

1) винагороди (винагорода у вигляді грошового бонусу (2000 грн) за кращим результатом продуктивності за 2 місяці);

2) надання грамоти кращому працівнику місяця;

3) розміщення фото кращого робітника місяця на головному стенді організації;

4) надання гнучкого графіку роботи;

5) кар’єрний зріст за результатами роботи (підвищення за посадою).

Дотримуємося думки, що для підвищення показників мотивації працівників до професійної мотивації в умовах війни, дуже важливо сформувати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі. Для виконання цього завдання, ми протягом 2 місяців організували такі групові форми взаємодії персоналу підприємства як:

1) спільний пікнік для персоналу на природі;

2) соціально-психологічний тренінг «Разом в умовах війни»;

3) робота психолога організації у напрямку формування згуртованості колективу (спільні зустрічі, консультації);

4) групові завдання для виконання робочих задач;

5) щотижневі збори персоналу для обговорення нагальних проблем;

6) психологічні зустрічі для відновлення (релаксація, йога, медитація).

На теперішньому етапі розвитку країни, поширення набуває міграція робітників Україною та їх еміграція з метою забезпечення своєї безпеки.

Через це, може відбуватися плинність кадрів на підприємстві. Для зниження рівня плинності персоналу, нами були впроваджені такі заходи як:

1) фінансові бонуси щомісяця для робітників (20% заробітної плати за роботу у прифронтовому місті);

2) грошова премія у розмірі 50% заробітної плати для працівників, які працюють в організації більше ніж 1 рік (один раз на рік);

3) можливість кар'єрного росту для працівників, які працюють більше ніж 6 місяців на підприємстві.

Останнє забезпечувалося й у вигляді курсів підвищення професійної кваліфікації, можливості відвідування навчальних занять та отримання вищої освіти для обіймання вищої посади. Усе це відбувалося за кошти підприємства, безоплатно для робітників.

Наголошуємо на важливості підтримки цінних фахівців на підприємстві, які відрізняються своєю компетентністю та високим рівнем кваліфікації. Досить важливо підтримувати високий рівень професійної мотивації таких працівників. Для цього, ми скористалися наступними матеріальними та нематеріальними методами впливу:

1) збільшення заробітної плати на 50%;

2) грошові премії щомісяця (20% від заробітної плати);

3) якісний та надійний соціальний пакет (100% оплачувана відпустка, лікарняний тощо);

4) розміщення фото працівника на головному стенді організації та сайті;

5) похвала та нематеріальні заохочення від керівництва (грамоти, сертифікати, відзнаки);

6) організація відряджень за кордон з метою здійснення обміну професійним досвідом та підвищення кваліфікації у професійній діяльності.

З метою забезпечення кращих показників мотивації до професійної діяльності працівників підприємства, варто посилювати лояльність персоналу до організації та роботодавця. Оперуємо думкою Т. Власенко

щодо важливих ознак лояльності персоналу для формування необхідних умов для виконання цього завдання [7]. Мова йде про такі як:

1) формування високих показників самоповаги та поваги у бік колег, почуття гордості за спільні успіхи;

2) врахування інтересів членів колективу;

3) забезпечення відсутності обмежень у процесі розв'язання професійних завдань;

4) формування довіри та відкритого спілкування персоналу з керівництвом.

З метою забезпечення зазначених вище умов, з персоналом підприємства були організовані наступні спільні заходи представників керівництва організації та робітників:

1) робоча нарада керівництва та працівників підприємства «Нагальні проблеми організації» (кожен місяць);

2) індивідуальні зустрічі персоналу з керівництвом;

3) зустрічі персоналу та керівництва безпосередньо під час роботи;

4) спільні корпоративні заходи представників керівництва та персоналу.

Переконані, що якість роботи працівників значно залежить від корпоративного духу та корпоративної культури організації. Останні ми формували наступним чином:

1) інтерактивні ігри працівників організації: «Асоціативні зв'язки з роботою», «Чому моя робота найкраща?», «Найкраще підприємство в Україні – наше»;

2) створення персоналом гасла, гербу підприємства;

3) участь персоналу на «Ярмарку вакансій» у «Центрі зайнятості», з метою представлення свого харчового підприємства у найкращому вигляді;

4) дотримання традицій та правил функціонування організації;

5) спільні заходи керівництва та персоналу, які присвячені новим ідеям, інноваціям роботи підприємства;

6) збільшення групової роботи під час виконання професійних завдань.

В умовах війни в Україні, задля покращення професійної мотивації робітників, важливо забезпечити їм безпечні умови праці. Ми грунтувалися думкою О. Середи та А. Кучмійовою щодо необхідних заходів [40; 18]. Зважаючи на це, розроблена система роботи передбачала виконання наступних завдань:

1) забезпечення комфортного та безпечного облаштування укриття (зручні дивани, стільці, запас їжі, води тощо);

2) надання можливості працювати в укритті, під час повітряних тривог та блекаутів (павербанки, старлінки, Wifi-мережа в укритті та ін.);

3) забезпечення медичним супроводом (аптечка, медична сестра на території організації тощо).

Дотримуємося думки Л. Мекшун, яка вважає, що керівництво організації, в умовах війни, повинно слідкувати за станом професійної мотивації працівників [23]. Враховуючи це, протягом усього часу апробування запропонованої системи роботи, психологом та керівництвом організації проводилася діагностична робота, яка мала за мету здійснювати спостереження за станом професійної мотивації робітників. Для цього, були впроваджені такі заходи як:

1) діагностика стану емоційного вигорання працівників психологом;

2) групові та індивідуальні бесіди щодо психологічного стану робітників та його впливу на мотивації до виконання професійних обов’язків (здійснювалися представниками керівництва підприємства);

3) з’ясування можливих стресових ризиків та прогнозування поведінкових моделей працівників практичним психологом організації.

Самостійно розроблена система роботи з підвищення показників професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни була апробована з респондентами експериментальної групи протягом 2 місяців. Після її апробування з членами зазначеної групи було проведено усне опитування стосовно їх думок щодо змісту та результатів впровадженої

системи роботи з покращення мотивації до професійної діяльності. Робітники стверджували, що такий підхід до виконання окресленого завдання їм дуже сподобався. Вони надали досить позитивну оцінку системі роботи на показники їх професійної мотивації. Додатково працівники підприємства відмітили доцільність використання як матеріальних, так й нематеріальних методів підвищення мотивації до професійної діяльності. Переважна більшість робітників зробили акцент на важливості забезпечення безпечних та зручних умов роботи на підприємстві в умовах війни, зокрема, обладнання зручного укриття та надання додаткових засобів забезпечення електропостачання (павербанки, старлінк).

Таким чином, нами була розроблена та апробована з членами експериментальної групи система роботи з підвищення показників професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни. Вона передбачала впровадження окремих заходів та дотримання певних умов на підприємстві протягом 2 місяців. Система роботи з покращення мотивації робітників до професійної діяльності у своєму змісті містила як матеріальні, так й нематеріальні методи і засоби для виконання цього завдання.

3.2 Аналіз результатів контрольного етапу дослідження

Після апробування з респондентами експериментальної групи системи роботи з покращення мотивації робітників до професійної діяльності, нами було проведено повторне діагностування стану професійної мотивації досліджуваних експериментальної та контрольної групи нашого емпіричного дослідження. Ознайомимося детальніше зі змістом отриманих результатів та зробимо висновок щодо ефективності впровадженої системи роботи.

Під час повторного діагностування використовувалися психодіагностичні методики, які впроваджувалися на етапі первинного діагностування. Мова йде про такі як: «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір, модифікація А. Реана), «Методика діагностики професійної

мотивації» (В. Осьодло), «Кар'єрна самоефективність» (Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. Могильовкіна) та «Якоря кар'єри» (Е. Шейн). Окремо на контрольному етапі дослідження був використаний метод математичної статистики – Т-критерій Вілкоксона, який забезпечувався у програмі SPSS Statistics 23.0.

