

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
КАФЕДРА АВІАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач випускової кафедри

_____ Любов ПОМИТКІНА

«___» _____ 2021 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)
ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ
МАГІСТР
ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 053 «ПСИХОЛОГІЯ»

**Тема: СТРУКТУРА МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ
РОЗРОБНИКІВ ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІЗНОГО РІВНЯ
КВАЛІФІКАЦІЇ**

Виконавець: студентка групи ПС-606 Нікітіна Катерина Володимирівна

Керівник: доктор психологічних наук, професор, професор кафедри Хохліна О. П.

Нормоконтролер: завідувач лабораторії, викладач кафедри авіаційної психології

Гордієнко К.О.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій

Кафедра авіаційної психології

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач випускової кафедри

_____Любов ПОМИТКІНА

«___»_____2021 р.

Завдання

на виконання кваліфікаційної роботи

Нікітіна Катерина Володимирівна

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Структура мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації», затверджена наказом ректора №1919/ст від 20.09.2021.
2. Термін виконання роботи: з 11.10.2021 по 27.12.2021.
3. Вихідні дані до роботи: вибірка – 36 розробників програмного забезпечення товариства з обмеженою відповідальністю «Ендюранс»; у дослідженні були використані методики: методика «Мотиваційний профіль» Ш. Річі і П. Мартіна, методика діагностики професійної спрямованості Б. Басса, методика діагностики соціально-психологічних установок О. Ф. Потьомкіної та методика «Опитувальник Карвера-Уайта».
4. Зміст пояснювальної записки: кваліфікаційна робота складається з 3-х розділів. Перший розділ містить результати теоретичного аналізу літературних джерел з проблеми дослідження, її основних питань та ключових понять; у другому розділі представлено методику та результати емпіричного вивчення мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації; третій розділ містить опис Програми

стимулювання професійного зростання розробників програмного забезпечення та результати її апробації.

5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного) матеріалу: 11 рисунків, 10 таблиць, 10 додатків.

6. Календарний план–графік

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Виконання
1	Вибір теми та формулювання завдань	Вересень	
2	Тематичний добір та аналіз наукових праць	Вересень	
3	Оформлення теоретичної частини	Жовтень	
4	Методологічне обґрунтування емпіричного дослідження	Жовтень	
5	Проведення емпіричного дослідження	Листопад	
6	Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	Листопад	
7	Оформлення кваліфікаційної роботи відповідно до ДСТУ	Грудень	
8	Попередній захист кваліфікаційної роботи	10.12.2021	
9	Виправлення зауважень, оформлення рецензії	Грудень	
10	Подання дипломної роботи нормоконтролеру та на підпис завідувачу кафедри	21.12.2021	
11	Захист роботи	29.12.2021	

7. Дата видачі завдання: « 20» вересня 2021 р.

Керівник кваліфікаційної роботи _____ Олена ХОХЛІНА

Завдання прийняв до виконання _____ Катерина НІКІТІНА

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Структура мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації»: 11 рисунків, 10 таблиць, 10 додатків.

МОТИВАЦІЙНА СФЕРА, СПРЯМОВАНІСТЬ, ЦІННОСТІ, МОТИВИ, СТРУКТУРА МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ, ПРОФЕСІЙНЕ ЗРОСТАННЯ

Об'єкт дослідження – мотиваційна сфера особистості розробників програмного забезпечення.

Предмет дослідження – структура мотиваційної сфери особистості розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації.

Мета дослідження – виявлення наявності та характеру відмінностей у структурі мотиваційної сфери особистості у розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації, розробка та апробація Програми сприяння підвищенню рівня кваліфікації розробників програмного забезпечення.

Методи дослідження: теоретичні; емпіричні: метод тестування з використанням стандартизованих психологічних методик: методики «Мотиваційний профіль» Ш. Річі і П. Мартіна, методики діагностики професійної спрямованості особистості Б. Басса, методики діагностики соціально-психологічних установок особистості у мотиваційно-потребнісній сфері О. М. Потьомкіної, методики «Опитувальник Карвера-Уайта, BAS/BIS»; методи математичної обробки: критерій Краскела-Уоліса.

Отримано дані щодо загальної спрямованості, цінностей, власне мотивів трудової діяльності розробників програмного забезпечення. Виявлено наявність відмінностей у структурі мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації.

Практичне значення отриманих результатів. Матеріали кваліфікаційної роботи можуть використовуватися при розробці стратегії мотивування персоналу в ІТ-компаніях до професійного зростання, для розширення інструментарію працівників відділу кадрів, при підготовці фахівців у галузі «Психологія праці».

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ РОЗРОБНИКІВ ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	9
1.1. Сутність мотиваційної сфери особистості.....	9
1.2. Мотиви: сутність, характеристика, класифікація.....	16
1.3. Дослідження мотиваційної сфери у контексті проблеми психологічного забезпечення професійного зростання особистості	21
Висновки до розділу I.....	28
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ РОЗРОБНИКІВ ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІЗНОГО РІВНЯ КВАЛІФІКАЦІЇ	31
2.1. Методика констатувального етапу дослідження.....	31
2.2. Результати дослідження та їх аналіз.....	35
Висновки до розділу II.....	58
РОЗДІЛ III. ПРОГРАМА СПРИЯННЯ ПІДВИЩЕННЮ РІВНЯ КВАЛІФІКАЦІЇ РОЗРОБНИКІВ ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ОСНОВІ ВРАХУВАННЯ СТРУКТУРИ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ	61
3.1. Методика формувального етапу дослідження. Програма сприяння підвищенню рівня кваліфікації розробників програмного забезпечення та організація її апробації.....	61
3.2. Результати апробації Програми та їх аналіз.....	68
Висновки до розділу III.....	71
ВИСНОВКИ	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	75
ДОДАТКИ	81

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. ІТ-ринок в Україні стрімко набирає обертів, а паралельно з цим виходить на перший план проблема мотивації персоналу до професійного зростання. Сьогодні попит на кваліфікованих ІТ-спеціалістів значно вищий за пропозицію. У більшості випадків проблема нестачі кваліфікованих кадрів становить справжній виклик для бізнесу.

ІТ-сфера зараз є одним із основних рушіїв української економіки. За офіційними даними, в українському ІТ працює близько п'ятиста тисяч співробітників. Послуги вітчизняних розробників програмного забезпечення користуються великим попитом на ринку, зростає частка іноземних компаній та інвесторів. При цьому щороку виходять нові розширення, оновлення і технології, які необхідно переймати та впроваджувати у свою роботу, щоб встигати за тенденціями ринку та бути конкурентноспроможним. Робота програміста полягає не тільки в написанні коду, але й у постійному самонавчанні, засвоєнні нових навичок і компетенцій. Хороший розробник повинен постійно вчитися і вдосконалюватися як професіонал, оскільки ІТ-сфера інтенсивно розвивається.

Відповідно, в ІТ-компаній виникає необхідність у пошуку засобів стимулювання персоналу до свого професійного розвитку, що втілюються у різноманітних стратегіях та програмах безпосередньої роботи з працівниками, спрямованої на формування відповідної для цього мотивації. Саме тому знання щодо мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення може стати основою створення умов щодо підвищення рівня їхньої кваліфікації та їх просування кар'єрними сходами.

Проблемам мотивації присвячені дослідження значної низки вчених (С. Л. Рубінштейн, О. М. Леонтьєв, Д. Н. Узнадзе, В. Г. Асєєв, В. К. Вілюнас, М. Ш. Магомед-Емінов та ін.), включаючи й зарубіжних (Дж. Аткинсон, Г. Холл, К. Мадсен, А. Маслоу, Х. