МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **МОТИВАЦІЙНА ГОТОВНІСТЬ МАЙБУТНІХ АВІАЦІЙНИХ ІНЖЕНЕРІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В АВІАКОМПАНІЇ**

Виконала: студентка ІІ курсу,
групи 7.С4.25-6-з
спеціальності: С4 – Психологія
освітньо-професійної програми: Психологія
Шаповалова Альона Павлівна
Керівник: д-р психол. наук, професор
кафедри психології Ткалич М.Г.
Рецензент: д-р психол. наук, професор
кафедри психології Шевченко Н.Ф.

Запоріжжя – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти другий (магістерський)
Спеціальність С4 Психологія
Освітньо-професійна програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ
в.о. завідувача кафедри психології
канд. психол. наук, доцент Н.О. Губа
_____
«____»_____2026 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Шаповаловій Альоні Павлівні

1.Тема роботи Мотиваційна готовність майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності в авіакомпанії

керівник роботи Ткалич М.Г., д-р психол. наук, професор кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «25» 09 2026 року № 1323-с

2. Строк подання студентом роботи ___20.10.2026_____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: теоретично проаналізувати поняття мотиваційної готовності та її значення в структурі професійної підготовки майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності в авіакомпанії; дослідити стан сформованості мотиваційної готовності та її значення в структурі професійної підготовки майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності в авіакомпанії та виявити чинники, що на неї впливають;розробити та обґрунтувати психолого-педагогічні рекомендації, спрямовані на підвищення мотиваційної готовності майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності в авіакомпанії.

5. Перелік графічного матеріалу: 2 таблиці, 4 рисунка.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Ткалич М.Г., професор		
Розділ 1	Ткалич М.Г., професор		
Розділ 2	Ткалич М.Г., професор		
Висновки	Ткалич М.Г., професор		

7. Дата видачі завдання _____2026 рік_____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень –лютий 2026 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2026 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2026 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень - серпень 2026 р.	Виконано
5	Написання висновків	вересень 2026 р.	Виконано
6	Передзахист	жовтень 2026 р.	Виконано
7	Нормоконтроль	листопад 2026 р.	Виконано

Студент _____ А. П. Шаповалова

Керівник роботи _____ М. Г. Ткалич

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер _____ А. О. Неманежина

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 62 сторінки, 2 таблиці, 4 рисунки, 33 джерела.

Об’єкт дослідження: процес формування професійної готовності майбутніх фахівців авіаційної галузі.

Предмет: мотиваційна готовність особистості до професійної діяльності.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості мотиваційної готовності майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності в авіакомпанії.

Гіпотеза: ефективність розвитку мотиваційної готовності майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності в авіакомпанії суттєво підвищиться, якщо в процесі їх фахової підготовки у закладі вищої освіти авіаційного профілю буде впроваджено цілеспрямовану систему психологічного супроводу.

Методи дослідження: теоретичні: теоретичний аналіз наукових джерел, аналіз базових понять дослідження,; емпіричні: анкетування, опитування; математико-статистичні: кількісний і якісний аналіз, кореляційний аналіз.

Наукова новизна: уперше концептуалізовано архітектоніку мотиваційної готовності майбутніх авіаційних інженерів як детермінантного, інтегрального компонента фахової підготовки, що інтегрує внутрішні установки, аксіологічні орієнтири та професійні інтереси, забезпечуючи усвідомлене прагнення до безпомилкового виконання експлуатаційно-технічних функцій у суворо регламентованому середовищі авіакомпаній відповідно до міжнародних стандартів безпеки польотів.

Галузь використання: заклади вищої освіти авіаційного профілю.

ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ, ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА, МАЙБУТНІ АВІАЦІЙНІ ІНЖЕНЕРИ, МОТИВАЦІЙНА ГОТОВНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ, АВІАКОМПАНІЯ.

SUMMARY

Shapovalova A.P. Motivational Readiness of Future Aviation Engineers for Professional Activity in an Airline.

The qualifying work consists of Introduction, 2 Chapters, Conclusion, References (33 items, 2 of foreign origin). The qualifying work volume is 67 pages long, 62 of them – main text. There are 2 tables and 4 illustrations.

The qualifying work a comprehensive theoretical, methodological, and applied solution to a scientific problem, manifested in the substantiation and empirical verification of the structure of motivational readiness among future aviation engineers for professional activity within the context of modern airlines.The master thesis is composed of 2 chapters, which collectively address the theoretical-methodological and applied aspects of the scientific problem.

The research object: the process of forming the professional readiness of future specialists in the aviation industry.

The research subject: individual's motivational readiness for professional activity.

The research goal: to provide a theoretical foundation for and empirically investigate the characteristics of the motivational readiness of future aviation engineers for professional activity in an airline.

The research tasks are:

— to theoretically analyze the concept of motivational readiness and its significance within the structure of the professional training of future aviation engineers for professional activity in an airline;

— to investigate the level of development of motivational readiness and its significance within the structure of the professional training of future aviation engineers for professional activity in an airline, and to identify the factors that influence it;

— to develop and substantiate psychological recommendations aimed at enhancing the motivational readiness of future aviation engineers for professional activity in an airline.

Chapter 1 «Theoretical foundations of the motivational readiness of future aviation engineers for professional activity in an airline» provides theoretical analysis and dedicated to the theoretical foundations of the motivational readiness of future aviation engineers for professional activity in an airline.

In the Chapter 2 «Empirical study of the motivational readiness of future aviation engineers for professional activity in an airline» the structure of motivational readiness for professional activity among future aviation engineers within the context of modern airlines has been substantiated and empirically verified; comprehensive psychological recommendations for enhancing the levels of this motivational readiness have been developed.

Key words: higher education institution, professional training, future aviation engineers, individual motivational readiness, airline.

ЗМІСТ

ВСТУП 8

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ АВІАЦІЙНИХ ІНЖЕНЕРІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В АВІАКОМПАНІЇ 12

1.1 Мотивація як складова професійної готовності авіаційного інженера до професійної діяльності в авіакомпанії 12

1.2. Чинники формування мотиваційної готовності майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності в авіакомпанії 24

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ АВІАЦІЙНИХ ІНЖЕНЕРІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В АВІАКОМПАНІЇ 35

2.1. Методологічні засади емпіричного дослідження: вибірка, методи, процедура проведення 35

2.2 Аналіз результатів дослідження мотиваційної готовності майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності в авіакомпанії 43

2.3 Психологічні рекомендації щодо формування мотиваційної готовності майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності в авіакомпанії 54

ВИСНОВКИ 60

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 63

ВСТУП

Актуальність теми. Для сучасного етапу розвитку світової цивільної авіації характерне суттєве підвищення вимог до організації професійної діяльності авіаційних фахівців, їх фахових та особистісних якостей. Особливої актуальності це набуває у нашій країні, де цивільна авіація може стати вагомим фактором відродження ефективної економіки після потрясінь війни.

Окрім цього, сьогодні Україна спрямовує всі зусилля на інтеграцію в європейське співтовариство, тому саме перед освітніми інституціями та ЗВО авіаційного профілю поставлене завдання – модернізувати зміст, методи, форми навчання курсантів, формувати їх мотиваційну готовність до праці та інші якості, що необхідні для їх майбутньої успішної професійної діяльності на авіапідприємствах України.

Науковці підкреслюють, що мотивація авіаційного інженера підвищує його ефективність, конкурентоспроможність, здатності до високої якості й ефективності своєї діяльності, а також до взаємодії з усіма суб'єктами професійної діяльності в авіакомпанії. Тому, у сучасних умовах випускник ЗВО авіаційного профілю повинен мати високий рівень мотиваційної готовності до професійної діяльності в авіакомпанії, що дозволить йому побудувати карьеру, успішно реалізувати свої здібності, нахили та творчий потенціал у практичній діяльності. Отже, у сучасних умовах, інженери повинні не лише мати необхідні знання та навички, а й бути мотивованими для ефективної роботи в авіакомпаніях.

Мотиваційна готовність майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності є важливою складовою їхньої професійної компетентності, яка визначає рівень зацікавленості, ціннісного ставлення та готовності працювати в авіакомпаніях. Це не тільки сприяє ефективності роботи, а й є чинником їх професійного зростання, психологічної стійкості та запобігання емоційному вигоранню.

Аналіз наукових джерел показав, що існують деякі дослідження з проблем підготовки фахівців до професійної діяльності, у тому числі й пілотів, формування у них готовності до професійної діяльності. Ці джерела стосуються: професійного відбору пілотів та інших фахівців (H. Eysenck, O. Lipman, H. Munstenberg та ін.); формування психологічної готовності працівників МНС України до професійної діяльності в екстремальних умовах (Колесніченко О.С.); формування психологічної готовності до діяльності та професійної підготовки особистості спеціаліста (С. Бочарова, О. Коваленко, О. Романовський та ін.), основ професійної підготовки пілотів цивільної авіації та авіаційних фахівців (Р. Макаров, Т. Плачинда, Г. Пухальська та ін.). Підготовка курсантів льотних навчальних закладів до професійної діяльності була предметом досліджень багатьох українських науковців, таких як: В. Асріян (формування спеціальних умінь у майбутніх пілотів міжнародних авіаліній на основі міжпредметних зв'язків технічних дисциплін), Р. Макаров (проектування теорій організації професійного навчання операторів авіаційних систем управління), Г. Пухальська (формування комунікативної компетентності майбутніх пілотів цивільної авіації), А. Дранко (формування професійної взаємодії майбутніх пілотів цивільної авіації у процесі наземної практичної підготовки), І. Галімська (формування професійно значущих якостей особистості майбутнього авіаційного фахівця засобами фізичної підготовки), Т. Плачинда (теоретичні та методичні засади забезпечення якості професійної підготовки курсантів льотних навчальних закладів в умовах євроінтеграції) тощо.

Водночас попри значну кількість досліджень, присвячених проблемам підготовки фахівців у ЗВО, питання формування мотиваційної готовності саме майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності в авіакомпаніях досі залишається недостатньо висвітленим. Актуальність обраної теми зумовлена потребою в глибшому аналізі чинників, що сприяють формуванню внутрішньої готовності курсантів до роботи в авіакомпаніях цивільної авіаційї, а також необхідністю розробки ефективних засобів її розвитку.

Об’єкт дослідження: мотиваційна готовність особистості.

Предмет: мотиваційна готовність майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності в авіакомпанії цивільної авіації.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості мотиваційної готовності майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності в авіакомпанії, а також визначити можливі напрями її розвитку в процесі фахової підготовки у закладі вищої освіти авіаційного профілю.

Гіпотеза ґрунтується на припущенні про те, що рівень мотиваційної готовності майбутніх авіаційних інженерів визначається специфічною архітектурою взаємозв'язків між її компонентами (ціннісними, емоційними та цільовими), а домінування внутрішніх мотивів та гуманістичних установок виступає інтегруючим фактором позитивного ставлення до праці в цивільній авіації. Відтак, виявлення цих зв'язків за допомогою методів математичної статистики дозволить обґрунтувати та спроектувати ефективну систему корекційно-розвивального супроводу курсантів у процесі навчання у ЗВО.

Для реалізації мети були поставлені такі завдання:

1) теоретично проаналізувати поняття мотиваційної готовності та її значення в структурі професійної підготовки майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності в авіакомпанії;

2) дослідити стан сформованості мотиваційної готовності та її значення в структурі професійної підготовки майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності в авіакомпанії та виявити чинники, що на неї впливають;

3) розробити та обґрунтувати психолого-педагогічні рекомендації, спрямовані на підвищення мотиваційної готовності майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності в авіакомпанії.

У процесі роботи було використано комплекс методів дослідження:

1) теоретичні методи (аналіз, синтез, систематизація, узагальнення, порівняння, класифікація);

2) емпіричні методи (тестування та опитування з використанням стандартизованих валідних методик: методика «Мотивація професійної діяльності» К. Замфіра (в адаптації Кокуна О.М.), методика «Якорі кар'єри» Е. Шейн (в адаптації Осадчої Л.А.), «Опитувальник толерантності до невизначеності С. Баднера» (в адаптації В. І. Барко), методика «Діагностика професійної спрямованості» Б. Басса (в адаптації Ігнатович О. М.);

3) математико-статистичні: кількісний і якісний аналіз, кореляційний аналіз (коефіцієнт лінійної кореляції Пірсона).

Наукова новизна одержаних результатів дослідження:

— уперше: концептуалізовано архітектоніку мотиваційної готовності майбутніх авіаційних інженерів як детермінантного, інтегрального компонента фахової підготовки, що інтегрує внутрішні установки, аксіологічні орієнтири та професійні інтереси, забезпечуючи усвідомлене прагнення до безпомилкового виконання експлуатаційно-технічних функцій у суворо регламентованому середовищі авіакомпаній відповідно до міжнародних стандартів безпеки польотів.

— удосконалено: наукові уявлення про механізми формування досліджуваної готовності під синергетичним впливом внутрішніх особистісних чинників (спрямованість на справу, компетентність, автономія, інтерес до інноваційного стартап-проєктування) та зовнішніх детермінант (профільні дисципліни, тренажерна й аеродромна практика, стандарти), що розширює розуміння її ролі як фундаментального підґрунтя загальної професійної компетентності фахівця цивільної авіації.

— дістало подальший розвиток: емпіричне обґрунтування взаємозв'язків між компонентами мотиваційного профілю майбутніх фахівців, зокрема доведено позитивний кореляційний вплив на загальний рівень готовності таких чинників, як операціональна автономія, професійна спрямованість на справу та суб’єктивне відчуття професійної компетентності.

Практичне значення результатів дослідження. Отримані результати можуть бути використані у процесі професійної підготовки майбутніх авіаційних інженерів у ЗВО, зокрема для вдосконалення освітніх програм, проведення тренінгів і практичних занять, спрямованих на розвиток мотивації.

Надійність і достовірність результатів дослідження визначаються репрезентативністю вибірки (кількістю та складом учасників дослідження, які б мали повністю відтворювати сутнісні характеристики обраної для вивчення генеральної сукупності), узгодженістю й релевантністю застосованих методів до встановлених у дослідженні теоретичних і експериментальних завдань, адекватністю цих методів сучасній соціокультурній ситуації.

Апробація результатів дослідження й перелік публікацій здобувача освіти за темою дослідження. Опубліковано 1 тези на Всеукраїнській науковій – конференції «Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку» (м. Запоріжжя, 23-24 жовтня 2026р.) за темою «Мотиваційна готовність майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності в авіакомпаніях як наукова проблема».

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків і списку використаних джерел – 33 найменувань, 2 таблиць, 4 ілюстрацій. Загальний обсяг роботи 67 сторінок.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ АВІАЦІЙНИХ ІНЖЕНЕРІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В АВІАКОМПАНІЇ

1.1 Мотивація як складова професійної готовності авіаційного інженера до професійної діяльності в авіакомпанії

Соціально-економічна ситуація в Україні, що склалась під час війни, по-новому ставить питання професійної підготовки інженерних кадрів цивільної авіації, вимагає наукового переосмислення проблеми формування професійної готовності авіаційного інженера, і в першу чергу актуалізує пошук оптимальних методів вирішення проблеми формування мотивації курсантів як складової цієї готовності у ЗВО льотного профілю.

Світова цивільна авіація сьогодні – це одна з найдинамічніших та найтехнологічніших галузей людської діяльності, яка кардинально змінила уявлення про простір і час. Вона об'єднує в єдину глобальну мережу тисячі аеропортів, сотні авіакомпаній та мільйони людей, перетворюючи планету на взаємопов'язаний простір, де будь-яка точка світу доступна протягом доби. Це не просто пасажирські та вантажні перевезення, а фундамент глобальної економіки, міжнародної торгівлі та туризму. Регульована суворими міжнародними стандартами безпеки (зокрема, під егідою ІКАО), ця сфера постійно еволюціонує: від перших комерційних рейсів початку XX століття до впровадження сучасних цифрових технологій, супутникової навігації та екологічних трендів, спрямованих на зменшення вуглецевого сліду. Вона є символом прогресу, що долає кордони та об'єднує культури.

Незважаючи на рекордний попит, фінансові показники сектору зазнали суттєвого тиску. Через військові конфлікти на Близькому Сході та закриття важливих повітряних коридорів відбувся стрибок цін на авіаційне пальне. Це

змусило IATA майже вдвічі знизити прогнози щодо чистого прибутку індустрії до 23 мільярдів доларів, оскільки авіакомпанії оперують в умовах мінімальної маржинальності й змушені скорочувати нерентабельні маршрути.

Попри складні умови та зростання кількості польотів, цивільна авіація залишається найбезпечнішим видом транспорту. За даними ICAO, загальна кількість інцидентів з комерційними літаками демонструє стійке зниження [28]. Впровадження суворих стандартів аудиту експлуатаційної безпеки (IOSA) дозволило утримувати рівень аварійності на рекордно низьких значеннях, доводячи, що цифрова навігація та сучасні протоколи контролю здатні нівелювати більшість факторів ризику.

Українська цивільна авіація перебуває в унікальному для світової історії стані. Вже понад чотири роки небо над країною залишається повністю закритим для комерційних польотів. Проте замість стагнації галузь веде глибоку невидиму підготовку до майбутнього перезапуску, розробляючи нову архітектуру безпеки та інтегруючись у європейський простір.

Європейська агенція з авіаційної безпеки (EASA) оновила інформаційний бюлетень щодо конфліктних зон (CZIB-2022-01R14), продовживши дію рекомендацій щодо уникнення повітряного простору України щонайменше до 31 січня 2027 року [29].

Уряд України наголошує, що відкриття неба – це не одномоментне політичне рішення, а чіткий технологічний ланцюжок [28]. Воно відбудеться лише тоді, коли військове командування підтвердить 100% безпеку, страхові компанії сформують воєнні ризики для коридорів (страхова застава на один літак типу Airbus A320 чи Boeing 737 оцінюється мінімум у $750 млн), а міжнародні лізингодавці дадуть офіційну згоду на експлуатацію бортів

У липні Кабінет Міністрів України ухвалив Стратегію розвитку цивільної авіації та використання повітряного простору до 2030 року [28]. Документ адаптований під стандарти ICAO та ЄС і розбитий на два етапи:

Перший етап (2026–2028 роки): створення безпекової інфраструктури, збереження кваліфікації персоналу (пілотів, диспетчерів, техніків) та адаптація європейського законодавства. Зокрема, до кінця року Україна має впровадити Базовий регламент EASA (Regulation 2018/1139) для сертифікації літаків та операторів.

Другий етап (2029–2030 роки): повне відновлення пасажирських і вантажних перевезень та інтеграція в Єдиний європейський авіаційний простір.

З 2014 року у світі різко збільшилася кількість авіаційних подій і катастроф, що посилило важливість розв’язання проблеми підготовки авіаційних інженерів. Сьогодні питання професійної компетентності пілотів авіаційних інженерів є частиною комплексної проблеми безпеки польотів, що пов'язана з людським фактором. Це зазначено у таких керівних документах як Повітряний Кодекс України [20], Державній комплексній програмі розвитку авіаційного транспорту України [6].

Через помилки персоналу останні 15-ть років у Сіті відбувалося до 85 % авіакатастроф. Серед причин фахівці називають помилки під час польотів та непорозуміння між персоналом, недостатній рівень практичних навичок та вмінь, нестача навичок професійного мислення, вплив чинників мотивації, помилки взаємодії тощо.

Інженери з технічного обслуговування (Aircraft Maintenance Engineers / Technicians) – це практичні фахівці, які безпосередньо відповідають за те, щоб літак піднявся в небо повністю справним. Вони працюють в аеропортах та лінійних станціях обслуговування: проводять щоденні огляди, діагностують системи літака за допомогою цифрових комплексів, усувають несправності двигунів, шасі та комп'ютерних систем борта.

Жоден літак у світі не має права відірватися від землі без підпису інженера у бортовому журналі (Release to Service). Цей підпис означає кримінальну відповідальність за безпеку сотень пасажирів.

Особливо важливим у питанні підготовки авіаінженерів є системний підхід (Р. Джонсон, Д. Кліланд, У. Портер, С. Янг) [16]. Положення саме системного підходу дозволяють визначити основні аспекти його застосування у дослідженні проблеми формування мотиваційної готовності майбутніх авіаінженерів.

Ці дослідники підкреслюють необхідність розгляду системних явищ з приводу їх організованості, структурності, функціональності та цілісності. Узагальнення матеріалів різних наукових джерел на проблему системного підходу в авіації дає змогу виділити певні його ознаки:

1. Система складається з компонентів, що утворюють ціле. Будь-яка педагогічна система включає п’ять основних структурних і функціональних компонентів: мету, навчальну і наукову інформацію, засоби діяльності.

2. Система − це не просто сукупність певних компонентів, а їхня цілісність, яка характеризується системними зв’язками, завдяки яким комплекс компонентів перетворюється в органічне ціле.

3. Сукупність зв’язків відображає поняття «структура й організація системи», яке відображає її будову і внутрішню форму [25].

4. Способом регулювання системи виступає керування, характерним для якого є різні форми і способи зв’язку рівнів, що забезпечують системі оптимальне функціонування й розвиток.

5. Ієрархічність. Компоненти системи випробовують вплив не одного безпосередньо зв’язаного з ним компонента, а безлічі інших, прямо з ним не пов’язаних.

Треба зауважити, що «мотиваційна готовність фахівців» є системним явищем, що знаходиться у зовнішньому середовищі та складається із множини певних взаємодіючих елементів.

У цьому контексті сьогодні особливо гостро постає питання формування мотивації як складової професійної готовності авіаційного інженера до професійної діяльності в авіакомпанії саме як системного явища.

Сьогодні, незважаючи на значну кількість наукових праць, мотивація все ж таки залишається складним і динамічним феноменом, який потребує подальшого вивчення, особливо в умовах функціонування авіакомпаній.

У загальному контексті мотивація пояснює причини, рушійні сили та механізми, які спонукають людину до певних дій, спрямовують її поведінку та підтримують активність для досягнення цілей. Отже, вона відповідає на питання «чому?» людина діє саме так, а не інакше.

Згідно аналізу наукових праць, мотивація може бути визначена [2; 5; 7; 13]:

1) як сукупність внутрішніх і зовнішніх спонукань, які активізують організм і визначають напрямок його діяльності;

2) як система мотивів, тобто причин або аргументів, які лежать в основі певного вибору чи поведінки;

3) як багатогранний процес, що може варіюватися за складністю структури та рівнем усвідомленості.

У психологічній галузі класичні теорії мотивації акцентують увагу на глибинних або базових потребах людини. Мотивацію розглядали як результат дії несвідомих інстинктивних потягів, головним чином сексуального та агресивного характеру [13].

А. Маслоу запропонував ієрархічну модель потреб, у якій мотивація є поступовим переходом від базових фізіологічних потреб до потреб у самореалізації [30]. Представник гуманістичної психології К. Роджерс наголошував, що людина від природи прагне до особистісного зростання та розвитку, що й лежить в основі її мотивації [31].

Вивченням мотивації людини займалися Д. Макклелланд, Д. Аткінсон, Г. Хекхаузен, Г. Келлі, Ю. Роттер, К. Роджерс, Р. Мей. Мотиваційному аспекту діяльності велику увагу в психологічній і педагогічній літературі приділяли Г. Костюк, В. Сухомлинський, І. Синиця та інші.

Сьогодні мотивацію вважають складним явищем, що формується під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. У вітчизняній психолого-

педагогічній науці мотивація розглядається як одна з ключових умов професійного становлення особистості майбутнього фахівця.

А. Спіцина розкриває мотивацію у взаємозв'язку з розвитком особистісного потенціалу, розглядаючи її як один із структурних компонентів суб'єктності. На його думку, мотиваційна готовність до діяльності, у тому числі професійної, є результатом становлення цілісної, зрілої особистості [27].

Науковиця О. Сагач підкреслює важливість врахування як внутрішніх (цінності, інтереси, установки), так і зовнішніх (організація освітнього процесу, навчальні програми) чинників при підготовці студентів. На її думку, ефективне формування внутрішньої мотивації забезпечує не лише засвоєння знань, а й розвиток здатності до самовдосконалення, що є важливим для професійного становлення [25].

До поняття «мотивація» входить цілий комплекс аспектів, під якими розуміється система спонукань: мотиви, потреби, інтереси, прагнення, цілі, потяги, мотиваційні установки (диспрозії), ідеали. Головною характеристикою мотиваційної сфери є ієрархія мотивів, що дозволяє виявити особистісний зміст діяльності для будь-якої людини.

Для розуміння мотивації потрібно визначити мотиви людини. Мотив – це спонукальна причина дій, вчинків людини; це поняття, яке пояснює, чому людина робить те, що вона робить.

Мотиви відрізняють від цілей (прямі прагнення певних наслідків поведінки) та стратегій (методи, що використовуються для досягнення цілей, і, таким чином, задовольняють мотиви).

На сучасному етапі розвитку авіаційних підприємств спостерігається домінування спрощених, переважно архаїчних систем стимулювання, які не забезпечують динамічного зростання організацій внаслідок недовикористання трудового та психофізіологічного потенціалу персоналу. За таких умов модернізація спонукальних механізмів виступає детермінантою оптимізації економічних показників підприємства та підвищення рівня доходів працівників.

Система мотивації інтегрує сукупність взаємопов’язаних заходів, що стимулюють індивідуального суб'єкта або трудовий колектив до досягнення синергетичного ефекту в процесі реалізації стратегічних цілей організації. Ефективна архітектоніка цієї системи має базуватися на комплексі вимог, спрямованих на інтенсифікацію праці, мінімізацію плинності кадрів та оптимізацію загальновиробничих результатів. При цьому архіважливо враховувати демографічну, професійно-кваліфікаційну, освітню та гендерну структури диспозицій у колективі, оскільки трансформація архітектоніки кадрового складу закономірно зумовлює зміну релевантності конкретних мотивів.

Мотивація як провідна функція менеджменту є процесом, за допомогою якого керівництво спонукає персонал до запланованої та організованої професійної діяльності. У науковому дискурсі архітектуру мотивації в організації доцільно диференціювати за двома векторами:

— ексгенна (зовнішня) мотивація – система стимулювальних імпульсів, що транслюється персоналу з боку управлінської ланки;

— ендогенна (внутрішня) мотивація – процес самоспонукання суб'єкта, що ґрунтується на його власних ціннісних орієнтаціях.

Беззаперечним є твердження, що високий рівень вмотивованості персоналу виступає запорукою стійкості підприємства на ринку. Відповідно, категорію мотивації в межах організації слід аналізувати у двох аспектів:

1. Функціональний аспект (мотивація як функція управління), що розглядається як безпосередній процес спонукання до діяльності та корелює із дефініцією «стимулювання».

2. Сутнісний аспект (мотивація як рушійна сила), що є близьким за змістом до ширшого поняття «мотив», яке акумулює всі компоненти внутрішньої детермінації: потреби, інтереси, цінності, емоції та ідеали.

Отже, проєктування комплексної системи мотивації в авіаційному виробництві є дихотомічною проблемою, що поєднує в собі:

— економічний вимір: орієнтований на підвищення рентабельності виробництва та задоволення матеріальних потреб працівників;

— психологічний вимір: спрямований на врахування вищих потреб особистості у досягненні, визнанні та самоактуалізації.

Емпіричне дослідження психологічних аспектів мотивації потребує індивідуалізованого підходу, оскільки зазначені чинники залежать не стільки від посадового статусу та функціональних обов’язків фахівця, скільки від його професійної спрямованості, особистісних якостей, суб'єктивного ставлення до праці та рівня усвідомлення персональної відповідальності за безпеку польотів.