Почнемо з аналізу результатів респондентів експериментальної (ЕГ) та контрольної групи (КГ) за методикою «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір, модифікація А. Реана), які були отримані нами на контрольному етапі дослідження (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1 – Результати працівників ТОВ «Виробниче підприємство Вільнянський молокозавод» за методикою «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір, модифікація А. Реана) на контрольному етапі дослідження

Шкали методики	Середнє значення за групою		Стандартне відхилення		Т-критерій Вілкоксона	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
внутрішня професійна мотивація (ВМ)	4,9	2,2	0,4	0,7	Z=-5,000 p=0,000	Z=0,000 p=1,000
зовнішня позитивна професійна мотивація (ЗПМ)	4,8	3,6	0,4	0,8	Z= -2,559 p= 0,010	Z=0,000 p=1,000
зовнішня негативна мотивація (ЗНМ)	2,0	3,8	1,1	1,1	Z= -4,443 p= 0,000	Z=0,000 p=1,000

Згідно з таблицею 3.1., на контрольному етапі дослідження, середнє групове значення респондентів ЕГ за шкалою «внутрішня професійна мотивація» складає – 4,9 (стандартне відхилення – 0,4). Натомість середній груповий показник досліджуваних КГ, на зазначеному етапі, складає – 2,2 (стандартне відхилення – 0,7). За шкалою «зовнішня позитивна професійна

мотивація», респондентами ЕГ, на етапі повторного діагностування, було отримане середнє групове значення – 4,8 (стандартне відхилення – 0,4). Водночас досліджувані КГ, на цьому етапі, мають середній показник – 3,6 (стандартне відхилення – 0,8). Що стосується шкали «зовнішня негативна мотивація», спостерігаємо, що середнє значення за ЕГ, на контрольному етапі дослідження, становить – 2,0 (стандартне відхилення – 1,1). Натомість в учасників КГ наявний середній груповий показник – 3,8 (стандартне відхилення – 1,1). Отже, можемо побачити, що респонденти ЕГ, на етапі повторного діагностування, мають найвищі показники за внутрішньою професійною мотивацією. У представників КГ, в свою чергу, більшими є показники зовнішньої негативної професійної мотивації. Отримані результати були перевірені, за допомогою методу математичної статистики Т-критерія Вілкоксона у програмі SPSS Statistics 23.0. Показники респондентів ЕГ, які були отримані за шкалами «внутрішня професійна мотивація» (p=0,000), «зовнішня позитивна мотивація» (p=0,010) та «зовнішня негативна мотивація» (p=0,000) вказують на те, що зміни, які відбулися у них, на контрольному етапі дослідження, мають статистичну значимість. Щодо показників досліджуваних КГ, вони не зазнали змін (p=1,000).

Візуалізуємо отримані результати респондентів ЕГ, на констатувальному та контрольному етапах дослідження, за методикою «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір, модифікація А. Реана), з метою їх порівняння. Для виконання цього завдання, використаємо гістограму (Рисунок 3.1).

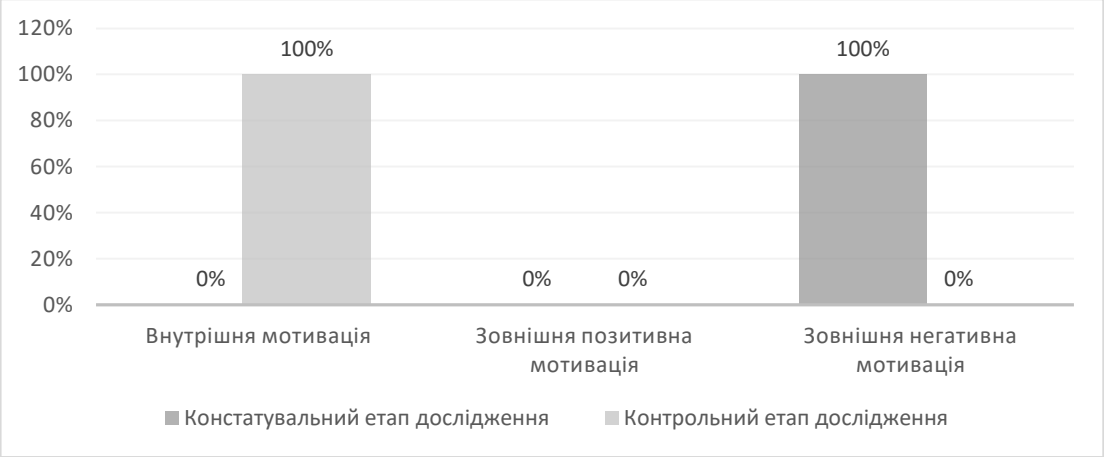


Рисунок 3.1 – Порівняльна характеристика характеру професійної мотивації працівників ТОВ «Виробниче підприємство Вільнянський молокозавод» ЕГ на констатувальному та контрольному етапі дослідження

На рисунку 3.1 спостерігаємо, що на контрольному етапі дослідження, характер професійної мотивації респондентів експериментальної групи значно змінився. Якщо на етапі первинного діагностування, усі вони мали зовнішню негативну мотивацію як рушійну силу їх професійної діяльності (100%), то на етапі повторного діагностування, характер їх мотивації до професійної діяльності змінився на внутрішній (100%). Тобто, професійна мотивація респондентів ЕГ зумовлена внутрішніми мотивами особистості та не зазнає зовнішніх впливів.

Отже, виявлено, що на контрольному етапі дослідження, у досліджуваних експериментальної групи змінився характер професійної мотивації. У них переважає внутрішня мотивація до професійної діяльності (100%). У респондентів контрольної групи, залишився незмінним зовнішній негативний характер професійної мотивації (60%).

Визначивши характер професійної мотивації працівників харчового підприємства в умовах війни, які взяли участь у дослідженні, після апробування авторської системи роботи, перейдемо до розкриття особливостей професійної мотивації учасників експериментальної та контрольної групи на контрольному етапі дослідження. Проаналізуємо

результати респондентів за методикою «Методика діагностики професійної мотивації» (В. Осьодло), які були отримані на повторному етапі дослідження (таблиця 3.2).

Таблиця 3.2 – Результати працівників ТОВ «Виробниче підприємство Вільнянський молокозавод» за методикою «Методика діагностики професійної мотивації» (В. Осьодло) на контрольному етапі дослідження

Шкали методики	Середнє значення за групою		Стандартне відхилення		Т-критерій Вілкоксона	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
оцінка результатів праці (ОРП)	12,2	8,4	1,3	1,0	Z=-4,443 p= 0,000	Z=0,000 p=1,000
професійні домагання	12,2	6,6	0,4	2,5	Z= -4,418 p= 0,000	Z=0,000 p=1,000
інтернальність у сфері професійних досягнень	11,8	7,8	1,3	2,2	Z= -4,418 p= 0,000	Z=0,000 p=1,000
професійні інтереси та цінності	11,6	6,2	1,0	1,7	Z= -4,443 p= 0,000	Z=0,000 p=1,000
життєві цілі	11,0	6,6	0,9	1,0	Z= -4,496 p=0,000	Z=0,000 p=1,000
шкала соціальної бажаності	7,6	4,8	0,8	1,1	Z= -4,443 p= 0,000	Z=0,000 p=1,000
загальна активність	67,4	41,2	3,3	6,6	Z= -4,418 p=0,000	Z=0,000 p=1,000

Згідно з таблицею 3.2., на контрольному етапі дослідження, за шкалою «оцінка результатів праці» середнє значення ЕГ становить – 12,2 (стандартне відхилення – 1,3), що відповідає високому рівню. Респонденти окресленої групи досить високо оцінюють результати своєї роботи. Щодо досліджуваних КГ, на цьому етапі, за зазначеною шкалою, ними був

отриманий середній груповий показник – 8,4 (стандартне відхилення – 1,0), що відповідає середнім показникам. Респонденти зазначеної групи на достатньому рівні оцінюють свою працю. За шкалою «професійні домагання» досліджуваними ЕГ було отримане середнє групове значення – 12,2 (стандартне відхилення – 0,4), що вказує на високий рівень їх домагань у професійній діяльності. Щодо учасників КГ, бачимо, що їх середній груповий показник за цією шкалою відповідає низькому рівню (6,6; стандартне відхилення – 2,5). За шкалою «інтернальність у сфері професійних досягнень», на контрольному етапі дослідження, членами ЕГ було отримане групове значення – 11,8 (стандартне відхилення – 1,3), що вказує на високі показники розвитку окресленого критерію. Що стосується респондентів КГ, на цьому етапі, вони мали середній показник за групою – 7,8 (стандартне відхилення – 2,2), що відповідає низькому рівню. Можемо спостерігати, що середнє групове значення ЕГ, на етапі повторного діагностування, за шкалою «професійні інтереси та цінності» складає – 11,6 (стандартне відхилення – 1,0), що вказує на те, що респонденти окресленої групи забезпечують велику кількість професійних інтересів та цінностей у своїй професійній діяльності. Натомість у досліджуваних КГ відмічається протилежний результат – низькі показники за цією шкалою (6,2; стандартне відхилення – 1,7). Щодо шкали методики «життєві цілі», на контрольному етапі дослідження, респонденти ЕГ отримали середнє групове значення за нею – 11,0 (стандартне відхилення – 0,9), що належить до високих показників. Що стосується досліджуваних КГ, їх середній груповий показник за цією шкалою складає – 6,6 (стандартне відхилення – 1,0), що вказує на низький рівень. Отже, респонденти ЕГ мають більше життєвих цілей, порівняно з досліджуваними КГ. За шкалою «шкала соціальної бажаності», учасниками ЕГ було отримано середнє групове значення – 7,6 (стандартне відхилення – 0,8), що вказує на низькі показники. Середній груповий показник КГ також відповідає низькому рівню (4,8; стандартне відхилення – 1,1). Щодо шкали методики «загальна активність», на контрольному етапі

дослідження, респондентами ЕГ було отримане середнє групове значення – 67,4 (стандартне відхилення – 3,3). Отриманий результат вказує на високий рівень загальної активності під час виконання професійних обов'язків, у респондентів цієї групи. Водночас члени КГ отримали середній груповий показник – 41,2 (стандартне відхилення – 6,6). Отримані результати, за методикою «Методика діагностики професійної мотивації» (В. Осьодло) були оброблені, за допомогою методу математичної статистики Т-критерія Вілкоксона у програмі SPSS Statistics 23.0. Отримані показники вказують на те, що, на контрольному етапі дослідження, у специфіці професійної мотивації респондентів ЕГ відбулися значні зміни, які мають статистичну значимість. Мова йде про показники за такими шкалами, як: оцінка результатів праці (p=0,000), професійні домагання (p=0,000), інтернальність у сфері професійних досягнень (p=0,000), професійні інтереси та цінності (p=0,000), життєві цілі (p=0,000), шкала соціальної бажаності (p=0,000) та загальна активність (p=0,000). Щодо досліджуваних КГ, окреслені показники, на контрольному етапі дослідження, не зазнали статистично значимих змін (p=1,000).

