

The list of bibliographical references

1. Pamment, James - Nothhaft, Howard - Agardh-Twetman, Henrik - Fjällhed, Alicia: Countering Information Influence Activities: The State of the Art, version 1.4 (1 July 2018). Department of Strategic Communication, Lund University 2018.

2. Working group proposal on guidelines for enhanced communications in central government – Communications for normal conditions, incidents and emergencies. Prime Minister's Office. 13 September 2019. VNK1674/05/2018

3. Hyvämaineansaitaan -Poliisinviestintästrategia. (Good reputation has to be earned – Communication Strategy of Finnish Police)

4. Åberg, Leif: Viestinnänjohtaminen. Keuruu 2002. (Leading of Communications)

5. Poliisinviestintä. Nykytila, strategiajakehittämisaalueet 2015-2018. Poliisihallituksen julkaisusarja. 2/2015. (Communication of Finnish Police. Current state, strategy and development areas 2015-2018)

УДК 159.98

Ольга Олегівна КРИВОШЕЙ,

студентка соціально-психологічного факультету
Національного університету цивільного захисту України (м. Харків);

Тетяна Василівна СЕЛЮКОВА,

старший викладач кафедри психології діяльності в особливих умовах
Національного університету цивільного захисту України (м. Харків);
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9038-2775>

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОГНОЗ КАР'ЄРНИХ ПЕРСПЕКТИВ МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ З РІЗНОЮ МОТИВАЦІЄЮ ДОСЯГНЕННЯ

У роботі представлено теоретичний аналіз стану вітчизняних та зарубіжних психологів у галузі досліджень професійної кар'єри. Аналізуються особливості кар'єрних перспектив майбутніх співробітників ДСНСу з різною мотивацією досягнення.

Ключові слова: кар'єра, мотивація досягнення, професійна кар'єра.

У сучасному суспільстві триває період активних соціально-економічних перетворень, що обумовлюють зміну характеру вимог, щодо майбутнього фахівця. Саме тому, однією з найважливіших проблем майбутніх фахівців постає новий підхід щодо підготовки себе

як компетентних, висококваліфікованих, відповідальних, цілеспрямованих, які вміють мобілізувати себе для вирішення професійних завдань. Кар'єра розглядається вченими як складне соціально-психологічне явище, що охоплює усі сфери життєдіяльності людини. Останнім часом дослідження кар'єри у вітчизняній психології набуло особливої актуальності. Дослідження проблем кар'єри в галузі управління, яким займався Є.Г. Молл; психологічний супровід кар'єри вивчали А.Р. Фонарьов, І.М. Мошкова; прогнозування її успішності, розробка програм вибору кар'єри займалися Л.В. Брендакова, В.Г. Колесніков, Е.А. Скрипунова. У зарубіжній психології феномен кар'єри вивчається з точки зору типів Д. Сьюпер та інші. Та етапів її розвитку Д. Сьюпер, С. Паркінсон та інші [1. с.5]. Існує низька теорій, що стосується питань професійного і кар'єрного розвитку людини. До найбільш популярних можна віднести такі: психодинамічна модель вибору кар'єри – З. Фрейд, У. Мозер, А. Маслоу; теорія походження професійних інтересів займався Е. Рое; теорія вибору кар'єри вивчав Дж. Голланд; теорія мотивації кар'єри – Д. Вінтер, Д. Макклеланд; становлення і розвиток особистості в ході кар'єрного просування вивчали А. Деркач, С. Джанер'ян, А. Маркова та інших [2. с.196].

Метою роботи є дослідження психологічного прогнозу кар'єрних перспектив майбутніх працівників ДСНСУ з різною мотивацією досягнення. В дослідженні взяли участь курсанти 4-х курсів НУЦЗУ. Вибірка досліджуваних складала 60 респондентів. За допомогою методики Ю.М. Орлова (тест-опитувальник «Потреба в досягненні мети. Шкала оцінки потреби в досягненні успіху») ми розподілили учасників на 2 дослідницькі групи: група №1 – респонденти з високим рівнем мотивації досягнення та група №2 – з низьким рівнем. Особи з високим рівнем мотивації досягнення, починаючи якусь справу тримають курс лише на позитивні, конструктивні результати. В основі активності лежить надія лише на успіх. Такі люди впевнені в собі, в своїх силах, відповідальні, ініціативні, активні, зазвичай досягають поставної мети, наполегливі та цілеспрямовані. У осіб з низьким рівнем мотивації досягнення активність більш пов'язана з потребою уникати зриву, осуду, покарання та невдачі. Зазвичай такі люди відрізняються підвищеною тривожністю, невпевненістю, намагаються уникнути відповідальних завдань.