Будь-яка професійна діяльність є простором для максимальної екзистенційної реалізації особистості. Водночас зв’язки між потребами, інтересами та мотивами мають складний, суперечливий та діалектичний характер. Розвиток професійних потреб відбувається під впливом макро- та мікросоціальних факторів, а їх задоволення інтегрується у результативність праці. Для персоналу однаково актуальними є різні кластери потреб: матеріальні й духовні, індивідуальні та соціальні, реальні та ілюзорні.

Мотивація професійної діяльності авіаінженерів характеризується передусім міцністю та стійкістю особистісних диспозицій. При цьому сила мотиву виступає індикатором інтенсивності прагнення суб’єкта і вимірюється глибиною усвідомлення потреби. Вона обумовлена комплексом чинників:

— фізіологічними: сила мотиваційного збудження;

— психологічними: цілеспрямованість, антиципація (прогнозування) результатів діяльності, осмисленість праці, наявність простору для професійної творчості та емоційне забарвлення процесу.

Особливе місце в ієрархії спонук посідає можливість всебічної професійної самоактуалізації, оскільки високі виробничі досягнення є результатом не лише когнітивного компонента (знань та Hard Skills), а й автентичного бажання інтенсивно впроваджувати їх у практичну діяльність.

Отже, що сучасні мінливі економічні умови вимагають розробки та імплементації функціонально-індивідуалізованого підходу до мотивації

персоналу авіаційного виробництва. Даний підхід має базуватися на ретельному моніторингу внутрішньої структури мотивів кожного члена колективу та проекції їхніх функцій на внутрішнє середовище авіапідприємства.

Таким чином, згідно визначено у сучасних психолого-педагогічних дослідженнях, мотивація – це складна та багаторівнева система, яка забезпечує регуляцію поведінки, і детермінує особистісний розвиток, професійне становлення та проактивну позицію у навчальній і професійній діяльності.

Отже, науковцями визначено, що мотиваційна готовність є однією із умов успішного виконання інженерами майбутньої професійної діяльності.

Аналіз наукової літератури надав можливість конкретизувати різноманітні підходи до терміну «готовність до діяльності», а це: інтегративний, психологічний, функціональний, особистісний тощо.

Готовність індивіда до професійної діяльності досліджували такі вчені як В. Моляко, С. Максименко, О. Пелех, О. Бойко, В. Ягупов та ін.

У науковій школі академіка В. О. Моляко психологічна готовність до професійної діяльності розглядається крізь призму творчої праці, конструктології та здатності діяти в ускладнених чи нових умовах [15]. Підхід дослідника пов'язує професійну готовність не з виконанням стандартних алгоритмів, а з інтелектуальною та творчою активністю особистості.

Дослідник виділив три чіткі рівні сформованості готовності особистості до діяльності:

— високий рівень: фахівець виявляє повну самостійність у постановці й розв'язанні нових професійних задач. Особливістю цього рівня є адекватність самооцінки та здатність до ефективної роботи в ускладнених умовах або за дефіциту часу;

— середній рівень: характеризується стандартним або помірним виявом професійно важливих якостей та ситуативною творчою активністю;

— низький рівень: спеціаліст демонструє невміння самостійно формулювати та розв'язувати складні завдання, має неадекватну самооцінку своїх здібностей та пасує перед труднощами.

Отже, структуру готовності авіаційних інженерів можна представити по-різному, в залежності від підходу до розуміння готовності як складової їх професійної діяльності. Зокрема, у дослідженнях виокремлюються такі компоненти готовності до професійної діяльності: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, психолого-регуляційний і діяльнісний (Кокун О.), когнітивний, мотиваційний і поведінковий (Левченко Т.); когнітивний, мотиваційно-почуттєвий та поведінковий (Молчанюк О.) [14].

Доктор психологічних наук, професор О.М. Кокун [10]. розглядає психологічну готовність як інтегральне особистісне утворення, що забезпечує психологічну придатність людини до діяльності, зокрема в екстремальних або ускладнених умовах.

У його концепції готовність вивчається крізь призму психофізіології, професійного самоздійснення та життєстійкості фахівця.

Фундаментальним внеском вченого є поділ готовності до екстремальних і складних видів діяльності на два взаємопов'язані типи:

1. Тривала (перспективна) готовність.

Цей тип є потенційною здатністю фахівця, яка формується заздалегідь у процесі навчання, тренувань та тривалої практики. Вона виступає внутрішньою базою і складається з двох великих блоків складових:

— особистісні складові: моральні якості, вольова регуляція, комунікативні здібності та загальнопсихологічні властивості особистості;

— функціональні складові: внутрішня мотивація, когнітивна готовність (знання), креативність, професійна орієнтація, операційні (практичні навички) та оцінно-рефлексивні компоненти.

2. Короткочасна (ситуативна) готовність.

Це динамічний стан психіки безпосередньо «тут і зараз», тобто готовність фахівця мобілізувати свої ресурси в конкретний день або

проміжок часу (від кількох годин до кількох діб) перед безпосереднім виконанням небезпечного чи надскладного завдання.

Вона містить п'ять експрес-компонентів:

— мотиваційний (бажання діяти);
— орієнтаційний (розуміння поточної ситуації);
— операційний (готовність застосувати конкретні алгоритми дій);
— оцінний (швидке прогнозування результату);
— емоційний (саморегуляція, стримування паніки чи стресу);
— передумови професійного самоздійснення.

У контексті загальної готовності до праці О. М. Кокун виділяє поняття професійної самоефективності та професійної життєстійкості. Готовим до успішної діяльності вважається той фахівець, який має сформований індивідуальний стиль роботи, позитивну мотивацію та здатність психологічно протистояти несприятливим чинникам (стресу, ризикам і кризам).

Науковець С. Кубіцький зазначає, що готовність – це спрямованість особистості, що включає потреби, мотиви, переконання, погляди, світогляд, почуття, вольові й інтелектуальні якості, знання та уміння тощо [11]. До структури професійної готовності майбутнього офіцера він включає ціннісно-мотиваційний, когнітивний, практичний та оцінний компоненти, що потрібні у службі.

Готовність до професійної діяльності він розглядає як цілісне, інтегративне утворення особистості, яке визначає її здатність ефективно виконувати професійні завдання, адаптуватися до змін та безперервно розвиватися.

Згідно з концептуальними підходами дослідника, готовність не є статичним станом це динамічна система, що складається з кількох взаємопов'язаних компонентів:

— мотиваційно-ціннісний: включає інтерес до професії, усвідомлення її соціальної значущості, внутрішню мотивацію до досягнення успіху та прагнення до професійного самовдосконалення;

— когнітивний (знаннєвий): передбачає наявність глибоких теоретичних знань, розуміння суті професійних завдань, а також чітке уявлення про змістові характеристики своєї діяльності;

— діяльнісний (операційний): охоплює сформованість практичних умінь, навичок, володіння сучасними технологіями (зокрема, інноваційними та цифровими інструментами) для вирішення реальних професійних кейсів;

— рефлексивно-оцінний: Здатність аналізувати власні дії, критично оцінювати результати праці, бачити свої сильні та слабкі сторони, а також вчасно коригувати професійну поведінку.

Ключовими чинниками формування готовності він у своєму досліджені називає такі:

— усвідомлення мети: процес формування готовності починається тоді, коли фахівець чітко розуміє вимоги ринку праці або освітнього стандарту до його посади;

— суб'єктна позиція: студент чи практикуючий фахівець має виступати активним суб'єктом власного навчання, а не просто пасивним отримувачем інформації;

— середовище розвитку: ефективне формування готовності відбувається в умовах, що моделюють реальні професійні ситуації (використання тренінгів, коучингових технологій, кейс-методів).

Головний його висновок: готовність до професійної діяльності є базою для подальшого акмеологічного розвитку фахівця (досягнення вершин професійної майстерності). Вона безпосередньо впливає на конкурентоспроможність особистості на ринку праці та її здатність працювати в умовах невизначеності й інновацій.

Отже, готовність до професійної діяльності – це специфічна система особистісних якостей, яка відповідає вимогам професії, забезпечує ефективність діяльності та створює умови для самореалізації та особистісного розвитку фахівця.

Зауважимо, що саме мотиваційний компонент та його наявність поєднує усі ці підходи. Він визначає цінності та ставлення авіаційного фахівця до професійної діяльності в авіакомпаніях.

Науковці вважають, що мотиви спонукають майбутніх фахівців до постановки цілей, а процес їх досягнення, своєю чергою, слугує стимулом до подальшої діяльності та формування нових цілей у професійній діяльності.

Отже, мотиваційний компонент є незмінною складовою готовності до праці. Він відображає ставлення до професії, спонукає до прийняття цінностей праці та слугує джерелом для особистісного і професійного розвитку фахівця.

Водночас ефективне формування мотиваційної готовності майбутніх авіаційних інженерів потребує глибшого розуміння чинників і умов, що її визначають та зумовлюють розвиток, особливо тих аспектів, які стосуються саме внутрішньої мотивації фахівця бо саме така мотивація, пов’язана з особистісним смислом при реалізації професійних функцій, прагненням до самореалізації у професійному середовищі авіаційної компанії. Саме це буде нами розглянуто у п.п.1.2.

1.2 Чинники формування мотиваційної готовності майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності в авіакомпанії

Професійна діяльність в авіакомпанії вимагає від інженерів високої відповідальності, дотримання міжнародних стандартів та постійного підвищення кваліфікації. Робота в авіакомпанії охоплює як безпосереднє виконання польотів екіпажем, так і наземне обслуговування, технічний супровід та управління авіаперевезеннями.

Мотиваційний ресурс є одним із ключових факторів професійного успіху в діяльності авіаційного інженера в авіакомпанії. Формування ж мотивації відбувається під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх впливів. І цей процес має багатокомпонентний і динамічний характер [26].

До внутрішніх впливів вчені відносять професійну спрямованість, ціннісні орієнтації, рівень самооцінки, здатність до саморегуляції, емоційно-вольові якості тощо. До зовнішніх чинників відносять особливості середовища авіакомпанії, родинні стосунки, соціальні очікування, умови для самореалізації, організація діяльності та навчання, матеріально-побутові умови праці та відпочинку інженерів. Саме взаємодія цих чинників визначає рівень зацікавленість авіаційного інженера в продовженні діяльності в авіакомпанії та готовність до ефективного виконання професійних обов'язків, навчання та перенавчання [15].

У контексті підготовки майбутніх авіаційних інженерів для роботи в авіакомпанії треба виокремити ті внутрішні та зовнішні чинники, які найбільшою мірою сприяють формуванню їхньої мотиваційної готовності.

Дослідниця Н. Бочарова зазначає, що першим кроком у формуванні мотиваційної готовності здобувачів вищої освіти є ефективна профорієнтаційна діяльність. Саме під час такої роботи абітурієнти можуть дізнатися про сутність та особливості професії, напрями та види роботи, роль на сучасному ринку праці, сформувати бачення майбутньої професії та реалізувати самовизначення [3].

У процесі ж навчання важливо ознайомлювати курсантів з колом виконання професійних обов'язків в авіакомпанії. Знання про роль і функції сприяють розвитку внутрішньої мотивації, формуванню позитивного ставлення до середовища та готовності до виконання професійних завдань.

На сьогодні можна стисло так описати сутність діяльності авіаційного інженера в авіакомпанії. Діяльність авіаційного інженера в авіакомпанії охоплює забезпечення льотної придатності повітряних суден, контроль за технічним обслуговуванням (ТО), управління інженерною документацією, а також дотримання суворих міжнародних стандартів авіаційної безпеки. Це ключова ланка, що гарантує безвідмовну роботу літаків та безпеку пасажирів.

Основні напрямки діяльності авіаінженера в авіакомпанії поділяються на кілька ключових блоків:

1. Планування та контроль технічного обслуговування (ТО).

Планові перевірки: розробка графіків ТО (від щоденних оглядів до важких форм базового обслуговування типу C-Check або D-Check) на основі регламентів виробника.

Моніторинг ресурсів: відстеження наробітку годин, циклів польотів та календарних строків експлуатації компонентів і агрегатів.

Аналіз відмов: розслідування технічних несправностей, що виникли під час польоту, для запобігання їх повторенню.

2. Робота з документацією та модифікаціями.

Директиви льотної придатності (Airworthiness Directives – AD): контроль виконання обов'язкових бюлетенів від авіаційних регуляторів (EASA, FAA, Державіаслужба).

Модифікації: розробка інженерних рішень та технічних завдань на встановлення нового обладнання (наприклад, систем зв'язку, оновлення салону).

Сертифікація: оформлення та супровід супровідної конструкторської та експлуатаційної документації.

3. Управління надійністю.

Збір та аналіз статистичних даних про відмови систем повітряного судна.

Оцінка ефективності програми технічного обслуговування компанії та внесення до неї коригувань для зниження витрат та підвищення безпеки.

4. Робота з авіонікою (інженер-електронік).

Спеціалізований напрямок, що відповідає за навігаційне обладнання, системи зв'язку, автопілот, радіолокаційні станції та системи управління польотом.

Оновлення баз даних навігаційних систем (FMS) та управління програмним забезпеченням літака.

5. Інженерна підтримка екіпажів та бази.

Оперативне консультування інженерно-технічного складу, який виконує підготовку літака до вильоту безпосередньо на пероні.

Це також може вплинути на професійне самовизначення – як на користь спеціальності, так і на переорієнтацію на іншу сферу. У цьому контексті особливої актуальності набуває адаптація освітніх програм та впровадження спеціальних курсів, що ґрунтуються на практико-орієнтованому підході до підготовки інженерів цивільної авіації.

Одним із важливих чинників формування мотиваційної готовності майбутніх інженерів до професійної діяльності є розвиток у них відповідних професійно-ціннісних орієнтацій, особистісно-професійних якостей, відповідних умінь і компетенцій.

Аналіз наукових праць засвідчив, що мотиви діяльності авіаційного інженера базуються на поєднанні високої відповідальності, пристрасті до технологій та інновацій. Ключовою рушійною силою є забезпечення безпеки польотів, прагнення до вдосконалення аерокосмічних технологій та особистий інтелектуальний розвиток. Основні мотиви авіаційного інженера можна розділити на кілька ключових категорій:

1. Професійні та етичні мотиви:

— безпека та надійність: головна мотивація – гарантувати, що кожна деталь, вузол чи електронна система літального апарату функціонуватиме бездоганно, рятуючи життя екіпажу та пасажирів;

— пошук істини та вирішення складних задач: бажання розгадувати технічні загадки, аналізувати несправності та знаходити інженерні рішення для їх усунення;

— відповідальність: усвідомлення важливості своєї роботи та впливу прийнятих рішень на функціонування всього авіаційного підприємства.

2. Творчість та інновації:

— створення нового: проєктування нових конструкцій, безпілотних літальних апаратів чи космічних систе;

— впровадження технологій: модернізація літаків, встановлення сучасного бортового обладнання та інтеграція передових комп’ютерних систем.

3. Особистісні та матеріальні стимули:

— пристрасть до авіації: любов до неба та авіаційної техніки, яка часто зароджується ще в дитинстві чи під час навчання;

— кар'єрний ріст і професійне визнання: бажання стати висококласним фахівцем, отримати ліцензії (наприклад, Part-66) та досягти визнання у міжнародній аерокосмічній спільноті;

— матеріальна винагорода: авіабудування та технічне обслуговування авіатехніки є високооплачуваними галузями через високі вимоги до кваліфікації.

Внутрішня готовність до професійної діяльності ґрунтується на ціннісному ставленні до праці. Тобто ще на етапі професійного становлення у майбутніх інженерів мають формуватися технічне мислення, гуманістичні установки та відповідальне ставлення до роботи. Саме ці якості є важливими передумовами для розвитку позитивного ставлення до професії як одного з ключових елементів професійної мотивації.

Серед ключових умінь – креативність, здатність творчо вирішувати професійні завдання, дотримання технічних та етичних норм.

Отже, саме позитивна мотивація до професійної діяльності забезпечує стійкий інтерес до обраної спеціальності, сприяє наполегливості у навчанні та бажанню вдосконалюватись.

Для розвитку позитивної професійної мотивації важливо, щоб здобувач став активним суб’єктом навчання: проявляв пізнавальну ініціативу, самостійно приймав рішення, формував власну професійну перспективу, був відкритим до нового досвіду. Доведено, що високий рівень мотивації здатен частково компенсувати нестачу здібностей, тоді як самі здібності без належної мотивації не забезпечують високих результатів у навчальній діяльності [2].

Теоретичний та методологічний фундамент цього дослідження складають теорія мотивації досягнення та уникнення невдач (Х. Хекхаузен, Дж. Аткінсон); гуманістичний (К. Роджерс) та діяльнісний підходи; положення особистісно орієнтованого підходу; теоретичні положення про внутрішню та зовнішню мотивації (Е. Десі, Р. Раян); концепція самоефективності особистості (А. Бандура); концепція «Людського чинника» в авіаційній психології.

Також, проблема мотиваційної готовності опирається на кілька класичних і сучасних теорій:

1) двофакторна теорія Фредеріка Герцберга [24]. Він розділяє чинники професійної готовності на дві групи:

— «гігієнічні» фактори (умови праці, зарплата, політика компанії) – самі по собі не мотивують, але їх відсутність викликає незадоволення та руйнує готовність працювати;

— мотиватори (успіх, визнання, зміст самої роботи, відповідальність) – саме вони створюють довгострокову мотиваційну готовність.

2) Теорія очікувань Віктора Врума [19]. Він стверджує, що мотиваційна готовність є результатом трьох очікувань:

a) очікування, що зусилля дадуть результат.

b) очікування, що результат буде винагороджений.

c) цінність цієї винагороди для фахівця (валентність). Якщо хоча б один елемент дорівнює нулю, готовність зникає.

3) Концепція професійного вигорання (К. Маслач) [11]. Автор досліджував зворотну сторону проблеми. Його головна думка: втрата мотиваційної готовності (демотивація) часто є наслідком хронічного професійного вигорання через дисбаланс між вимогами роботи та ресурсами працівника.

4) Концепція самоефективності особистості, розроблена канадсько-американським психологом Альбертом Бандурою [28] у рамках його

соціально-когнітивної теорії, є ключовим фактором у питанні мотиваційної готовності фахівців.

На його думку, самоефективність – это віра людини у власну здатність успішно виконувати певні завдання, досягати поставлених цілей та справлятися з викликами. Бандура підкреслював: важливими є не просто об'єктивні знання чи навички (skills), а саме внутрішня впевненість особистості у тому, що вона зможе реалізувати ці навички у конкретній ситуації.

А. Бандура виділив чотири основні канали, через які людина починає вірити у власні сили або, навпаки, втрачає цю віру:

1. Власний досвід успіху.

Сутність: успіх – найпотужніше джерело. Якщо фахівець у минулому успішно вирішував подібні завдання, його самоефективність зростає.

Вплив на роботу: невдачі (особливо на початку кар'єри) руйнують цей показник, тоді як «ситуації успіху» його гартують.

2. Непрямий досвід.

Сутність: спостереження за успіхом інших людей (колег, менторів), які схожі на самого фахівця за рівнем підготовки.

Вплив на роботу: Працівник думає: «Якщо він зміг це зробити, то і я зможу».

3. Соціальне переконання**.**

Сутність: вербальна підтримка, зворотний зв'язок та схвалення з боку оточення (керівництва, наставників).

Вплив на роботу: конструктивна похвала підсилює впевненість, тоді як постійна нищівна критика «кристалізує» невпевненість у собі.

4. Психофізіологічний стан**.**

Сутність: сприйняття людиною власних фізичних та емоційних реакцій під час стресу чи сильного навантаження.

Вплив на роботу: Якщо тремтіння в руках або прискорене серцебиття перед презентацією сприймаються як «жах і неминучий провал»,

самоефективність падає. Якщо ж фахівець інтерпретує це як «азарт і мобілізацію сил», самоефективність зростає.

Аналіз діяльності авіаінженерів показав, що у сучасних умовах (кризи, віддалена робота, висока невизначеність) фахівці часто стикаються з падінням готовності через:

— професійний розрив: коли реальні обов'язки не збігаються з очікуваннями від професії;

— недоцільне стимулювання: спроби керівництва мотивувати лише грошима («зовнішньо») людей, які прагнуть творчої свободи та визнання («внутрішнього»);

— рутинізація процесів: відсутність нових викликів призводить до зниження когнітивного інтересу.

О. Бойко вважає, що мотиваційна готовність до професійної діяльності складається з кількох важливих елементів: позитивного ставлення до майбутньої професії, інтересу до неї, потреби займатися цією діяльністю, свідомого бажання стати саме фахівцем у цій галузі, професійної спрямованості та орієнтації на досягнення в обраній сфері [2].

У наукових працях О.В. Бойка (фахівця з військової психології та лідерства у Збройних Силах України) мотиваційна готовність до професійної (зокрема військової) діяльності розглядається як ключовий структурний компонент готовності особистості, що визначає спрямованість, енергійність та стійкість фахівця під час виконання завдань в умовах ризику та високих навантажень.

У своїх дослідженнях (зокрема в працях із теорії та методики формування лідерської компетентності) О. В. Бойко акцентує увагу на таких аспектах мотиваційної готовності:

— ціннісно-мотиваційне ядро: мотиваційна готовність інтегрує внутрішні переконання, професійні та моральні цінності військовослужбовця чи керівника. Вона є фундаментом, який перетворює набуті знання та навички на реальну дію;

— психофізіологічний та регуляторний аспект: дослідник вказує, що те, що традиційно визначають як установку чи фактор готовності до дії, є особливим функціональним станом кори головного мозку (вибіркове тонічне підвищення збудливості під впливом значущих подразників/мотивів).

Оцінка рівня мотивації: у прикладних військово-психологічних методиках (де співавтором або розробником виступає О. Бойко) мотиваційна готовність оцінюється за комплексом показників, куди входять:

— усвідомлення сенсу й мети службової чи бойової діяльності;

— розуміння та прийняття завдань;

— рівень довіри до командира та оцінка справедливості його рішень;

— задоволеність станом дисципліни, згуртованістю та злагодженістю колективу.

Отже, для ефективного професійного розвитку важливо, щоб мотивація відповідала самій суті обраної професії.

Тому можна стверджувати, що мотиваційна готовність авіаінженера до здійснення професійної діяльності в умовах авіакомпанії може бути представлена через високі показники внутрішньої мотивації до діяльності. Це передбачає щире зацікавлення у реалізації власних особистісних та професійних потенцій, позитивне ставлення до середовища та колективу авіакомпанії, прагнення до саморозвитку, готовність долати професійні труднощі та перешкоди. Така мотивація ґрунтується на глибокому розумінні значущості своєї професійної ролі.

Таким чином, серед чинників що сприяють мотиваційній готовності майбутніх авіаційних інженерів можна виокремити:

1) зовнішні – профорієнтаційна робота (популяризація теми професії інженера серед абітурієнтів) і спрямованість усієї професійної підготовки на здобуття фаху інженера;

2) внутрішні – позитивне ставлення до професійної діяльності, інтерес до неї; орієнтація на мотиви та цінності професійної діяльності в умовах

авіакомпанії; мотивація досягнень у сфері професійної діяльності; базових якостей особистості інженера тощо.

Отже, *мотиваційна готовність авіаційних інженерів до роботи в умовах авіакомпанії* – це інтегрована характеристика професійної сфери особистості інженера, що включає стійку систему мотивів, що базуються на поєднанні високої відповідальності, пристрасті до технологій та інновацій. Ці мотиви охоплюють внутрішню установку на забезпечення безпеки польотів, прагнення до вдосконалення аерокосмічних технологій та особистий інтелектуальний розвиток в умовах авіакомпанії.

Висновок до першого розділу:

1. Аналіз підходів до структури готовності фахівців до діяльності засвідчив різноманітність її компонентів, серед яких спільним є мотиваційний. Саме цей компонент у нашому дослідженні розглядається як ключовий, бо він відображає глибоке ставлення майбутнього авіаційного інженера до діяльності в умовах авіаційної компанії, готовність приймати її цінності та вдосконалювати професійну діяльність відповідно до загальних потреб ринку праці.

2. Теоретичний та методологічний фундамент цього дослідження складають теорія мотивації досягнення та уникнення невдач (Х. Хекхаузен, Дж. Аткінсон); гуманістичний (К. Роджерс) та діяльнісний підходи; положення особистісно орієнтованого підходу; теоретичні положення про внутрішню та зовнішню мотивації (Е. Десі, Р. Раян); концепція самоефективності особистості (А. Бандура); концепція «Людського чинника» в авіаційній психології.

3. Визначено, що мотиваційна готовність фахівця формується під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників. До зовнішніх слід віднести якісну профорієнтаційну роботу, наявність у змісті професійної підготовки навчальних дисциплін та практичних модулів, а також проходження відповідної практики. Внутрішні чинники включають позитивне ставлення до майбутньої професії, інтерес до неї, орієнтацію на професійні цінності, мотивацію до досягнень.

4. Мотиваційна готовність авіаційних інженерів до роботи в умовах авіакомпанії – це інтегрована характеристика професійної сфери особистості інженера, що включає стійку систему мотивів, що базуються на поєднанні високої відповідальності, пристрасті до технологій та інновацій.

Ці мотиви охоплюють внутрішню установку на забезпечення безпеки польотів, прагнення до вдосконалення аерокосмічних технологій та особистий інтелектуальний розвиток в умовах авіакомпанії.

Серед чинників що сприяють мотиваційній готовності майбутніх авіаційних інженерів можна виокремити:

— зовнішні – профорієнтаційна робота (популяризація теми професії інженера серед абітурієнтів) і спрямованість усієї професійної підготовки на здобуття фаху інженера;

— внутрішні – позитивне ставлення до професійної діяльності, інтерес до неї; орієнтація на мотиви та цінності професійної діяльності в умовах авіакомпанії; мотивація досягнень у сфері професійної діяльності; базових якостей особистості інженера тощо.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ АВІАЦІЙНИХ ІНЖЕНЕРІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В АВІАКОМПАНІЇ

2.1 Методологічні засади емпіричного дослідження: вибірка, методи, процедура проведення

У сучасних умовах розвитку авіаційної галузі виникає потреба не лише в теоретичному осмисленні ролі авіаційного інженера в авіакомпанії, але й у вивченні питань формування готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності. І тут, як зазначено нами у 1 розділі, однією з ключових передумов успішного функціонування фахівця є сформованість його мотиваційної готовності.

Методологічну основу дослідження становлять:

1.Загальнонаукові підходи.

Системний підхід. Розглядає мотиваційну готовність як цілісну систему, що складається з взаємопов'язаних елементів (потреб, мотивів, цілей, цінностей), які взаємодіють між собою та з зовнішнім середовищем.

Діяльнісний підхід. Базується на тому, що мотивація інженера формується, виявляється та розвивається безпосередньо у процесі навчальної та професійної діяльності.

Особистісно-орієнтований підхід. Спрямовує дослідження на індивідуальні особливості інженера, його професійну самосвідомість, особистісні сенси та прагнення до самореалізації.

Компетентнісний підхід. Пов'язує рівень мотиваційної готовності з ефективністю формування професійних компетенцій та готовністю до розв'язання складних інженерних задач.

2. Психолого-педагогічні теорії та концепції.

Теорії професійної готовності (концепції готовності до діяльності як психічного стану та стійкої якості особистості).

Теорії мотивації та особистості (як класичні концепції потреб і мотивів, так і сучасні теорії внутрішньої та зовнішньої мотивації, зокрема теорія самодетермінації).

Концепції професійного становлення особистості та інженерної психології (дослідження специфіки мислення, праці та адаптації інженерно-технічних кадрів).

3. Методологічні принципи.