Таким чином, бачимо, що після апробування авторської системи роботи, рівень професійної мотивації респондентів ЕГ значно підвищився. Натомість стан мотивації до професійної діяльності досліджуваних КГ, на цьому етапі, не змінився.

Практично розкривши особливості професійної мотивації учасників експериментальної та контрольної групи на контрольному етапі дослідження, звернемо увагу на результати дослідження особливостей кар'єрної самоефективності членів зазначених груп, на цьому етапі. Для виконання окресленого завдання, розглянемо результати респондентів за методикою «Кар'єрна самоефективність» (Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. Могильовкіна), які ми отримали на етапі повторного діагностування досліджуваних груп (таблиця 3.3).

Таблиця 3.3 – Результати працівників ТОВ «Виробниче підприємство Вільнянський молокозавод» за методикою «Кар'єрна самоефективність» (Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. Могильовкіна) на контрольному етапі дослідження

Шкали методики	Середнє значення за групою		Стандартне відхилення		Т-критерій Вілкоксона	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
професійна поінформованість	22,0	20,8	2,5	3,1	Z= -3,992 p= 0,000	Z=0,000 p=1,000
самооцінка	23,0	15,8	1,2	3,5	Z= - 4,418 p= 0,000	Z=0,000 p=1,000
кар'єрне цілепокладання	20,2	15,8	2,3	4,1	Z= - 4,418 p= 0,000	Z=0,000 p=1,000
кар'єрне планування	20,0	13,4	1,5	2,6	Z= - 4,418 p= 0,000	Z=0,000 p=1,000
здатність розв'язувати кар'єрні проблеми	22,0	17,2	1,7	2,8	Z= -4,443 p= 0,000	Z=0,000 p=1,000

Згідно з таблицею 3.3, на контрольному етапі дослідження, учасники ЕГ за шкалою «професійна поінформованість» отримали середнє групове значення – 22,0 (стандартне відхилення – 2,5), що вказує на високий рівень їх професійної обізнаності. Натомість респонденти КГ, на зазначеному етапі, мали середній груповий показник – 20,8 (стандартне відхилення – 3,1), що відповідає середньому рівню. Щодо шкали методики «самооцінка», досліджувані ЕГ отримали середнє групове значення – 23,0 (стандартне відхилення – 1,2), що вказує на високий рівень їх професійної самооцінки. Водночас респонденти КГ мали середній груповий показник – 15,8 (стандартне відхилення – 3,5), що відповідає низькому рівню. Що стосується шкали «кар'єрне цілепокладання», на контрольному етапі дослідження, досліджуваними ЕГ був отриманий середній груповий показник – 20,2

(стандартне відхилення – 2,3), що вказує на середній рівень розвитку здатності до визначення кар'єрних цілей. Респонденти КГ, в свою чергу, мали середній показник, який також відповідає середньому рівню (15,8; стандартне відхилення – 4,1). Середнє значення ЕГ за шкалою «кар'єрне планування», на етапі повторного діагностування, становить – 20,0 (стандартне відхилення – 1,5), що вказує, що окреслена здатність розвинута на середньому рівні. Натомість у респондентів КГ вона розвинута на низькому рівні (13,4; стандартне відхилення – 2,6). Щодо здатності розв'язувати кар'єрні проблеми, на контрольному етапі дослідження, бачимо, що ЕГ мала середнє групове значення – 22,0 (стандартне відхилення – 1,7), що вказує на високий рівень її розвитку. Водночас досліджувані КГ показали середні показники розвитку (17,2; стандартне відхилення – 2,8) зазначеної здатності на окресленому етапі дослідження. Отримані результати були оброблені, за допомогою методу математичної статистики Т-критерія Вілкоксона. Виявлено, що усі показники кар'єрної самоефективності учасників ЕГ зазнали статистично значимих змін. Мова йде про наступні показники: професійна поінформованість (p=0,000), самооцінка (p=0,000), кар'єрне цілепокладання (p=0,000), кар'єрне планування (p=0,000) та здатність розв'язувати кар'єрні проблеми (p=0,000). Що стосується окреслених показників у досліджуваних КГ, вони не зазнали статистично значимих змін (p=1,000).

Отже, можемо зробити висновок, що під впливом самостійно розробленої системи роботи, у респондентів експериментальної групи підвищилися показники кар'єрної самоефективності. Результати досліджуваних контрольної групи, на контрольному етапі дослідження, залишилися незмінними.

Після дослідження особливостей кар'єрної самоефективності членів експериментальної та контрольної групи, на контрольному етапі дослідження, перейдемо до визначення ціннісних орієнтацій у кар'єрі учасників окреслених досліджуваних груп, на цьому етапі, за допомогою методики «Якоря кар'єри» (Е. Шейн) (таблиця 3.4).

Таблиця 3.4 – Результати працівників ТОВ «Виробниче підприємство Вільнянський молокозавод» за методикою «Якоря кар'єри» (Е. Шейн) на контрольному етапі дослідження

Шкали методики	Середнє значення за групою		Стандартне відхилення		Т-критерій Вілкоксона	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
професійна компетентність	42,0	38,0	2,5	6,1	Z= -4,392 p=0,000	Z=0,000 p=1,000
менеджмент	21,0	18,0	2,0	4,0	Z=-4,418 p=0,000	Z=0,000 p=1,000
автономія (незалежність)	17,0	17,0	2,5	2,5	Z=-4,523 p=0,000	Z=0,000 p=1,000
стабільність роботи	30,0	27,0	0,0	2,5	Z=-3,948 p=0,000	Z=0,000 p=1,000
стабільність місця проживання	23,0	25,0	4,0	4,5	Z=-3,162 p=0,002	Z=0,000 p=1,000
служіння	24,0	19,0	2,5	5,0	Z= -5,000 p=0,000	Z=0,000 p=1,000
виклик	23,0	14,0	3,8	4,0	Z= -4,667 p= 0,000	Z=0,000 p=1,000
інтеграція стилів життя	28,0	28,0	2,5	2,5	Z=-3,873 p=0,000	Z=0,000 p=1,000
підприємництво	24,0	24,0	3,8	3,8	Z=-5,000 p=0,000	Z=0,000 p=1,000

Згідно з таблицею 3.4., на контрольному етапі дослідження, за ціннісною орієнтацією у кар'єрі «професійна компетентність», учасники ЕГ отримали середнє значення за групою – 42,0 (стандартне відхилення – 2,5), члени КГ – 38,0 (стандартне відхилення – 6,1). Водночас за кар'єрною орієнтацією «менеджмент», середнє значення членів ЕГ, на етапі повторного

діагностування, становить – 21,0 (стандартне відхилення – 2,0). Щодо учасників КГ, середній груповий показник складає – 18,0 (стандартне відхилення – 4,0). Натомість за ціннісною орієнтацією у кар'єрі «автономія (незалежність)», респонденти ЕГ отримали середнє групове значення – 17,0(стандартне відхилення – 2,5). Учасники КГ, на контрольному етапі дослідження, в свою чергу, мали середній груповий показник – 17,0 (стандартне відхилення – 2,5). За кар'єрною орієнтацією «стабільність роботи», середнє значення за ЕГ складає – 30,0 (стандартне відхилення – 0,0), КГ – 27,0 (стандартне відхилення – 2,5). Середнє групове значення за ціннісною орієнтацією у кар'єрі «стабільність місця проживання» учасників ЕГ складає – 23,0 (стандартне відхилення – 4,0). Що стосується членів КГ, вони отримали середній груповий показник – 25,0 (стандартне відхилення – 4,5). За кар'єрною орієнтацією «служіння», респонденти ЕГ отримали середнє групове значення – 24,0 (стандартне відхилення – 2,5). Щодо респондентів КГ, за окресленою кар'єрною орієнтацією був отриманий середній показник – 19,0 (стандартне відхилення – 5,0). Щодо ціннісної орієнтації у кар'єрі «виклик», респондентами ЕГ, на контрольному етапі дослідження, було отримано середнє групове значення – 23,0 (стандартне відхилення – 3,8). Що стосується досліджуваних учасників КГ, ними був отриманий середній груповий показник – 14,0 (стандартне відхилення – 3,8). За кар'єрною орієнтацією «інтеграція стилів життя», члени ЕГ отримали середнє групове значення – 28,0 (стандартне відхилення – 3,8), учасники КГ, в свою чергу – 28,0 (стандартне відхилення – 2,5). Щодо ціннісної орієнтації у кар'єрі «підприємництво», на контрольному етапі дослідження, учасники ЕГ отримали середній груповий показник – 24,0 (стандартне відхилення – 3,8). Натомість членами КГ було отримано середнє групове значення – 24,0 (стандартне відхилення – 3,8). Окреслені показники були перевірені, за допомогою Т-критерія Вілкоксона. Було встановлено, що ціннісні орієнтації у кар'єрі у респондентів ЕГ, на контрольному етапі дослідження, зазнали статистично значимих змін. Мова йде про усі досліджені кар'єрні орієнтації

(p=0,000), зокрема, «стабільність місця проживання» (p=0,002). Щодо домінуючих ціннісних орієнтацій у кар'єрі досліджуваних КГ, вони не змінилися (p=1,000).