Для визначення професійної спрямованості майбутніх працівників ДСНСУ нами використовувалась методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна. Представлені результати указують на те, що кар'єрні орієнтації курсантів з різною мотивацією досягнення істотно розрізняються за наступними параметрами (шкалами):

За шкалою «Професійна компетентність» показники значно вищі у групі №1 (респонденти з високим рівнем мотивації досягнення) і складають 66,3 бали, ніж у групі №2 (з низьким рівнем мотивації досягнення) – 43,2 бали. Нівень статистичної значущості розбіжностей між групами за критерієм Фишера знаходиться на рівні значущості $p \leq 0,05$. Ця орієнтація для респондентів першої групи пов'язана з наявністю здібностей і талантів у певній галузі, які бажають визнання своїх талантів, вони мріють стати майстрами своєї справи, досягти успіху в професійній сфері, що повинно виражатися у кар'єрному статусі, відповідному їх майстерності, але управління людьми не представляє для них особливого інтересу.

За шкалою «Менеджмент» так само показники значно вищі у групі досліджуваних з високим рівнем мотивації досягнення, тобто в групі №1 показники складають 56,1 балів, а у групі №2 – 31,2 бали ($p \leq 0,05$). Це вказує на наявність у респондентів першої групи аналітичних, комунікаційних навиків, емоційної врівноваженості, орієнтації на повну відповідальність за кінцевий результат. Такі люди націлені на посаду, яка буде пов'язана з управлінням різними сферами діяльності компанії. Людина з кар'єрною орієнтацією на менеджмент спрямована на займання такої посади, в якій зможе управляти різними сторонами діяльності підприємства.

За шкалою «Виклик» показники так само значно вищі у досліджуваних групи № 1 (респонденти з високим рівнем мотивації досягнення) в порівнянні з респондентами другої групи (відповідно – 68,3 бали та 32,2 бали, $p \leq 0,05$). Основні цінності при кар'єрній орієнтації цього типу – конкуренція, перемога над іншими, вирішення складних проблем, подолання перешкод, людина «кидає виклик» незгодам. Соціальна ситуація найчастіше розглядається з позиції «виграшу – програшу». Процес боротьби і перемога важливіші для людини, ніж конкретна сфера діяльності або кваліфікація. Новизна, різноманітність і виклик мають для людей з такою орієнтацією дуже велику цінність, і якщо все йде дуже просто, їм стає нудно і не цікаво

За шкалами «Служіння» та «Стабільність» статистично значущо ($p \leq 0,05$) переважають показники у групі № 2 (респонденти з низьким рівнем мотивації досягнення). За шкалами «Автономія», «Підприємство» та «Інтеграція стилів життя» значущих розбіжностей між групами з високими та низькими показниками мотивації досягнення не виявлено.

Таким чином, проведене дослідження свідчить про те, що у майбутніх працівників ДНСУ переважає професійна спрямованість, прагнення до керівництва, комунікації з людьми, вирішення складних

проблем, удосконалення своїх навиків та подолання перешкод; на другому місці – служіння вибраній справі та стабільність в роботі. Отже, розвиток кар'єрних орієнтацій та формування професійної мотивації майбутніх працівників ДСНСУ є складним багатоаспектним явищем, що має психологічну основу і характеризується низкою факторів. За результатами дослідження можна стверджувати, що курсанти з високим рівнем мотивації досягнення більш мотивовані на досягнення мети, у них підвища мотивація до успіху, такі люди прагнуть успіху та кар'єрного росту.. А особи з низьким рівнем – навпаки: вони ототожнюють свою роботу зі своєю кар'єрою. Вони прагнуть приносити користь людям, суспільству, для них дуже важливо бачити конкретні плоди своєї роботи, навіть якщо вони і не виражені в матеріальному еквіваленті. Їх потреба в безпеці і стабільності обмежує вибір варіантів кар'єри.

Список бібліографічних посилань

1. Підготовка учнів ПТНЗ до планування й реалізації професійної кар'єри: теорія і практика : монографія / С. В. Алексеєва, Д. О. Закатнов, В. Ф. Орлов та ін. Київ : НВП Поліграфсервіс, 2014. 196 с.

2. Лозовецька Т. В. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ : ППО НАПН України, 2015. 279 с.

Одержано 19.03.2020

В работе представлен теоретический анализ отечественных и зарубежных психологов в области исследований профессиональной карьеры. Проанализированы особенности карьерных перспектив будущих работников ГСЧСУ с разной мотивацией достижения.

Ключевые слова: *карьера, мотивация достижения, профессиональная карьера.*