Принцип детермінізму. Зумовленість внутрішніх мотиваційних зрушень зовнішніми факторами (соціально-економічними умовами, змістом праці, вимогами виробництва).

Принцип єдності свідомості та діяльності. Відображає зв'язок між внутрішнім ставленням інженера до своєї професії та реальними результатами його праці.

Принцип розвитку. Вимагає вивчення мотиваційної готовності в динаміці – від етапу навчання в закладі вищої освіти до періоду самостійної професійної діяльності.

Емпіричне дослідження, проведене в межах цієї роботи, спрямоване на виявлення особливостей мотиваційної готовності здобувачів вищої освіти, а також чинників, що сприяють її формуванню. Це дає можливість діагностувати поточний стан готовності та визначити напрями вдосконалення освітніх програм і корекційних заходів, що сприятимуть підвищенню рівня внутрішньої мотивації до діяльності інженерів.

Емпірична частина дослідження складається з таких етапів.

Перший етап – проведено діагностику мотиваційної готовності здобувачів вищої освіти спеціальності J6/272 «Авіаційний транспорт» (освітньо-професійна програма «Технічне обслуговування та ремонт повітряних суден і авіаційних двигунів») за допомогою валідних

стандартизованих методик. Дослідження проводилося в онлайн-форматі на основі платформи SurveyMonkey. У подальшому до вибірки увійшли саме ті респонденти, які повністю пройшли діагностичне опитування і відповіли усі запитання запропонованих студентам методик.

Остаточну вибірку склали 44 курсанти 3 курсу денного відділення спеціальності J6/272 «Авіаційний транспорт».

Відбір саме цього курсу курсантів був зумовлений тим, що вони вже мають достатній рівень теоретичної підготовки та певний досвід практичної підготовки у ЗВО, проходження практики. Тому це дає можливість дійсно оцінити їхню мотиваційну готовність до професійної діяльності в авіакомпаніях.

У ході другому етапу було оброблено результати дослідження за допомогою методів кількісного, якісного та кореляційного аналізу з використанням програми SPSS-22. Це дало можливість визначити взаємозв'язки між різними показниками мотиваційної готовності курсантів та окреслити фактори, що позитивно або негативно впливають на її формування.

На третьому етапі було систематизовано та конкретизовано отриманні результати, сформульовано висновки, що були в основі проєктування корекційно-розвивальних заходів. Ці заходи будуть спрямовані на вдосконалення професійної підготовки майбутніх інженерів шляхом розвитку їх внутрішньої мотивації, формування гуманістичних установок та позитивного ставлення до професійної діяльності в авіакомпанії.

Дослідження особливостей мотиваційної готовності цих курсантів до роботи в умовах авіакомпанії здійснювалося за допомогою взаємопов'язаних психодіагностичних методик, які дозволяють комплексно оцінити різні аспекти мотиваційної сфери особистості.

1. Методика «Мотивація професійної діяльності» К. Замфіра (в адаптації Кокуна О.М.) [10] використана з метою вимірювання внутрішньої мотивації у співвідношенні із зовнішньою мотивацією у професійній діяльності. Це дозволило діагностувати показники:

1. Внутрішня мотивація (ВМ): прагнення до діяльності заради самої діяльності. Людині подобається процес роботи, можливість самореалізації, творчості та професійного зростання.

2. Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ): прагнення досягти успіху за рахунок зовнішніх стимулів. Це робота заради грошового винагородження, кар'єрного просування, престижу, поваги колег та визнання керівництва.

3. Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ): діяльність, викликана прагненням уникнути неприємностей. Це страх критики, доган, штрафів, звільнення або осуду з боку колективу.

Методика оцінює не просто окремі мотиви, а їхнє співвідношення, яке називають мотиваційним комплексом. Залежно від набраних балів, визначається тип цього комплексу:

Оптимальний мотиваційний комплекс: VM>ZPM>ZNM абоVM=ZPM>ZNM. Це ідеальний баланс. Внутрішній інтерес до роботи та матеріальні стимули є високими, а страх покарання – мінімальним. За таких умов працівник максимально ефективний, ініціативний та стійкий до стресу.

Найгірший мотиваційний комплекс: ZNM>ZPM>VM
Тут домінує страх та бажання «захиститися». Працівник перебуває під постійним тиском, його ефективність низька, а ризик швидкого емоційного вигорання – критичний.

Досліджуваному пропонують оцінити 7 мотивів трудової діяльності за 5-бальною шкалою (від 1 – «мінімальна значущість» до 5 – «максимальна значущість»):

1. Грошовий заробіток (ЗПМ)
2. Прагнення до просування по роботі / кар'єра (ЗПМ)
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег (ЗНМ)
4. Прагнення уникнути можливих покарань чи неприємностей (ЗНМ)
5. Потреба у досягненні соціального престижу та поваги (ЗПМ)
6. Задоволення від самого процесу та результату роботи (ВМ)

7. Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності (ВМ)

Обробка результатів: для кожного з трьох показників (ВМ, ЗПМ, ЗНМ) підраховується середнє арифметичне значення оцінок відповідних запитань. На основі цих показників вибудовується підсумкова формула мотивації.

Для дослідження мотиваційної готовності майбутніх інженерів до інструкцію методики було адаптовано таким чином: «Дайте оцінку значущості наведених мотивів професійної діяльності за умов її здійснення в сфері авіаційної компанії».

Такий підхід дозволив діагностувати особливості мотивації професійної діяльності в контексті авіаційної галузі, а також проаналізувати, наскільки професійні прагнення психолога інженера пов’язані з особистісними цінностями та інтересами у цьому авіаційному середовищі.

2. Методика «Якорі кар'єри» Е. Шейн (в адаптації Осадчої Л.А.) [16] – призначена для виявлення провідних кар’єрних якорів особистості (цінності, мотиви, установки), які формуються в процесі соціалізації і професійного самовизначення та впливають на вибір і розвиток майбутнього кар’єрного шляху.

Методика «Якорі кар'єри» (Career Anchors), розроблена американським психологом та професором Массачусетського технологічного інституту (MIT) Едгаром Шейном, є базовим інструментом для визначення професійної орієнтації, кар'єрних цінностей та прихованих мотивів людини.

Кар'єрний якір – це ціннісна орієнтація, соціальні установки та інтереси, які людина не готова компрометувати (віддати), коли їй доводиться робити складний вибір у кар'єрі. Цей "якір" утримує людину у певній професійній зоні та визначає її задоволеність роботою.

Ця методика надає змогу виявити такі ключові кар’єрні орієнтації: автономію, стабільність роботи, професійну компетентність, менеджмент, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграцію стилів життя та підприємництво. Аналіз цих орієнтацій допомагає зрозуміти, які цінності є

основою мотивації особистості, що є критично важливим для прогнозування професійного самовизначення, планування кар'єрного шляху та підвищення мотиваційної готовності до професійної діяльності в умовах авіакомпанії.

3. Опитувальник толерантності до невизначеності С. Баднера (в адаптації В. І. Барко) [30], метою якого є оцінка рівня толерантності особистості, оцінка індивідуальної здатності людини психологічно витримувати ситуації життєвої та професійної неоднозначності, новизни, дефіциту чи суперечливості інформації.

Толерантність, як важлива особистісна риса, розглядається як одна з ключових умов професійної ефективності в екіпажах та підрозділах авіакомпанії. Адже саме вона забезпечує здатність до прийняття різноманітності, повагу до унікальності кожного працівника компанії, а також вміння будувати конструктивну взаємодію. Саме високий рівень толерантності сприяє розвитку внутрішньої мотивації до професійної діяльності, підвищенню емпатійності та готовності до командної роботи.

Методика визначає, як саме людина сприймає непередбачувані обставини: як особистісну загрозу й джерело стресу (інтолерантність) чи як природний виклик, що відкриває нові можливості та досвід (толерантність).

Опитувальник толерантності до невизначеності С. Баднера (у валідизації та адаптації видатного українського психолога В. І. Барко) є одним із ключових діагностичних інструментів в Україні для оцінки професійної придатності кадрів. Особливо активно він застосовується в екстремальній психології, при відборі правоохоронців, військових, керівників та фахівців, що працюють в умовах високого стресу, дефіциту часу та інформації.

Стенлі Баднер визначив, що психологічну напругу та тривогу в людей викликають три основні типи ситуацій (джерела невизначеності):

- новизна (Novelty): ситуації, які не мають аналогів у минулому досвіді людини;

– складність (Complexity): ситуації, що містять занадто велику кількість чинників та елементів, які важко проаналізувати одночасно;

– суперечливість (Insolubility): ситуації, де різні елементи інформації заперечують один одного або структура завдань є розмитою (нерозв'язність).

Адаптація В. І. Барко фокусується на тому, як ці чинники впливають на професійну надійність працівника в умовах сучасних криз.

4. Методика «Діагностика професійної спрямованості» Б. Басса (в адаптації Ігнатович О. М.) [24] – дозволяє виявити переважні типи спрямованості особистості (мотиви та цінності), які визначають професійний вибір і поведінку.

За даною методикою передбачено діагностику 3-ох основних типів спрямованостей людини.

За допомогою методики визначаються такі види спрямованості особистості:

Спрямованість на себе (Я) – орієнтація на пряме винагородження та задоволення, агресивність у досягненні статусу, схильність до суперництва, тривога, інтровертованість, роздратованість, прагнення до влади.

Спрямованість на спілкування (С) – прагнення передусім підтримувати стосунки з людьми, орієнтація на спільну діяльність (не обов'язково для виконання справи, а заради самого спілкування), орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в емоційних стосунках з людьми.

Спрямованість на справу, діло (Д) – зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтація на ділове співробітництво, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, корисну для досягнення загальної мети.

У структурі професійно важливих якостей персоналу авіакомпаній домінантне положення посідають ділова (на справу) та комунікативна (на спілкування) спрямованості. Реалізація комунікативної спрямованості інтегрує в собі розвиток емпатійності, толерантності й діалогічної

компетентності, забезпечуючи конструктивну взаємодію між членами льотних екіпажів та наземних служб, що безпосередньо впливає на оптимізацію психологічного клімату та безпеку польотів.

У свою чергу, спрямованість на справу експлікує високий рівень внутрішньої мотивації, професійної відповідальності й прагнення до перманентного професійного самовдосконалення, виступаючи закономірною основою для професійного та особистісного розвитку під час діяльності на авіапідприємстві.

У контексті психології праці та професійного самовизначення, спрямованість на справу (або ділова спрямованість) відображає переважання мотивів, пов'язаних безпосередньо з процесом та результатом професійної діяльності, прагненням якісно виконати завдання та здобути нові знання.

У структурі професійної готовності особистості цей тип спрямованості (який традиційно виділяють поряд із спрямованістю *на себе* та *на спілкування*) розкривається через такі ключові аспекти:

- домінування пізнавальних та процесуальних мотивів: індивіда мотивує сам зміст праці. Він отримує задоволення від розв'язання складних професійних задач, оволодіння новими технологіями та бачення реальних результатів своєї роботи;
- орієнтація на професійну компетентність: головною цінністю для такої особистості є ставати майстром своєї справи. Прагнення до самовдосконалення, оновлення знань та підвищення кваліфікації превалює над зовнішніми чинниками (такими як статус, похвала чи уникнення покарання).

Стійкість та наполегливість у досягненні мети: фахівці зі спрямованістю на справу демонструють вищу життєстійкість та психологічну готовність до роботи в ускладнених чи стресових умовах.

Вони сприймають перешкоди не як особисту загрозу, а як професійний виклик, що потребує конструктивного розв'язання;

— конструктивна позиція у колективі: у взаємодії з колегами чи підлеглими така людина орієнтується на ділові якості партнерів та спільну

ефективність. Спілкування та стосунки в групі підпорядковуються інтересам спільної справи, що мінімізує міжособистісні конфлікти та сприяє згуртованості.

— значення для готовності до діяльності: спрямованість на справу є найнадійнішим внутрішнім підґрунтям мотиваційного компонента готовності. Вона гарантує, що фахівець діятиме проактивно, відповідально та автономно, керуючись прагненням до якісного виконання свого професійного обов'язку.

Обрані нами діагностичні інструменти є надійними, перевіреними на практиці та відповідають визначеним завданням дослідження. Їх поєднання дійсно дає змогу оцінити стан мотиваційної готовності курсантів інженерної спеціальності до роботи в авіакомпанії.

2.2 Аналіз результатів дослідження мотиваційної готовності майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності в авіакомпанії

Важливим та відповідальним кроком дослідження є діагностика особливостей співвідношення різних видів мотивації в професійної діяльності авіаінженерів. Високі показники внутрішньої мотивації можуть підтвердити, що курсанти обрали професію авіаінженера свідомо, за власним бажанням, а не через зовнішній вплив чи вигоду. Переважання внутрішньої мотивації має сприяти інтересу до роботи, бажанню розвиватися та ефективніше працювати в авіакомпанії.

Емпіричні дані, отримані в результаті діагностичного зрізу, систематизовано та узагальнено нижче. Процедура дослідження передбачала верифікацію рівнів внутрішньої мотивації майбутніх фахівців у реляційному співвідношенні з її зовнішніми детермінантами.

Респондентам було запропоновано диференціювати та оцінити домінантні мотиви майбутньої професійної діяльності з урахуванням специфіки та перспектив функціонування в сучасному авіаційному середовищі.

Для реалізації цього завдання було реалізовано методику «Мотивація професійної діяльності» К. Замфіра (в адаптації Кокуна О.М.) [10]. Кількісно-якісний аналіз отриманих результатів дозволив констатувати, що репрезентативна частка вибірки (46,0%; n=20) виявляє виражену спрямованість на внутрішні стимули (ВМ), що експлікується через стійкий інтерес до операційної діяльності в структурі авіакомпаній та інтенцій до професійної самоактуалізації.