Здійснимо візуалізацію результатів респондентів ЕГ, констатувальному та контрольному етапах дослідження, за методикою «Якоря кар'єри» (Е. Шейн) задля визначення змін у домінуючих ціннісних орієнтацій досліджуваних працівників у кар'єрі. Використаємо гістограму для виконання зазначеного завдання (Рисунок 3.2).

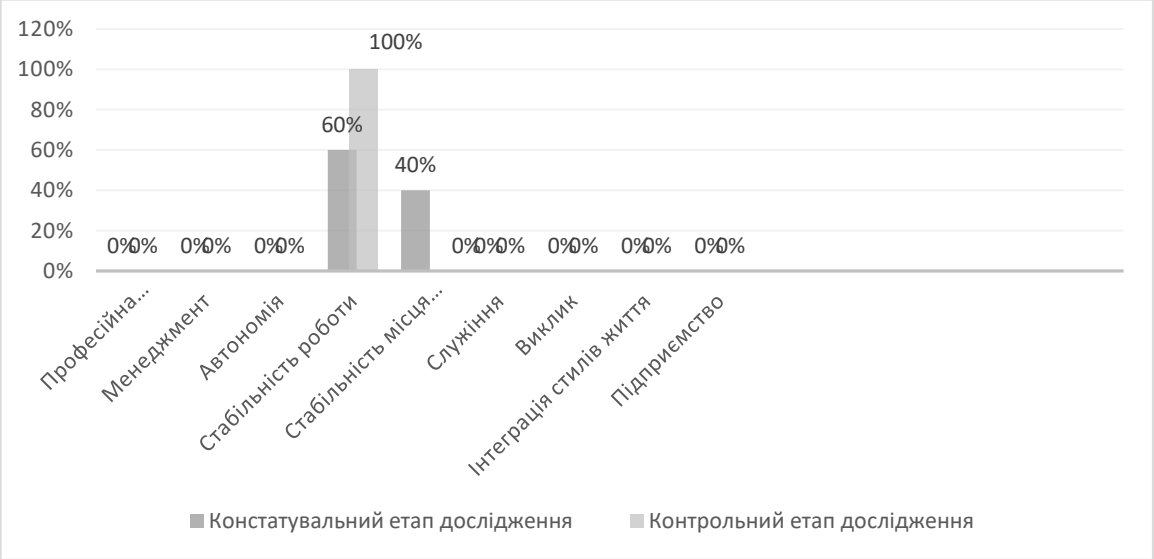


Рисунок 3.2 – Переважаючі ціннісні орієнтації у кар'єрі працівників ТОВ «Виробниче підприємство Вільнянський молокозавод» ЕГ на констатувальному та контрольному етапах дослідження

На рисунку 3.2. можемо побачити, що на контрольному етапі дослідження, домінуюча ціннісна орієнтація у кар'єрі у респондентів ЕГ не змінилася. Нею залишилася кар'єрна орієнтація – «стабільність роботи». Однак, змінилося процентне співвідношення досліджуваних працівників зазначеної групи, у яких відмічається домінування окресленої ціннісної орієнтації у кар'єрі. Якщо на констатувальному етапі дослідження, кар'єрна орієнтація «стабільність роботи» переважала у 60% респондентів ЕГ, то на контрольному усі 100% обирали її. Це вказує на те, що робітники цінують свою роботу за її стабільність. Окремо варто зазначити, що на первинному

етапі дослідження, у 40% досліджуваної експериментальної групи домінувала кар'єрна орієнтація – «стабільність проживання». На контрольному етапі дослідження, окреслена тенденція – зникла. Тобто, вибір роботи через місце проживання вже не є важливим для респондентів ЕГ. Вони обирають свою роботу через її стабільність у складний період розвитку країни.

Таким чином, встановлено, що на контрольному етапі дослідження, у респондентів експериментальної групи збільшилася тенденція до домінування ціннісної орієнтації до кар'єри «стабільність роботи» (100%). Результати досліджуваних контрольної групи, на цьому етапі, залишилися незмінними.

Отже, результати контрольного етапу дослідження засвідчили, що професійна мотивація, зокрема, її характер, кар'єрна самоефективність та ціннісні орієнтації у кар'єрі респондентів експериментальної групи зазнали значних позитивних змін. Можемо припустити, що окреслена дія відбулася під впливом впровадження авторської системи роботи з підвищення показників професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни.

Висновки до третього розділу.

Отже, ми розробили систему роботи з підвищення показників професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни. Вона грунтувалася на виконанні окремих завдань. Мова йде про такі як: стимулювання робітників до якісних та вчасно виконаних робочих задач; сприяння зростання продуктивності професійних результатів працівників; формування позитивного соціально-психологічного клімату у колективі; зниження рівня плинності персоналу; залучення та підтримка цінних фахівців, які відрізняються своєю компетентністю та високим рівнем кваліфікації; посилення лояльності персоналу до підприємства, роботодавця; розвиток корпоративного духу та корпоративної культури. Система роботи передбачала використання як матеріальних, так й нематеріальних методів

покращення мотивації до професійної діяльності персоналу. Тривалість її впровадження з респондентами експериментальної групи – 2 місяці, 10 днів.

За результатами контрольного етапу дослідження, було встановлено, що характер професійної мотивації досліджуваних експериментальної групи зазнав позитивних змін (p=0,000), рівень їх мотивації до професійної діяльності значно підвищився (p=0,000). Окремо треба відмітити, покращення показників кар'єрної самоефективності респондентів зазначеної групи (p=0,000). Ціннісні орієнтації у кар'єрі досліджуваних експериментальної групи також дещо змінилися (p=0,000). Натомість результати респондентів контрольної групи, на етапі повторного діагностування, не зазнали змін (p=1,000).

Отже, можна зробити висновок про ефективність авторської системи роботи з підвищення показників професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни.

ВИСНОВКИ

У роботі теоретично обґрунтовані та емпірично досліджені соціально-психологічні особливості мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни та особливості її підвищення. Згідно поставленої мети та визначених завдань дослідження, були зроблені наступні висновки.

1. На основі аналізу наукової психологічної літератури, була визначена визначити сутність понять «мотивація» та «професійна мотивація. Під мотивацією вбачаємо силу, яка представлена сукупністю причин та потреб, які спонукають людину до здійснення активності у тому чи іншому напрямку (мотивів). Водночас професійна мотивація особистості – це комплекс внутрішніх та зовнішніх мотивів, які зумовлюють вибір та здійснення людиною діяльності у певній професійній сфері з метою забезпечення власних потреб та професійного саморозвитку. У її структурі наявні мотиви, які спрямовують людину до виконання її професійних завдань ефективно та результативно. Професійна мотивація може бути домінантною, ситуативною, конформістською (сугестивною); тимчасовою чи постійною. Суттєвими її ознаками є: індивідуальний характер, динамічність, сталість чи мінливість. Мотивація особистості до професійної діяльності може залежати від внутрішніх та зовнішніх чинників та виконує окремі функції у житті людини (спрямовуюча, стимулююча, регулююча).

2. Були розглянуті особливості професійної мотивації робітників в умовах стресових переживань. Встановлено, що професійна мотивація робітників в умовах стресових переживань може мати різний характер. Зазвичай, стрес надає негативний вплив на мотивацію до професійної діяльності особистості, її працездатність, результат виконання професійних обов’язків. Водночас стресові прояви можуть позитивно вплинути на професійну мотивацію людини, активізувати її дії у її професійному напрямку. Це відбувається за умовою наявності внутрішніх, альтруїстичних

мотивів, які мають позитивне спрямування. Характер професійної мотивації, в умовах стресу, залежить й від виду діяльності особистості.

3. Схарактеризовано шляхи покращення професійної мотивації особистості. Виділені такі види методів підвищення професійної мотивації робітників як: матеріальні, нематеріальні та соціально-психологічні. Матеріальні методи можуть мати прямий чи непрямий характер. Вони можуть мати вигляд: доплат, грошових премій, виплат чи надання окремих соціальних бонусів (квітки в оздоровчі табори, бази відпочинку та ін.). Нематеріальні методи мотивування персоналу – це кар'єрний ріст, зручний графік роботи, можливість здійснювати професійний саморозвиток, навчання, підвищення кваліфікації тощо. Щодо соціально-психологічних методів до підвищення мотивації до професійної мотивації, вони можуть мати вигляд: психологічних тренінгів, формування корпоративної культури та сприятливого психологічного клімату у колективі. В умовах війни в Україні, з'являються інноваційні мотиваційні методи, які спрямовані на забезпечення фізичної безпеки працівників та їх підтримки (укриття, павербанки, старлінки, аптечка, надання медичної допомоги тощо). Задля забезпечення ефективної професійної мотивації робітників, важливо використовувати матеріальні, нематеріальні та соціально-психологічні методи комплексно.

4. Були емпірично досліджені соціально-психологічні особливості професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни. Дослідження було проведено на базі ТОВ «Виробниче підприємство Вільнянський молокозавод». У ньому взяло участь 50 респондентів, які є працівниками зазначеного підприємства. Респонденти були поділені на дві групи: експериментальну та контрольну (по 25 осіб у групі). Емпіричне дослідження передбачало наявність наступних трьох етапів: констатувального, формуючого та контрольного. Результати констатувального етапу дослідження засвідчили, що досліджуваним експериментальної (100%) та контрольної групи (60%) була властива

зовнішня негативна професійна мотивація. Отже, професійна діяльність окреслених респондентів здійснюється через зовнішній негативний тиск, зокрема: неблагополучну зовнішню атмосферу у країні, покарання керівництва, штрафи тощо. Спостерігалася слабка професійна мотивація, яка виражалася у таких показниках як: професійні домагання, інтернальність у сфері професійних досягнень, життєві цілі, шкала соціальної бажаності та загальна професійна активність. Додаткового відмічалися низькі показники кар'єрної самоефективності, які виявлялися у наступних показниках: професійна самооцінка, кар'єрне цілепокладання та планування та здатність розв'язувати кар'єрні проблеми. Переважаюча більшість респондентів нашого емпіричного дослідження, на констатувальному етапі дослідження, мала кар'єрну орієнтацію – «стабільність роботи» (60%/60%). Тобто респонденти, в умовах війни, хочуть відчувати стабільність власного робочого місця, отримувати стабільну заробітну плату та соціальні послуги.

5. Була розроблена система роботи з підвищення показників професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни та практично перевірена її ефективність. Система роботи була спрямована на: стимулювання робітників до якісних та вчасно виконаних робочих задач; сприяння зростання продуктивності професійних результатів працівників; формування позитивного соціально-психологічного клімату у колективі; зниження рівня плинності персоналу; залучення та підтримка цінних фахівців, які відрізняються своєю компетентністю та високим рівнем кваліфікації; посилення лояльності персоналу до підприємства, роботодавця; розвиток корпоративного духу та корпоративної культури. Вона передбачала використання як матеріальних, так й нематеріальних методів покращення мотивації до професійної діяльності персоналу, зокрема, соціально-психологічних. Тривалість її впровадження з респондентами експериментальної групи – 2 місяці, 10 днів. Результати контрольного етапу дослідження засвідчили, що характер професійної мотивації досліджуваних експериментальної групи зазнав позитивних змін ($p=0,000$), рівень їх

мотивації до професійної діяльності значно підвищився (p=0,000); показники кар'єрної самоефективно вагомо покращилися (p=0,000). Також серед досліджуваних експериментальної групи, на контрольному етапі дослідження, збільшилася тенденція до вибору ціннісної орієнтації у кар'єрі – стабільність роботи (100%). Можемо припустити, що апробована система роботи надала можливість досліджуваному персоналу відчути стабільність власного місця роботи та набути впевненості у ньому. Варто підкреслити, що стан професійної мотивації респондентів контрольної групи не зазнав змін на етапі повторного діагностування (p=1,000).

Таким чином, можемо зробити висновок, що гіпотеза нашого емпіричного дослідження повністю підтвердилася, бо у робітників харчового підприємства в умовах війни спостерігалася слабка професійна мотивація, показники якої мали тенденцію до підвищення під впливом самостійно розробленої системи роботи.

Отримані результати емпіричного дослідження вказують на ефективність авторської системи роботи з підвищення показників професійної мотивації робітників харчового підприємства в умовах війни. Тому радимо використовувати її керівництву сучасних організацій, які працюють в умовах впровадження військового стану в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білоусова А. Ю., Гречкосій Д. А. Мотивація та розвиток співробітників в умовах війни. URL : https://surl.li/pqblxz (дата звернення: 01.07.2025).

2. Бойко Т. В. Діагностувальні методики : навч. посіб. Чернігів : ЧНПУ імені Т. Г. Шевченка, 2013. 40 с.

3. Бондар Т. В., Краснонос А. С. Сучасні методи мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2023. № 57. С. 1–10.

4. Борисюк О. М., Клюка А. І. Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності системи управління в умовах війни. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2022. № 1. С. 10–16.

5. Варварук Х. П. Трансформація професійної ідентичності вчителя в умовах воєнного часу. *Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та поствоєнної реабілітації* : збірник матеріалів IX Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 25 жовтня 2024 року). Львів, 2024. С. 67–71.

6. Вереша Р. В. Кримінологічні аспекти мотивації. *Modern problems and the latest theories of development* : the XXXVI International Scientific and Practical Conference (Munich, Germany, September 11-13, 2023) Munich, 2023. С. 123–125.

7. Власенко Т. Ю., Луценко І. В. Методи і принципи мотивації персоналу на підприємстві. *Молодий вчений*. 2019. № 1. С. 209–212.

8. Головіна М. В. Проблеми професійної мотивації військовослужбовців НГУ в умовах воєнного стану. *Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, перспективи* : матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25-26 жовтня 2024 р.). Київ : Видавництво Ліра-К, 2024. С. 80–84.

9. Гура О. І., Гура Т. Є. Психологія управління соціальною організацією : навч. посіб. Запоріжжя : КПУ, 2013. 168 с.

10. Дороніна О. Управління мотивацією персоналу закладів вищої освіти в Україні: виклики та пріоритети в умовах війни. *Освітній менеджмент*. 2025. № 1. С. 116–125.

11. Загрійчук І. Д. Освіта в умовах воєнного стану: проблема сенсу. URL : http://lib.kart.edu.ua/bitstream/123456789/13031/1/Загрійчук.pdf (дата звернення: 25.06.2025).

12. Задорожня Р. В., Фісун Н. О., Тимофєєв В. П. Вплив стресу на професійну діяльність працівників національної поліції. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 3. С. 270–273.

13. Зарицька В. В. Емоційний інтелект як складова готовності особистості до професійної діяльності. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди.* 2014. № 49. С. 42–51.

14. Кісіль З. Р., Швець Д. В. Мотивація діяльності людини : навч. посіб. Одеса : Видавництво ОДУВС, 2023. 154 с.

15. Коваленко Н. П. Мотивація студентів як запорука успішного професійного розвитку. *Медична освіта.* 2020. № 3. С. 43–48.

16. Козак К. Б, Корсікова Н. М., Петренко Ю. О. Управління мотивацією персоналу в умовах постпандемії та воєнного стану. *Економіка харчової промисловості*. 2022. № 2. С. 26–32.

17. Купчак М. Я., Саміло А. В. Професійна мотивація як внутрішній чинник-розвитку професіоналізму майбутнього менеджера. *Вісник ЛДУБЖД.* 2020. № 21. С. 107–112.

18. Куций О. А. Психологія кар’єри : навч. посіб. Львів : СПОЛОМ, 2017. 308 с.

19. Кучмійова Т. С., Пешкова Б. Р. Інноваційні методи мотивації співробітників в сучасних умовах. *Управлінські парадигми сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Суми, 27-28 листопада 2024 р.). Суми : Сумський державний університет, 2024. С. 31–34.

20. Кушнірук В. С., Голіней В. Я. Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства. *Ефективна економіка*. 2024. № 6. URL : https://surli.cc/xuoqfu (дата звернення: 01.07.2025).

21. Маринич І. А., Доц І. А. Мотивація як фактор підвищення ефективності праці працівників. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2016. № 15. С. 376–380.

22. Марціян В. С., Шкіль С. О. Вплив стресу на працездатність людини, рівень травматизму та аварійність. *Проблеми та перспективи розвитку системи безпеки життєдіяльності* : XIV Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, курсантів та студентів (м. Львів, 28-29 березня 2019 р.). Львів, 2019. С. 303–304.

23. Мекшун Л. Вплив стрес-менеджменту на працездатність людини й управління персоналом в умовах війни. *Проблеми і перспективи економіки та управління.* 2023. № 2. С. 77–87.

24. Мельничук О. Б., Ічанська О. М. Професійна мотивація як предиктор професійного інтелекту особистості. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського*. 2020. № 4. С. 116–120.

25. Могилат О. Ю. Вплив воєнного стану на навчально-професійну мотивацію студентів. *Психологія і соціальна робота у XXI столітті* : зб. наук. матеріалів II Міжнарод. наук.-практ. форуму (м. Полтава, 20-22 листопада 2024 р.). Полтава, 2024. С. 153–157.

26. Никоненко О., Лимарева І. Соціально-психологічні чинники формування мотивації досягнень в умовах війни. *Вчені записки Університету «КРОК».* 2024. № 1. С. 244–253.