Показники зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) зафіксовано у 37,0% (n=15) опитаних; дана тенденція вербалізується через прагнення до набуття високого соціального статусу, суспільного визнання та кар'єрного зростання в авіаційній галузі. Ознаки зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ) ідентифіковано лише у 17,0% (n=9) курсантів, що вказує на наявність латентних деструктивних станів, пов'язаних із тривожністю, невпевненістю або дезадаптивними побоюваннями щодо майбутнього працевлаштування.

Типи мотивації професійної діяльності курсантів (N=44) представлено на рис.2.1.

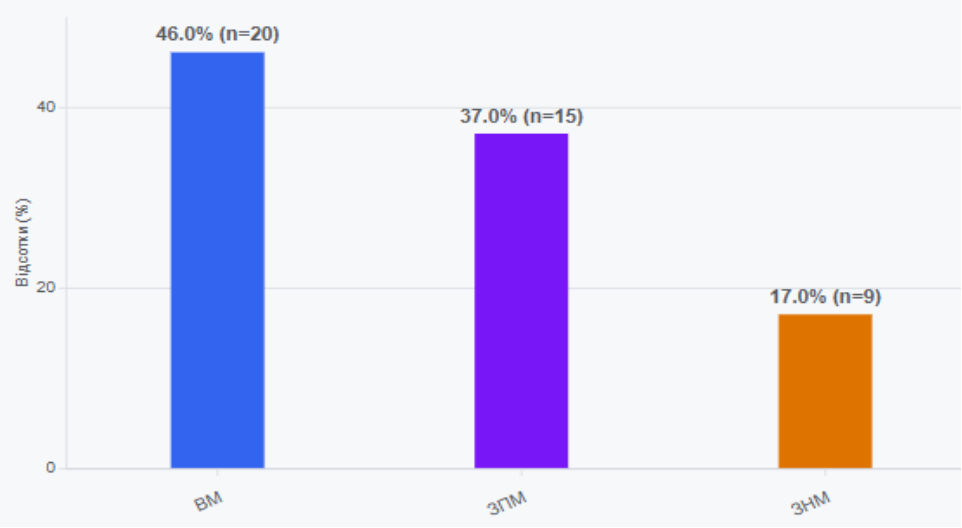

Рисунок 2.1 – Типи мотивації професійної діяльності курсантів (N=44)

Виявлена архітектоніка мотиваційного профілю респондентів оцінюється як релевантна та прогностично сприятлива в межах нашого дослідження. Домінування внутрішніх стимулів та зовнішньої позитивної

модальності формує стійкий психологічний базис та адаптаційний потенціал для успішної професіоналізації та гармонійного становлення особистості майбутнього фахівця цивільної авіації.

Черговим етапом емпіричного дослідження став аналіз архітектоніки ціннісних орієнтацій у структурі майбутньої професійної діяльності респондентів, реалізований за допомогою методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна. Отримані емпіричні дані дозволили верифікувати домінантні кар'єрні диспозиції майбутніх авіаційних інженерів.

На основі кількісного аналізу результатів діагностики ідентифіковано низку стійких закономірностей. Найвищий рівень вираженості зафіксовано за шкалою «інтеграція стилів життя» (32,0%), що репрезентує домінантне прагнення майбутніх інженерів до збереження гомеостазу та гармонійного поєднання професійного й особистісного просторів.

Така тенденція може інтерпретуватися як усвідомлена потреба в раціональному балансуванні навантаження з метою превенції професійного вигорання в умовах високоінтенсивної інженерно-авіаційної діяльності.

Другу позицію за ступенем значущості посідає кар'єрна орієнтація «професійна компетентність» (18,0%), що безпосередньо відображає інтенцію респондентів до безперервного саморозвитку, підвищення кваліфікаційного рівня та прагнення до експертного статусу в царині авіаційної інженерії.

Водночас вагоме значення має показник «автономія» (17,0%), який свідчить про прагнення певної частини майбутніх фахівців до операціональної самостійності, незалежності під час ухвалення технічних рішень та автономії у процесі реалізації інженерних завдань.

Помірні та розмиті показники за шкалами «підприємництво» (12,0%) та «служіння» (10,0%) демонструють слабко виражену готовність майбутніх авіаінженерів до інноваційного проєктування або безпосередньої орієнтації на альтруїстичний вектор діяльності.

Натомість мінімальні значення за індикаторами «менеджмент» (6,0%), «виклик» (3,0%), «стабільність роботи» (2,0%) та нульовий показник за шкалою стабільності місця проживання (0,0%) констатують низький рівень зацікавленості вибірки у традиційних кар'єрних стратегіях вертикального типу, що пов'язані з виключно адміністративно-командним зростанням, довготривалим перебуванням в одній лінійній структурі або прагненням до подолання екстремальних професійних ризиків.

Результати опитування наведено на рисунку 2.2.

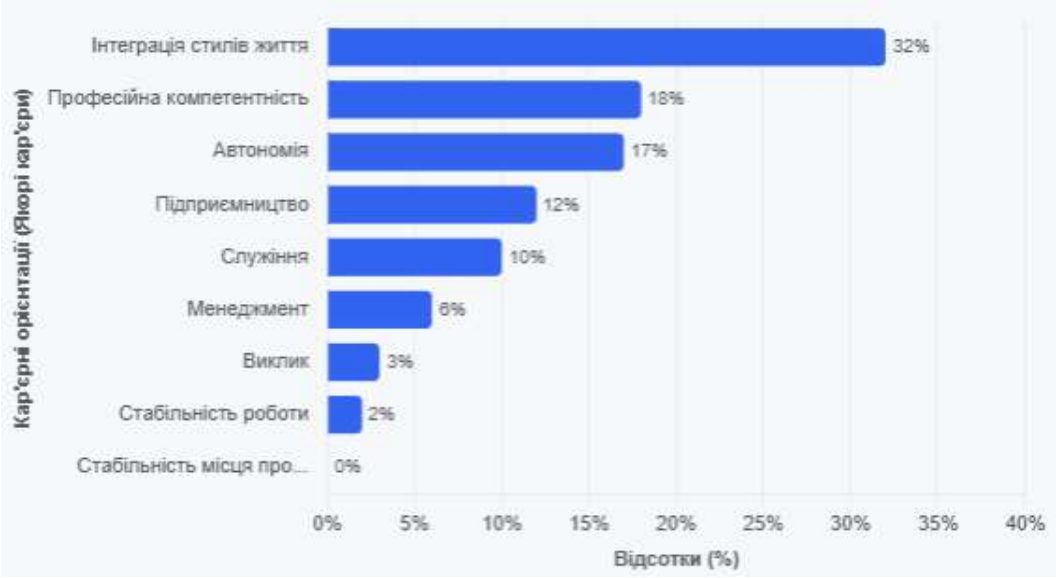

Рисунок 2.2 – Результати опитування за допомогою методики «Якорі кар’єри» Е. Шейна

Окреслену загальну тенденцію розподілу кар'єрних орієнтирів доцільно експлікувати тим, що емпіричну вибірку склали здобувачі вищої освіти 3-го курсу, які перебувають на етапі інтенсивного професійного самовизначення.

Зазначений хронологічний період онтогенезу характеризується акцентуацією на автономії, формуванні індивідуального стилю інженерної діяльності та пошуку балансу між працею та дозвіллям.

Проте слід наголосити, що специфіка діяльності авіаційного інженера в умовах сучасного високотехнологічного виробництва та суворих міжнародних стандартів безпеки польотів вимагає ширшого спектра кар’єрних детермінант.

Зокрема, критично важливими є: орієнтація на «менеджмент» як здатність до координації роботи технічних бригад, управління ризиками та прийняття відповідальних рішень; «виклик», що передбачає готовність до розв'язання складних нестандартних інженерних завдань та усунення складних технічних відмов; а також «стабільність», яка виступає психологічним підґрунтям для неухильного дотримання регламентів, системності та технологічної дисципліни, що є базовим критерієм забезпечення безпеки в авіаційній галузі.

Завдяки «Опитувальнику толерантності до невизначеності С. Баднера (в адаптації В. І. Барко) було оцінено рівень толерантності курсантів. Результати діагностики рівня толерантності представлено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Рівень толерантності майбутніх авіаційних інженерів

Рівні	**Кількість осіб**	**%**
Високий	17 осіб	42%
Середній	22 осіб	51%
Низький	5 осіб	7%
Всього	44 особи	100%

Аналіз емпіричних даних свідчить про домінування середнього рівня сформованості професійної толерантності (51,0% вибірки), що констатує помірний ступінь розвитку даної інтегральної якості у більшості майбутніх авіаційних інженерів.

Зазначена тенденція вказує на наявність у респондентів базового розуміння принципів корпоративної етики та прийняття соціокультурної різноманітності, проте актуалізує потребу в цілеспрямованому розвитку їхніх комунікативних і кроскультурних компетенцій для ефективної професійної взаємодії в умовах інтернаціональних інженерно-технічних бригад та великих авіакомпаній.

На рисунку 2.3 представлено рівні толерантності майбутніх авіаційних інженерів.

Високий рівень досліджуваного феномену ідентифіковано у значної частини респондентів (42,0%), що репрезентує наявність стійких позитивних особистісних установок, емпатійності, конструктивної відкритості та готовності до командної взаємодії з різними суб'єктами професійного середовища, зокрема в межах концепції управління ресурсами екіпажу – CRM (Crew Resource Management).

Низький рівень сформованості толерантності, зафіксований у мінімальної частки студентів (7,0%), попри свою кількісну незначність, окреслює потенційну зону ризику для майбутньої інженерної діяльності.

Наявність деструктивних або ригідних установок у цієї групи майбутніх фахівців може виступати каталізатором міжособистісних конфліктів у технічних екіпажах, перешкоджати формуванню якісної та злагодженої внутрішньокомандної взаємодії, що є критично недопустимим чинником в авіаційній галузі, де людський фактор безпосередньо детермінує рівень безпеки польотів.

З метою диференційованого аналізу різноманітних аспектів прояву толерантності у майбутніх авіаційних інженерів було здійснено дескриптивну обробку результатів за окремими субшкалами опитувальника. Етнічна толерантність на високому рівні зафіксована у понад половини опитаних (53,0%) здобувачів вищої освіти, що свідчить про сформовану готовність до міжкультурної взаємодії, когнітивну відкритість і повагу до представників інших національностей.

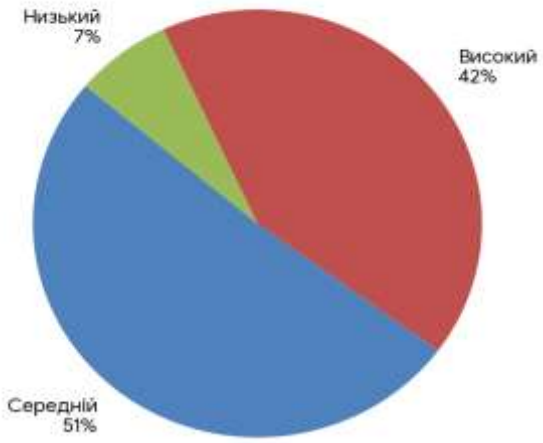

Рисунок 2.3 – Рівні толерантності майбутніх авіаційних інженерів

Зазначені якості є детермінантними для успішної професіоналізації фахівця в умовах сучасних глобалізованих авіаційних компаній та міжнародних технічних екіпажів. Водночас наявність 7,0% осіб із низьким рівнем етнічної толерантності сигналізує про латентні ризики проявів упередженості, що може ускладнювати міжособистісну комунікацію в кроскультурному інженерно-технічному середовищі, зокрема під час взаємодії із закордонними експертами, представниками розробників авіатехніки та екіпажами іноземних авіакомпаній.

Соціальна толерантність, яка рефлексує особливості ставлення до різних соціальних і професійних груп, продемонстрована на високому рівні у 36,0% опитаних, тоді як переважна більшість (57,0%) перебуває в межах середнього рівня. Дана тенденція вказує на те, що прийняття соціальної та професійної різноманітності має переважно ситуативний характер і в умовах дефіциту часу чи виникнення гострих виробничих конфліктів може редукуватися.

Наявність 7,0% респондентів із низьким рівнем цього показника актуалізує необхідність впровадження додаткових організаційно-виховних заходів із формування інваріантного конструктивного ставлення до соціального різноманіття у майбутніх інженерів.

Толерантність як інтегральна особистісна риса у 42,0% майбутніх авіаінженерів знаходиться на високому рівні, що засвідчує їхню ментальну відкритість і готовність приймати індивідуальні особливості колег. Своєю чергою, 47,0% вибірки мають середній рівень, що свідчить про наявність вираженого адаптаційного потенціалу, який, проте, потребує подальшого цілеспрямованого розвитку.

Натомість 9,0% опитаних продемонстрували низький рівень, що може маркувати схильність до ригідності поглядів, замкненості або когнітивної жорсткості, що здатна створювати суттєві перешкоди у майбутній командній роботі авіаційного інженера, де висока згуртованість є критичною умовою забезпечення безпеки польотів.

Узагальнені результати дослідження констатують, що більшість майбутніх інженерів володіють оптимальним (середнім або високим) рівнем етнічної, соціальної та особистісної толерантності, що виступає позитивною передумовою для їхньої інтеграції у сучасне авіаційне виробництво.

Попри це, наявність підгрупи респондентів із деструктивно низькими показниками за всіма шкалами актуалізує потребу в розробці та впровадженні програм психопрофілактичного та професійно-орієнтованого супроводу курсантів, спрямованих на стимулювання відкритості та готовності до взаємодії в полікультурному просторі.

З метою верифікації провідної спрямованості особистості курсантів у мотиваційно-ціннісній сфері (як базового джерела внутрішньої професійної активності) було проаналізовано емпіричні результати методики «Діагностика професійної спрямованості» (Б. Басс).

Результати емпіричного зрізу дозволили встановити, що серед майбутніх авіаційних інженерів домінує спрямованість на справу (43,0%), що оцінюється як максимально релевантна та позитивна тенденція для представників інженерно-технічного профілю.