27. Олексенко С. В., Хоменко О. А. Дослідження мотивації професійної діяльності вчителів в умовах війни в Україні. *Modern engineering and innovative technologies*. 2024. № 31. С. 3–12.

28. Олійник В. В. Особливості формування професійної мотивації у майбутніх практичних психологів. S*cience and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2018. № 153. С. 76–80.

29. Остапенко Р. І. Математичні основи психології : навч. посіб. Вінниця : Перспектива, 2020. 76 с.

30. Павелків Р. В. Загальна психологія : навч. посіб. Київ : Кондор, 2019. 576 с.

31. Пагава О. В. Мотивація як психолінгвістична складова в оволодінні другою іноземною мовою, французькою, здобувачами вищої освіти, перекладачами й філологами. *Актуальні питання гуманітарних на*ук : зб. наук.праць. Дрогобич : Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2024. Вип. 73. С. 237–247.

32. Парфілова С. Л., Лисенко О. С. Психолого-педагогічні підходи до проблеми навчальної мотивації молодших школярів. URL : https://surl.lt/katoqd (дата звернення: 15.06.2025).

33. Почтовюк А. Б., Семеніхіна В. В., Комсомольський М. Г. Особливості та функції професійної мотивації персоналу сучасного підприємства. *Економічний простір*. 2021. № 176. С. 120–123.

34. Приходько І., Колесніченко О., Мацегора Я. Мотивація військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах: систематизація досліджень. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2021. № 2. С. 69–85.

35. Прохоровська С. А. Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. *Трансформаційна економіка*. 2023. № 2. С. 46–48.

36. П’янківська Л. Професійна мотивація особистості: теоретичний аспект. *Грааль науки*. 2021. № 108. С. 532–-536

37. Резвих Є., Булах І. Мотивація професійної діяльності дорослих. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. 2022. № 17. С. 96–108.

38. Сазонова Т. О., Кемова Я. М., Яковлєва К. В. Методи управління командою: аспект самоорганізації. *Економічний простір*. 2022. № 181. С. 138–142.

39. Сазонова А. О. Незалежна професійна діяльність та її співвідношення з підприємницькою діяльністю фізичних осіб. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського*. 2021. № 1. С. 72–78.

40. Середа О. Г., Швець Н. М. Актуальні питання мотивації працівників в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 11. С. 229–232.

41. Силкіна Ю. О. Мотивація як спосіб підвищення продуктивності праці персоналу в умовах війни. *Modern research in world science* : the 4 th International scientific and practical conference (Lviv, Ukraine, July 10-12, 2022). Lviv : SPC – Sci-conf.com.ua, 2022. С. 975–982.

42. Скрипник А. Ю., Михайлик А. О. «Мотивація» і «мотив» як засіб психолого-педагогічної активізації учнів. *Соціальна робота та психологія: освіта і наука.* 2023. № 2. С. 32–37.

43. Чайкіна Н. О. Професійне самосприйняття в умовах війни та проблема трансформації образу «Я». *Психологія і соціальна робота у XXI столітті* : зб. наук. матеріалів ІІ Міжнарод. наук.-практ. форуму (м. Полтава, 20-22 листопада 2024 р.). Полтава, 2024. С. 250–254.

44. Череп О. Г., Калюжна Ю. В., Михайліченко Л. В. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. *Економіка та суспільство.* 2023. № 48. С. 1–6.

45. Черчата В. Психологічні особливості професійної мотивації педагогічних працівників центрів підвищення кваліфікації. *Заклад освіти – територія здоров'я, безпеки, підтримки* : збірник матеріалів VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Суми, 21 листопада 2024 р.). Суми : ФОП Цьома С. П., 2024. С. 141–149.

46. Чуйко О. М., Федоришин Г. М. Вплив соціально-психологічного клімату організації на мотивацію досягнень працівників. *Журнал сучасної психології.* 2022. № 4. С. 77–84.

47. Шевченко В., Джоган Д. Мотивація професійної діяльності майбутнього психолога. *Науковий вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського.* 2017. № 1. С. 203–206.

48. Alkire S., Deneulin S. Individual Motivation, Its Nature, Determinants and Consequences for within Group Behaviour. URL : https://surl.li/yeqxkz (дата звернення: 15.06.2025).

49. Crimmins J. Motivation in Psychology. Why is it important? URL : https://surl.li/ymevjy (дата звернення: 15.06.2025).

50. Geiger N. Core social motives explain responses to collective action issues. DOI : https://compass.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/spc3.12732 (дата звернення: 15.06.2025).

51. Ji Y., Qiao D. Is stress motivation? Effects of perceived stress on online self-directed learning of college students in China. *Education and Information Technologies*. 2023. № 29. P. 1–25.

52. Morris L., Grehi M., Mehta M. On what motivates us: a detailed review of intrinsic extrinsic motivation. *Psychol Med*. 2022. № 52. P. 1801–1816.

53. ScheinE. Career anchors resisted/implications or career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*. 1996. № 4. P. 80–89.

54. Simpson E., Balsam P. The Behavioral Neuroscience of Motivation: An Overview of Concepts, Measures, and Translational Applications. DOI : https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4864984/ (дата звернення: 15.06.2025).

55. Wrzesniewski A., Schwartz B., Cong X. Multiple types of motives don't multiply the motivation of West Point cadets. DOI : https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.1405298111 (дата звернення: 15.06.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

Стимульний матеріал до методики «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір, модифікація А. Реана)

Інструкція: «Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за п’ятибальною шкалою».

1	Грошове забезпечення					
2	Прагнення до просування по роботі					
3	Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колег					
4	Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей					
5	Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих					
6	Задоволення від самого процесу та результату роботи					
7	Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності					

Додаток Б

Опитувальник до методики «Методика діагностики професійної мотивації» (В. Осьодл)

Інструкція: «Вам пропонується низка висловлювань про особливості Вашої поведінки у різних умовах і ситуаціях. Уважно прочитайте кожне висловлювання, якщо Ви згідні з цим твердженням, то поставте знак «+» у колонці «Так», якщо не згідні, то поставте знак «+» у колонці Ні. Пам'ятайте, що відповіді не можуть бути правильними чи неправильними, оскільки це не випробування, а лише виявлення Ваших індивідуальних особливостей.

Текст опитувальника.

1. Мої службові досягнення не залишаються поза увагою керівництва.
2. Майбутні досягнення вимагають від мене сумлінного виконання своїх обов'язків.
3. Я гадаю, що будь-яка людина здатна подолати труднощі, які виникають у неї в житті.
4. Мої успіхи в житті насамперед будуть залежати від того, наскільки я навчуся розв'язувати проблеми, які ставить переді мною життя.
5. Моя професійна діяльність завжди пов'язана із вдосконаленням власних знань і умінь.
6. Я впевнений, що зможу досягнути того, що намітив у житті.
7. Я завжди уважно слідкую за тим, що я маю зробити.
8. Моя праця заслуговує на суспільне визнання.
9. Коли я будую професійні плани, то загалом вірю, що зможу здійснити їх.
10. Мій вибір професії пов'язаний із матеріально забезпеченим життям у майбутньому.
11. Для мене важливо знати, як досягнути своїх цілей.
12. Від роботи, яку виконую, я дістаю задоволення.

13. Для мене важливішим є визнання результатів моєї праці, ніж матеріальна винагорода.

14. Просування по службі більше залежить від щасливого збігу обставин, ніж від моїх здібностей і зусиль.

15. Мій вибір професії дасть змогу задовольнити мої пізнавальні потреби.

16. Я знаю чого хочу досягнути в майбутньому.

17. Іноді я люблю попліткувати про відсутніх на роботі.

18. Більшого досягає той, кому допомагають підлеглі.

19. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, від чого залежать мої професійні досягнення.

20. Мій вибір професії забезпечить розширення мого світогляду, загальної культури та освіченості.

21. Майбутнє мені видається цікавим і привабливим.

22. Коли мене заохочують за виконану справу, я відчуваю почуття виконаного обов’язку.

23. Не завжди більшого досягає той, хто вдосконалює свої професійні здібності.

24. Зрештою, за невміле керівництво колективом відповідальні люди, які в ньому працюють.

25. Мій рівень професійної підготовки не вимагає набуття додаткових знань і умінь.

26. У мене ніколи не виникає розчарування, коли стається не так, як я хотів.

27. Моя робота добре винагороджується.

28. Я поважаю успішних людей.

29. Професійні досягнення виявляються більш вагомими, коли керівництво цілком контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.

30. На службові справи я із задоволенням витрачаю свій вільний час.

31. Моє життя склалося так, як я мріяв.

32. В моїй роботі мене не влаштовує тільки матеріальна сторона.

33. Я завжди хочу бути схожим на тих, хто по-справжньому захоплений своєю справою.

34. У тому, що зі мною відбувається, винен я сам.

35. Моя робота захоплює мене.

36. У житті я знайшов своє покликання.

37. У роботі в мене було більше успіхів, ніж невдач.

38. Професійна кар'єра для мене не головне.

39. Я намагаюсь не планувати далеко наперед, тому що багато буде залежати від того, як складуться обставини.

40. Я ніколи не спізнююсь на роботу.

41. Мені видається, що зараз я не живу по-справжньому, а більше часу готуюсь до того, щоб жити так у майбутньому.

42. Керівництво вважає мене здібним працівником.

43. Більш за все я ціную успіх.

44. Людина, яка не змогла досягти успіху в роботі, швидше за все не докладала достатніх зусиль.

45. Я завжди прагну творчо виконувати покладені на мене обов'язки.

46. Для мене важливішим є досягнення близьких цілей, ніж очікування здійснення далеких.

47. Виконуючи професійні обов'язки, я завжди бачу своє місце і призначення у загальній справі.

48. У роботі для мене найважливішим є результат.

49. Я завжди уважно слухаю співрозмовника, ким би він не був.

50. У складних обставинах мені краще зачекати доки проблеми будуть вирішені самі собою.

51. Звільнення зі служби для мене буде означати втрату улюбленого заняття.

52. Якщо б я міг вибирати, то я б своє життя побудував по-іншому.

53. Я відчуваю, що моя праця дає користь.

54. Я завжди охоче визнаю свої помилки.

55. У труднощах і невдачах, які виникали в моєму житті, частіше за все винуватими були інші люди, ніж я сам.

56. Втрата роботи буде означати для мене крах моєї найзаповітнішої мрії.

57. У житті я не маю чітких намірів і цілей.

58. Нажаль, мої заслуги часто залишаються невизнаними, незважаючи на всі старання.

59. Мої досягнення більше пов'язані зі здібностями, ніж з наполегливістю.

60. Я відчуваю, що моє кар'єрне зростання більшою мірою залежить від мене.

61. Мені подобається, коли мною командують.

62. Мене захоплюють навіть нескладні професійні завдання.

63. Моє життя не цікаве і не привабливе.

64. Я не докладаю належних зусиль у роботі, тому що їх ніхто по-справжньому не оцінить.

65. Заради успіху я можу ризикнути, навіть якщо шанси на його досягнення невеликі.

66. Професійні досягнення завжди є результатом наполегливої праці і мало залежать від випадку чи везіння.

67. Думаю, що найбільш цінним для мене є моя робота.

68. Моє життя видається мені безглуздим.

69. За результатами своєї роботи я рідко отримую схвалення.

70. Я добросовісний працівник.

71. Багато моїх досягнень були можливі завдяки підтримці і допомозі інших людей.

72. Моя професійна діяльність втратила для мене будь-який сенс.

73. Думаючи про майбутнє, я відчуваю себе спокійним.

74. Бували випадки коли я придумував вагому причину, щоб виправдатись.

75. Я думаю, що людина повинна досягти успіхів в усьому.

76. Якщо можна було б щось змінити у житті, то я змінив би професію.

77. Я відчуваю тривогу, думаючи про майбутнє.

78. Я більше страждаю від невдач на роботі, ніж від поганих взаємин з близькими.

79. Діяльні люди мені подобаються менше, ніж емоційні.

80. Іноді я звинувачую себе за здійснений професійний вибір.

81. Відсутність належної оцінки моїх досягнень змушує мене часто відмовлятися від своїх намірів.

82. Серед моїх співробітників є люди, які мені явно не подобаються.

83. У просуванні по службі я досягнув би більшого, якби мої досягнення завжди були належно оцінені.

84. Думаю, що в моїх невдачах більше винні обставини, ніж я сам.

85. Мої пропозиції рідко бувають підтримані керівництвом.

86. На роботі я роблю тільки те, що входить в коло моїх обов’язків.

87. Я вірю в себе тоді, коли відчуваю підтримку з боку керівництва і моїх товаришів.

88. Інколи я можу говорити про речі, в яких не розбираюсь.

89.Моя фахова підготовка не дозволяє мені вдосконалювати і розвивати інших людей.

90. Я відчуваю, що моя праця – це марнування часу.

Додаток В

Ключ до методики «Методика діагностики професійної мотивації» (В. Осьодл)

Ключ до опитувальника

1. Оцінка результатів праці.

Так: 1, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 53,

Ні: 58, 64, 69, 78, 81, 85, 90.

2. Професійні домагання.

Так: 2, 8, 13, 28, 33, 43, 48, 65, 70, 75

Ні: 18, 23, 38, 59, 79

3. Інтернальність у сфері професійних досягнень

Так: 3, 4, 9, 24, 34, 44, 60, 66

Ні: 14, 19, 29, 39, 50, 55, 71, 80, 84, 87

4. Професійні інтереси та цінності.

Так: 5, 15, 20, 30, 35, 45, 51, 56, 62, 67

Ні: 10, 25, 72, 76, 86, 89.

5. Життєві цілі.

Так: 6, 11, 16, 21, 31, 36, 73,

Ні: 41, 46, 52, 57, 63, 68, 77

6. Шкала соціальної бажаності.

Так: 17, 74, 82, 88

Ні: 7, 26, 40, 49, 54, 61,

7. Загальна активність.

Так: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 13, 12, 15, 16, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 42, 43, 44, 45, 48, 51, 53, 56, 60, 62, 66, 67, 65, 70, 73, 75,

Ні: 10, 14, 18, 19, 23, 25, 29, 38, 39, 41, 46, 50, 52, 55, 57, 58, 59, 63, 64, 68,69, 71, 72, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 84, 85, 86, 87, 89, 90.

Додаток Г

Опитувальник до методики «Кар'єрна самоефективність» (Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. Могильовкіна)

Інструкція: «Дайте відповідь на запитання, де:

1 – Абсолютно упевнений

2 – Досить упевнений

3 – Невпевнений

4 – Досить невпевнений

5 – Абсолютно невпевнений.

Наскільки ви впевнені в тому, що зможете:

1. Знаходити інформацію про те, що цікавить Вас у спеціальності.

2. Обрати одного роботодавця зі списку потенційних роботодавців.

3. Скласти список своїх потенційних цілей на найближчі п'ять років.

4. Визначити необхідні кроки для вирішення проблем, пов'язаних з академічною неуспішністю.

5. Точно оцінювати свої здібності.

6. Обрати одну спеціальність (професію) зі списку потенційно можливих.

7. Визначити конкретні кроки для досягнення успіху в обраній спеціальності.

8. Наполегливо прагнути реалізувати свої професійні й/або кар'єрні цілі, навіть коли Ви розстроєні.

9. Визначити ідеальний образ тієї роботи, якою Ви хотіли б займатися.

10. Досліджувати ринок праці за обраною спеціальністю

11. Обрати кар'єру, яка буде відповідати Вашому життєвому стилю.

12. Скласти гарне резюме

13. Змінити місце роботи, якщо Вам не подобається те місце, де Ви працюєте зараз.

14. Визначити, що Ви цінуєте найбільше в обраній спеціальності.

15. Довідатися, скільки заробляють за рік люди, які працюють в обраній Вами спеціальності.

16. Прийняти кар’єрне рішення і після цього не турбуватися, чи було воно правильним чи ні.

17. Змінити професію, якщо Ви не задоволені нею.

18. Розібратися, чим Ви готові (або не готові) пожертвувати, щоб досягти поставлених кар’єрних цілей.

19. Проконсультуватися з людиною, яка вже має досвід у тій сфері діяльності, яку Ви обрали.

20. Обрати роботу або кар’єру, яка буде відповідати Вашим інтересам.

21. Визначити місця роботи, які будуть відповідати Вашим кар’єрним цілям.

22. Обрати той стиль життя, який Вам найбільше підходить.

23. Знаходити необхідну інформацію про курси підвищення кваліфікації або професійну перепідготовку.

24. Успішно пройти співбесіду.

25. Скласти кілька альтернативних планів дій, якщо у Вас не вийшло відразу досягти мети.

Додаток Д

Обробка та інтерпретація результатів за методикою «Кар'єрна самоефективність» (Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. Могильовкіна)

Професійна поінформованість Рівень знань про особливості професійної діяльності у тій чи іншій сфері; 1, 10, 15, 19, 23.

Самооцінка Уявлення про свої кар'єрні можливості щодо своїх сильних та слабких сторін; 5, 9, 14, 18, 22.

Кар'єрне цілепокладання Здатність ставити кар'єрні цілі 2, 6, 11, 16, 20.

Кар'єрне планування Здатність визначати терміни та ресурси для досягнення кар'єрних цілей 3, 7, 12, 21, 24.

Здатність вирішувати кар'єрні проблеми Вміння усвідомити кар'єрні проблеми та знайти способи їх вирішення 4, 8, 13, 17, 25.

Для відповідей використовується шкала, що відображає ступінь впевненості респондента у можливостях виконати завдання тверджень від: «Абсолютно упевнений» до «Абсолютно не впевнений» (через «Не впевнений», «Досить упевнений», «Досить не впевнений»). Мінімальна сума балів за кожну шкалу становить 5, максимальна – 25.

Розподіл значень кожної з п'яти шкал за трьома рівнями виразності (низьким, середнім і високим).