Фахівці з такою ціннісною орієнтацією демонструють автентичну зацікавленість у самому безпосередньому змісті технічної діяльності, прагнуть до безперервного вдосконалення Hard Skills та опанування новітніх технологій обслуговування ПС, виявляють високу технологічну дисципліну, а також орієнтовані на досягнення безпомилкового та якісного результату спільної інженерної праці.

Водночас у значної частини досліджуваних (31,0%) виявлено виражену спрямованість на спілкування (взаємодію). Зазначений тип орієнтації свідчить про високу потребу в соціальній інваріантності, встановленні міжособистісних контактів, прагненні до інтеграції в первинний колектив та отримання групового схвалення.

У межах авіаційного виробництва ця тенденція має амбівалентний характер. З одного боку, вона виступає позитивним тригером для ефективної

командної роботи та координації дій під час виконання регламентних робіт у технічних бригадах. З іншого боку, існують певні деструктивні ризики: гіпертрофована орієнтація на неформальні зв’язки здатна знижувати об’єктивність під час ухвалення критичних технічних рішень, нівелювати вимоги суворої професійної комунікації, детермінувати порушення субпідрядної дистанції та відволікати увагу від прецизійного виконання інженерно-технічних функцій.

Спрямованість на себе (на власне «Я») (26,0%) ідентифікована у найменшої кількості респондентів, проте її верифікація у чверті емпіричної вибірки також потребує ретельного аналізу.

Дана орієнтація пов’язана з егоцентричною зосередженістю на індивідуальних прагненнях, актуалізованій потребі в самоствердженні, домінуванні чи набутті статусного престижу в авіаційній індустрії.

У помірному вияві цей вектор підтримує прагнення до індивідуальних досягнень, професійного перфекціонізму та стимулює кар'єрний ріст фахівця. Водночас надмірна вираженість спрямованості на себе в інженерному середовищі є суттєвим фактором ризику.

Вона може блокувати принципи взаємодовіри в команді, провокувати ігнорування думок колег під час колегіального оцінювання технічного стану авіоніки чи планера ПС, що прямо суперечить стандартам культури безпеки польотів. У таблиці 2.2. представлено узагальнені результати статистичного аналізу із виявленими взаємозв’язками.

Результати математико-статистичного (кореляційного) аналізу свідчать про наявність помірного позитивного інтеркореляційного зв’язку між показниками внутрішньої мотивації майбутніх авіаційних інженерів та такими латентними змінними, як «професійна компетентність» (r=0,46), «автономія» (r=0,58) та «спрямованість на справу» (r=0,54).

Структура професійної спрямованості курсантів (%) наведена на рис.2.4.

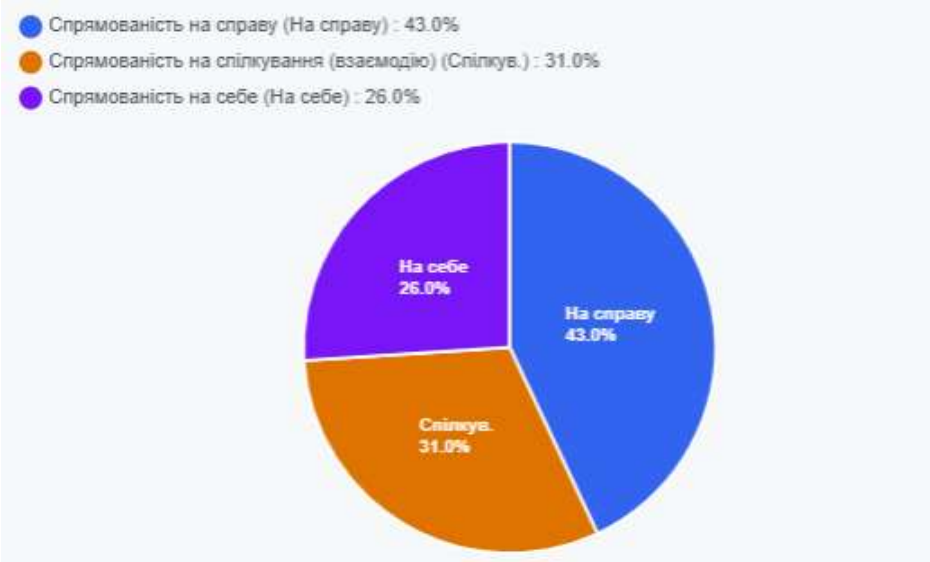

Рисунок 2.4 – Структура професійної спрямованості курсантів (%)

Усі детерміновані коефіцієнти є статистично значущими (p<0,05), що дозволяє констатувати: орієнтація здобувачів вищої освіти на безперервне професійне самовдосконалення, їхня здатність до операціональної самостійності під час ухвалення технічних рішень, а також стійкий інтерес до безпосереднього змісту інженерної діяльності (а не лише до прагнення зовнішніх преференцій) виступають базовими психологічними чинниками, що інтенсифікують розвиток внутрішньої мотивації.

Таблиця 2.2 – Кореляції внутрішньої мотивації з досліджуваними показниками

Мотивація	**Кар'єрні оріїнтації**	**Коефіцієнт кореляції (r)**	**p-значення**
ВМ	Професійна компетентність	0,46	< 0.000
ВМ	Автономія	0,58	< 0.000
ВМ	Спрямованість на справу	0,54	< 0.000

Примітка: на рівні значущості p<0,05

Наведемо головні аналітичні висновки емпіричного зрізу:

1.Домінантний вектор (43,0%): спрямованість на «справу» є провідною для більшості майбутніх авіаінженерів. Це свідчить про високу внутрішню

зацікавленість змістом технічної діяльності, орієнтацію на якість Hard Skills та дотримання жорсткої технологічної дисципліни, що є базовою вимогою для безпеки польотів.

2.Соціальний інваріант (31,0%): спрямованість на «спілкування» посідає другу позицію. Вона має амбівалентну природу: з одного боку, забезпечує синергію та злагодженість під час регламентних робіт у технічних бригадах, з іншого — несе ризик зниження об'єктивності технічних рішень через вплив неформальних чинників.

3. Егоцентричний компонент (26,0%): спрямованість на «себе» виявлена у чверті вибірки. Хоча цей вектор стимулює здоровий перфекціонізм та кар'єрні амбіції, його надмірна вираженість в авіаційному середовищі є фактором ризику, оскільки може блокувати колегіальність та принципи загальної культури безпеки.

4. Інтерпретація кореляційного аналізу: математична верифікація підтвердила, що внутрішня мотивація майбутніх фахівців щільно пов'язана з їхнім прагненням до експертності та операціональної самостійності. Найсильніший позитивний зв'язок виявлено з «автономією» (r=0,58), дещо менший, але вагомий – зі «спрямованістю на справу» (r=0,54) та «професійною компетентністю» (r=0,46).

Виявлені інтеркореляції мають виражену прогностичну цінність, оскільки внутрішня мотивація є вагомим предиктором ефективної професійної діяльності в авіаційній індустрії, яка регламентує високий рівень індивідуальної залученості, автономності та постійної готовності до освоєння новітніх технологій обслуговування повітряних суден.

У таблиці 2.2 репрезентовано виключно ті параметри, які продемонстрували статистично значущу конвергентну кореляцію з рівнем внутрішньої мотивації особистості. Водночас жоден із досліджуваних субкомпонентів професійної толерантності не виявив достовірного емпіричного взаємозв’язку із зазначеним мотиваційним індикатором. Така відсутність статистичної залежності дозволяє припустити відносну

автономність (ортогональність) даних змінних у структурі особистості майбутнього інженера.

Крім того, це може свідчити про те, що толерантність як стабільна та базова характеристика індивіда (що визначає етику взаємодії у технічних екіпажах і дотримання принципів CRM) формується під впливом ширшого спектра соціокультурних та аксіологічних чинників, не пов’язаних лінійно з утилітарною структурою мотивації на етапі академічного навчання.

Отримані емпіричні дані мають прикладне значення і можуть бути імплементовані з метою оптимізації процесу професійної підготовки майбутніх авіаційних інженерів.

Зокрема, йдеться про цілеспрямований вплив на мотиваційно-ціннісну архітектоніку курсантів через стимулювання їхньої професійної компетентності, автономності та орієнтації на змістовно-технологічний складник праці.

Зазначене дозволяє дидактично моделювати навчально-виховний процес, розробляти спеціалізовані тренінгові програми, симуляційні курси та стратегії навчання, що безпосередньо активізують внутрішні мотиваційні джерела майбутніх фахівців.

Такий інтегральний підхід сприятиме не лише прогресивному особистісному та професійному становленню майбутніх інженерів, а й суттєвому підвищенню якості їхньої майбутньої експлуатаційної діяльності у високотехнологічному та суворо регламентованому авіаційному середовищі.

2.3 Психологічні рекомендації щодо формування мотиваційної готовності майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності в авіакомпанії

З метою оптимізації мотиваційного профілю курсантів, посилення їхньої внутрішньої активності та нівелювання виявлених особистісних ризиків (егоцентризм, неформальні комунікативні бар'єри, ригідність),

психологічній службі ЗВО та кураторам навчальних груп рекомендується реалізувати такий комплекс заходів:

1. Психокорекція мотиваційного профілю та стимулювання внутрішніх джерел активності.

Активізація «спрямованості на справу» як предиктора внутрішньої мотивації: враховуючи кореляційний зв'язок (r=0,53), психологічний супровід має бути орієнтований на зміщення фокусу уваги курсантів із зовнішніх атрибутів (престиж авіакомпанії, висока заробітна плата) на автентичну цінність інженерної праці. Рекомендується впровадження технік рефлексивного аналізу «Моя професійна ідентичність», де курсанти усвідомлюють особистісну значущість безпомилкового обслуговування авіатехніки.

Мінімізація зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ): задля подолання латентних страхів, тривожності та професійної невпевненості майбутніх інженерів (виявлених у 17,0% респондентів), необхідно проводити сесії індивідуального психологічного консультування.

Робота має бути спрямована на деконструкцію «синдрому самозванця» та формування внутрішньої опори перед виходом на реальний ринок праці.

Формування психологічного імунітету до вигорання: оскільки 31,0% студентів гостро орієнтовані на «інтеграцію стилів життя» з метою превенції емоційного виснаження, психологам варто провести цикл занять із тайм-менеджменту та психогігієни праці.

Слід навчити курсантів екологічно розділяти професійні обов’язки (відповідальність за безпеку польотів) та особистісний простір без шкоди для обох сфер.

2. Психологічне супроводження інженерної автономії та впевненості.

Розвиток локусу контролю в межах інженерного суверенітету: зважаючи на сильний зв'язок автономії з внутрішньою мотивацією (r=0,58), психологічні заходи мають бути спрямовані на перехід студентів від зовнішнього локусу контролю (орієнтація на постійну підказку, страх самостійного кроку) до внутрішнього (інтернального).

Цьому сприяє використання технік прийняття рішень в умовах невизначеності (наприклад, метод декомпозиції ризиків).

Психологічне підкріплення професійної компетентності: через взаємозв'язок компетентності та мотивації (r=0,46), психологічна служба має стимулювати суб'єктивне відчуття успіху.

Рекомендується впровадження методу «портфоліо особистісних досягнень», де фіксується динаміка розвитку Hard та Soft Skills курсанта, що підвищує самооцінку та посилює внутрішній пізнавальний драйв.

3. Трансформація комунікативних орієнтацій та подолання егоцентризму (зони ризику).

Трансформація спрямованості на спілкування (31,0%): психологам необхідно провести тренінги професійної асертивності та ділових комунікацій.

Мета – навчити студентів чітко розмежовувати неформальне дружнє спілкування та сувору виробничу взаємодію (репортингову комунікацію) в авіакомпанії. Слід сформувати психологічну готовність висловити незгоду з колегою або старшим за званням (капітаном, старшим інженером), якщо його дії загрожують безпеці польотів (принцип *Assertiveness* в системі CRM).

Нівелювання спрямованості на себе (26,0%) та когнітивної ригідності (9,0%): рекомендується проведення соціально-психологічних тренінгів «Командна синергія».

Робота має бути спрямована на децентрацію особистості – здатність відійти від егоцентричної позиції, почути альтернативну інженерну думку під час колегіального оцінювання технічних дефектів планера чи авіоніки та прийняти спільну відповідальність за результат.

4. Розвиток інваріантної толерантності та когнітивної гнучкості.

Формування емоційної стійкості у кроскультурній взаємодії: з огляду на те, що толерантність виявилася незалежною від поточної мотивації, її розвиток потребує окремого психологічного фокуса. Необхідно впровадити тренінги толерантності та емпатії, які базуються на програванні сценаріїв критичних ситуацій у мультикультурних екіпажах обслуговування техніки.

Курсанти мають навчитися блокувати особистісні антипатії та упередження (етнічні, соціальні) заради безпомилкового виконання технологічного чек-листа.

Імплементація філософії культури взаємодії на рівні психологічних установок: психологічна служба має сформувати у курсантів установку на відкритість щодо власних помилок. Необхідно подолати психологічний бар'єр страху перед покаранням (шляхом симуляції розборів технічних збоїв, де оцінюється не людина, а системна помилка), що є базою міжнародної авіаційної культури безпеки.

Висновки до другого розділу:

У другому розділі здійснено комплексне емпіричне дослідження стану мотиваційної готовності майбутніх авіаційних інженерів до майбутньої професійної діяльності у високотехнологічній галузі цивільної авіації. Застосування комплексу психодіагностичних методик і методів математичної статистики дозволило виявити інваріантні параметри, архітектоніку кар'єрних орієнтацій, а також потенційні зони ризику та вектори розвитку у мотиваційній структурі здобувачів вищої освіти.

Результати дослідження засвідчили домінування внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації, що констатує наявність сприятливого психологічного потенціалу до свідомого вибору інженерного профілю, автентичної зацікавленості в експлуатації та обслуговуванні складних технічних систем, а також прагнення до професійної самоактуалізації.

Водночас спостерігається нерівномірність у розподілі кар’єрних диспозицій: респонденти орієнтовані передусім на інтеграцію стилів життя, операціональну автономію та професійну компетентність, але демонструють знижений інтерес до таких критично важливих для авіаційної індустрії цінностей, як стабільність регламентів, готовність до подолання нестандартних викликів та управлінська (адміністративна) активність.

Професійна спрямованість майбутніх фахівців загалом релевантна вимогам сучасного авіаційного виробництва, зокрема завдяки вираженій

орієнтації на справу, технологічний зміст діяльності та командну взаємодію. Проте у частини респондентів простежується егоцентрична зосередженість на власних потребах (спрямованість на себе) та гіпертрофована орієнтація на неформальне спілкування, що за умов реальної експлуатаційної діяльності може знижувати об’єктивність ухвалення технічних рішень та суперечити стандартам суворої професійної комунікації.

Показники професійної толерантності виявилися переважно достатніми (на середньому та високому рівнях), що забезпечує базу для адаптації в полікультурному середовищі, проте вони потребують подальшого розвитку в аспектах стабільності міжособистісної взаємодії у кризових ситуаціях та формування кроскультурних компетенцій для роботи в міжнародних інженерно-технічних бригадах.

Узагальнені емпіричні дані підтверджують, що мотиваційна готовність майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності має вагомий конструктивний потенціал, але потребує цілеспрямованої психологічної корекції.

На основі виявлених інтеркореляційних зв’язків та закономірностей було розроблено комплексні науково-методичні рекомендації, спрямовані на всебічне формування ключових професійно важливих якостей майбутніх інженерів.

Особливу увагу приділено стимулюванню внутрішньої мотивації як провідного предиктора безпомилкової інженерної праці, посиленню професійної спрямованості через активізацію інноваційного проєктування, саморозвитку та готовності до освоєння новітніх технологій обслуговування повітряних суден.

Крім того, рекомендації орієнтовані на формування ціннісної та когнітивної стійкості до діяльності в умовах соціального та культурного різноманіття, що передбачає розвиток комунікативної гнучкості, дисциплінованості, навичок командної взаємодії за міжнародними стандартами культури безпеки польотів та принципів управління ресурсами екіпажу.

Реалізація запропонованих рекомендацій має на меті суттєво підвищити якість підготовки та рівень конкурентоспроможності майбутніх фахівців авіаційної галузі на ринку праці.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі магістра здійснено комплексне теоретико-методологічне та прикладне розв'язання наукової проблеми, що виразилося в обґрунтуванні та емпіричній верифікації структури мотиваційної готовності майбутніх авіаційних інженерів до професійної діяльності в умовах сучасних авіакомпаній.

Результати проведеного дослідження дають змогу сформулювати такі висновки:

1. Мету дослідження повністю досягнуто шляхом здійснення ґрунтовного теоретичного аналізу феномену мотиваційної готовності, емпіричного вивчення рівнів та специфіки її сформованості у курсантів інженерно-технічного профілю цивільної авіації, а також розробки й наукового обґрунтування комплексних психологічних рекомендацій, спрямованих на її оптимізацію та підвищення.

2. У теоретичній частині дослідження мотиваційну готовність концептуалізовано як детермінантний та інтегральний компонент фахової підготовки майбутніх авіаційних інженерів до життєдіяльності та праці у високотехнологічному й суворо регламентованому середовищі авіакомпаній. Вона репрезентує собою складну архітектоніку внутрішніх установок, аксіологічних орієнтирів, професійних інтересів та прагнень, що формують усвідомлене ставлення до майбутньої інженерної діяльності та готовність безпомилково виконувати експлуатаційно-технічні функції відповідно до міжнародних стандартів безпеки польотів.

Встановлено, що досліджувана готовність формується під синергетичним впливом як *внутрішніх* особистісних чинників (професійна спрямованість на справу, професійна компетентність, інтерес до інноваційного стартап-проєктування, автономія), так і *зовнішніх* детермінант (профільні навчальні дисципліни, тренажерна та аеродромна практика,

стандарти), що визначає її роль як фундаментального психологічного підґрунтя загальної професійної компетентності.

3. Емпіричне дослідження підтвердило домінування внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації серед майбутніх авіаінженерів, що свідчить про наявність вираженого адаптаційного потенціалу до свідомого вибору професійного шляху, стійкої зацікавленості в експлуатації складних технічних систем ПС та прагнення до фахової самоактуалізації. Водночас виявлено латентні особистісні та комунікативні аспекти, які потребують цілеспрямованої корекції.

Зокрема, ідентифіковано нерівномірність у розподілі кар'єрних орієнтацій (дефіцит орієнтації на стабільність регламентів та управлінську активність), наявність зон ризику у вигляді егоцентричної зосередженості на собі (26,0%), ризики гіпертрофованої неформальної комунікації (31,0%) та прояви когнітивної ригідності (9,0%).

Зазначене актуалізує необхідність системного психологічного супроводу мотиваційної сфери курсантів безпосередньо в процесі їхньої академічної підготовки у ЗВО.

4. Розроблені комплексні психологічні рекомендації орієнтовані на системне підвищення рівнів мотиваційної готовності майбутніх авіаційних інженерів через цілеспрямовану трансформацію їхнього мотиваційного профілю, посилення професійної спрямованості на справу (r=0,53), розвиток операціональної автономії (r=0,58) та суб'єктивного відчуття професійної компетентності (r=0,46).

Особливу увагу в рекомендаціях приділено подоланню виявлених зон ризику шляхом інтеграції тренінгових програм з управління ресурсами технічного екіпажу (CRM), розвитку асертивності та інваріантної толерантності, а також імплементації філософії «культури справедливості» в організаціях авіаційної галузі.

Крім того, рекомендації орієнтовані на формування ціннісної та когнітивної стійкості до діяльності в умовах соціального та культурного

різноманіття, що передбачає розвиток комунікативної гнучкості, дисциплінованості, навичок командної взаємодії за міжнародними стандартами культури безпеки польотів та принципів управління ресурсами екіпажу.

Реалізація запропонованих рекомендацій має на меті суттєво підвищити якість підготовки та рівень конкурентоспроможності майбутніх фахівців авіаційної галузі на ринку праці.

Впровадження запропонованого комплексу заходів здатне забезпечити високу якість, безпомилковість та надійність майбутньої експлуатаційної діяльності інженерно-технічних фахівців в авіакомпаніях.

Таким чином, мотиваційна готовність виступає базовим вектором успішної професіоналізації майбутніх авіаційних інженерів, мінімізує деструктивний вплив людського фактору на безпеку польотів і потребує безперервного моніторингу та психологічної підтримки протягом усього періоду навчання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авіаційна психологія: предмет, завдання та напрями. *Психолог.ком*. 2026. URL : psykholoh.com (дата звернення: 22.10.2026).

2. Бойко, О. Психологічні особливості професійної мотивації у майбутніх психологів. *Наукові праці МАУП. Гуманітарні та соціальні науки: сучасні тренди й виклики.* 2025. Вип. 2 (49). С. 203-205.

3. Бочарова Н. Формування ефективної системи менеджменту в умовах транзитивної економіки : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Мелітополь, 8 жовтня 2021 р.). С. 111-113.

4. Бугайова Н., Благая Л. Соціально-психологічні аспекти мотивації фахівців авіаційної сфери України в умовах сьогодення. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2026. Т. 2, № 3 (71). С. 125–143. URL : researchgate.net (дата звернення: 22.10.2026).

5. Грищенко В. В. Мотиваційний компонент методологічної компетентності фахівців з комп'ютерної інженерії. *Pedagogical academy: scientific journal*. 2025. Вип. 3. С. 88–95. URL : pedagogical-academy.com (дата звернення: 22.10.2026).

6. Державна цільова програма розвитку аеропортів на період до 2023 року (затверджена постановою КМУ № 126 від 24 лютого 2016 року). URL : https://ips.ligazakon.net/document/KP160126

7. Ковальчук О. В. Особливості та функції професійної мотивації особистості інженерного профілю. *Простір наукових досліджень*. 2024. №11. С. 201–209. URL : pdaba.dp.ua (дата звернення: 22.10.2026).

8. Ковальчук О., Сікорський В. Педагогічні умови формування професійної надійності майбутніх пілотів цивільної авіації. *Науковий журнал Міжнародного економіко-гуманітарного університету імені академіка Степана Дем'янчука.* Серія : Педагогіка та психологія. 2026. Вип. 2. С. 87–94. URL : megu.rovno.ua (дата звернення: 22.10.2026).

9. Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Копаниця О. В., Малхазов О. Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів : метод. посіб. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.

10. Кокун О.М., Мороз В.М., Лозінська Н.С., Пішко І.О. Збірник психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Збройних Силах України : метод. посіб. Київ : Видавничий дім "Освіта України", ФОП Маслаков Руслан Олексійович, 2021. 74 с.

11. Кубіцький С. Історія соціальної роботи в зарубіжних країнах / С. Кубіцький. Київ : ДАКККіМ, 2009. 298 с.

12. Лазоренко Н. В., Якимчук І. С. Педагогічні умови підготовки майбутніх авіаційних інженерів-механіків до професійної комунікації: розвиток мотивації до спілкування. *Збірник наукових праць Української державної льотної академії*. 2025. Вип. 219. С. 376–381. URL : usfa.edu.ua (дата звернення: 22.10.2026).

13. Левченко Т. І. Мотивація суб'єкта в різних видах діяльності : монографія. Вінниця : Нова книга, 2011. 448 с.

14. Молчанюк О. В., Бабакіна О. О. Навчально–пізнавальна мотивація особистості: психолого–дидактичний аспект. *Scientific Notes of the Pedagogical Department*. 2015. № 32. С. 131–139.

15. Моляко В.О., Третяк Т.М. Творче мислення особистості за умов екстремальності та інформаційної невизначеності. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. Серія : Психологія, 2022. Том 33(72). №2. С. 30–37. DOI : https://doi.org/10.32838/2709-3093/2022.2/06

16. Осадча Л.А. Психологія управління : навчально-методичний посібник. Умань : Візаві, 2017. 143 с.

17. Пасічник В. І., Нестеренко О. В. Технологічний і соціально-психологічний детермінанти трансформації підходів до професійної надійності авіаційних екіпажів. *Вісник Національного технічного*

університету «Харківський політехнічний інститут». Серія : Механіко-технологічні системи та комплекси. 2026. № 1 (18). С. 45–53. URL : kpi.kharkov.ua (дата звернення: 22.10.2026).

18. Пащенко Д., Латинін К. Позитивна мотивація майбутнього фахівця авіації на формування його самостійності в процесі професійної підготовки. *Наукові записки Центральноукраїнського державного університету імені Володимира Винниченка.* Серія : Педагогічні науки. 2023. Вип. 209. С. 44–49. URL : cusu.edu.ua (дата звернення: 22.10.2026).

19. Педагогічна освіта і професійна підготовка в сучасному соціокультурному середовищі : монографія / Товканець Г. В. та колектив авторів; за заг. ред. Товканець Г. В. Мукачево : Редакційно-видавничий центр МДУ, 2018. 302 с.

20. Повітряний кодекс України від 19.05.2011 № 3393-VI. URL : https://kodeksy.com.ua/povitryanij_kodeks_ukraini.htm

21. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. URL : https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19 (дата звернення: 11.09.2026).

22. Професійне самовизначення старшокласників в умовах освітнього округу : посіб. / Л. А. Гуцан, О. Л. Морін, З. В. Охріменко, О. М. Пархоменко, Л. І. Гриценок, І. І. Ткачук. Харків : «Друкарня Мадрид», 2016. 220 с.

23. Психодіагностика особистості (збірник методик) : практич. посіб. / укл.: Ю. Бойко-Бузиль, І. Пампура, Л. П'янківська. Київ : Видавничий дім Медкнига, 2025. 214 с.

24. Психологія професійної діагностики та професійного консультування : практичний посібник / Ігнатович О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. ; за ред. О. М. Ігнатович. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. 225 с.

25. Сагач О. М. Мотиваційний компонент як складова готовності у педагогічній теорії. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*. Серія : Педагогічні науки. Вип. 151 (2), 2018. С. 56-59.

26. Сагач, О. Мотивація як складова професійного розвитку майбутнього вчителя. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2019. Вип. 27. С. 105–110. DOI : https://doi.org/10.32626/2309-9763.2019-27-105-110

27. Спіцина А., Нестеренко О. Управління мотивацією персоналу підприємств транспортної галузі в умовах цифровізації. *Modeling the development of the economic systems*. 2024. № 14. С. 304–311. URL : khmnu.edu.ua (дата звернення: 22.10.2026).

28. Стратегії розвитку галузі цивільної авіації та використання повітряного простору України на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації. Розпорядження Кабінету міністрів України від 8 липня 2026 р. № 677-р, Київ.

29. Широбоков Ю. М., Савчук О. А. Психофізіологічні критерії оцінки безпечного психоемоційного стану авіаційного персоналу: сучасний стан і проблеми. *Психологічні виміри безпеки особистості*. 2026. Т. 4, Вип. 2. С. 112–129. URL : researchgate.net (дата звернення: 22.10.2026).

30. Психодіагностичні методики. Опитувальник толерантності до невизначеності С. Баднера (в адаптації В. І. Барко). URL : https://psy.kpi.ua/studentam/personal-growth/badner/

31. Яцук Н., Говоруха О. Нові погляди на піраміду А. Маслоу та доповнення вже існуючої теорії. *Scientific Collection «InterConf».* 2022. Вип. 112, С. 137–143. URL : https://surl.li/vgykuh (дата звернення: 20.10.2026).

32. Rogers, C. R. A Theory of Motivation, Personality, and Interpersonal Relationships as Seen in Self Theory / In: S. Koch (Ed.), *Psychology: A Study of a Science*. Vol. 3. New York : McGraw-Hill, 1959. P. 184–256.

33.Ryan, R. M., Deci, E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. 2000. Vol. 55, № 1. P. 68–78.