Шкала кар'єрної самоефективності	Низький	Середній	Високий
Професійна поінформованість	5,0 – 16,5	16,5 – 22,5	22,5 – 25,0
Самооцінка	5,0 – 17,0	17,0 – 23,0	23,0 – 25,0
Кар'єрне цілепокладання	5,0 – 15,0	15,0 – 22,0	22,0 – 25,0
Кар'єрне планування	5,0 – 15,0	15,0 – 21,5	21,5 – 25,0
Здатність вирішувати кар'єрні проблеми	5,0 – 16,0	16,0 – 22,0	22,0 – 25,0

Додаток З

Опитувальник до методики «Якоря кар'єри» (Е. Шейн)

Текст опитувальника: Наскільки це важливо для Вас?

1. Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи етнічної сфери
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

2. Здійснювати спостереження і контроль за людьми, впливати на них на всіх рівнях 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

3. Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

4. Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

5. Застосовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

6. Працювати над проблемами, які майже неможливо вирішити
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

7. Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри були врівноважені 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

8. Створити і побудувати щось таке, що буде повністю моїм винаходом або ідеєю 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 9 10.

9. Продовжити роботу за спеціальністю, ніж отримати вищу посаду не пов'язану з моєю спеціальністю 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

10. Бути першим керівником в організації 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

11. Мати роботу, не пов'язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

12. Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

13. Застосувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

14. Змагатися з іншими і перемагати 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

15. Будувати кар’єру яка б дозволила мені порушувати свій спосіб життя

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

16 Створити нове комерційне підприємство 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

17. Присвятити все життя обраній професії 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

18. Отримати високу керівну посаду 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

19. Мати роботу, яка дає максимум свободи й автономності у виборі змісту занять, часу виконання тощо 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

20. Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати у зв'язку з підвищенням 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

21. Мати можливість використовувати свої вміння й талант для служіння важливій меті 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

II. Наскільки Ви згодні з кожним із наведених тверджень? Варіанти відповідей: від 1 (абсолютно не згоден) до 10 (цілком згоден)

22 Єдина справжня мета моєї кар’єри – це знаходити та вирішувати складні проблеми, незалежно від того, у якій галузі вони виникли 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

23. Я завжди прагну приділяти увагу моїй сім’ї і кар’єрі 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

24 Я завжди знаходжусь у пошуку ідей, які дають мені можливість розпочати й побудувати власну справу 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

25 Я погоджуся на керівну посаду тільки у тому випадку якщо вона знаходиться у сфері моєї професійної компетенції 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

26. Я хотів би досягти такого статусу в організації, який би дав можливість спостерігати за роботою інших людей та інтегрувати їх діяльність

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 27.

27. В моїй професійній діяльності я більш за все турбувався про свою свободу та автономність 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

28 Для мене важливіше проживати там де й раніше, ніж отримати нове призначення чи нову роботу в іншій місцевості 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

29. Я завжди шукав роботу, на якій би міг приносити користь людям 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

30 Змагання та виграш – це найбільш цікаві та хвилюючі сторони моєї кар'єри 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

31. Кар'єра має сенс лише в тому випадку якщо вона дозволяє вести той спосіб життя, який мені до вподоби 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

32. Підприємництво становить центральну частину моєї кар'єри 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

33 Я скоріше залишив би організацію, ніж почав займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

34. Я вважатиму що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

35. Я не бажаю, щоб мене обмежувала якась організація або світ бізнесу
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

36. Я надав би перевагу організації, що забезпечує тривалий контракт 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

37. Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої і корисної мети 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

38. Я почуваю себе успішним тільки тоді, коли постійно залучений в ситуацію вирішення складних проблем і в змагання 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

39. Обрати та підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж досягати успіхів в кар'єрі 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

40 Я завжди хотів започаткувати власний бізнес 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

41. Я надаю перевагу роботі, не пов'язаній з відрядженнями 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

Додаток К

Обробка та інтерпретація результатів за методикою «Якоря кар'єри» (Е. Шейн)

Підрахунок та інтерпретація результатів відбувається за допомогою ключа, запропонованого Е. Шейном:

Професійна компетентність: 1, 9, 17, 25, 33 – 5.

Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34 – 5.

Автономія (незалежність): 3, 11, 19, 27, 35 – 5.

Стабільність роботи: 4, 12, 36 – 3.

Стабільність місця проживання: 20, 28, 41–3.

Служіння: 5, 13, 21, 29, 37 – 5.

Виклик: 6, 14, 22, 30, 38 – 5.

Інтеграція стилів життя: 7, 15, 23, 32, 39 –5.

Підприємництво: 8, 16, 24, 32, 40 –5.

За кожною із виділених восьми основних кар'єрних орієнтацій обчислюється кількість балів: отримане число ділиться на кількість запитань (5 для всіх орієнтацій, окрім «стабільність», яка розкривається у двох шкалах – «стабільність роботи» та «стабільність місця проживання», що містять по три запитання). Найвищий показник 10, найнижчий 1. Отримане значення свідчить про вираженість відповідної кар'єрної орієнтації. Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація – кількість набраних балів має бути не менше п'яти.

Узагальнений результат – середнє значення суми балів, отриманих випробуваним за всіма кар'єрними орієнтаціями, може говорити про виразність чинника професійної мотивації, про «напруженість» спрямованості на професійну діяльність. Додатково розраховуються три інтегральні шкали:

1) орієнтація на вертикальну кар’єру – сума балів за шкалами «Менеджмент (Організаторська компетентність)», «Виклик», «Підприємництво (підприємницька креативність)»;

2) орієнтація на горизонтальну кар’єру – сума балів за шкалами «Професійна компетентність», «Стабільність місця проживання, «Служіння»;

3) орієнтація на умови – сума балів за шкалами «Автономія (незалежність)», «Стабільність місця роботи», «Інтеграція стилів життя»

Інтерпретація результатів за методикою

Професійна компетентність (технічна та функціональна компетентність)

Люди з такою орієнтацією прагнуть бути майстрами своєї справи, для них надто важливий успіх у професійній сфері. Швидко втрачають зацікавленість до роботи, яка не дозволяє розвивати власні професійні здібності. Шукають визнання своїх талантів, яке повинне виражатися у статусі, що відповідає їх майстерності. Вони готові керувати іншими у межах своєї компетентності, але управління не викликає в них особливого інтересу. Більшість розглядають управління лише як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері. Це найбільша група в організаціях, що забезпечує прийняття компетентних рішень.

Менеджмент (організаторська компетентність)

Особистість орієнтована на інтеграцію зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат та поєднання різних функцій організації Людина з цією кар’єрною орієнтацією вважатиме, що не досягла цілей своєї кар'єри, доки не отримає посаду, на якій керуватиме різними сторонами діяльності організації: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, розробками продажами

Автономія (незалежність)

Особистість прагне звільнення від організаційних правил, вимог та обмежень. Яскраво виражена потреба все робити па свій розсуд, самому вирішувати коли, над чим і скільки працювати. Така людина не хоче

підкорятися правилам організації. Готова відмовитися від просування по службі та інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Така людина готова працювати в організації, що забезпечує достатній рівень свободи, не відчуватиме відданості організації та відкидатиме всі обмеження її автономності.

Стабільність роботи (стабільність/безпека місця роботи)

Стабільність/безпека місця проживання

Головна потреба – це безпека та стабільність для того, щоб життєві події можна було передбачити. Перша група стабільних людей переважно орієнтована на стабільність місця роботи: шукає місце роботи в такій організації, що забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію, турбується про пенсіонерів, виплачує великі пенсії, виглядає надійно у своїй галузі. Це люди організації. Відповідальність за управління кар'єрою вони повністю покладають на наймача. Друга група орієнтована на стабільність місця проживання: «пускає коріння» у певному географічному місці, може змінювати роботу, якщо це не пов'язане зі зміною місця. Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і підійматися на високі посади в організації, але відмовляються від роботи, нових можливостей, якщо це загрожує тимчасовими незручностями.

Служіння (відданість справі)

Головні цінності такої людини – це люди та робота на їх благо. Людина такої орієнтації не працюватиме в організації, яка має цілі та цінності, що суперечать її власним. Відмовиться від роботи та просування по службі, якщо вона може реалізувати головні цінності життя.

Виклик (чистий виклик)

Основні цінності такої людини – конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення складних завдань. Людина ніби «кидає виклик», соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв – виграв». Процес боротьби чи перемоги є для неї важливішим, ніж конкретна діяльність чи

професія. Новизна, різноманітність та виклик – це основні цінності, а якщо все дуже просто, така людина нудьгує.

Інтеграція стилів життя (стиль життя)

Людина орієнтована на інтеграцію різних сторін життя. Вона не бажає, щоб в її житті домінувала тільки сім’я чи кар’єра, або саморозвиток. Намагається все це збалансувати. Така людина більше цінує своє життя в цілому – де живе, як вдосконалюється, - ніж конкретну роботу, кар’єру, організацію.

Підприємництво (підприємницька креативність)

Прагне створювати щось нове, хоче долати перешкоди готова до ризику. Не бажає працювати на інших, хоче мати власну «марку», власну справу.

Фінансове багатство. Це не завжди творча людина, для неї головне створити власну справу, концепцію, організацію, збудувати її так, щоб це стало продовженням її самої. Вона продовжуватиме справу. Навіть тоді, коли переслідуватимуть невдачі і вона буде змушена ризикувати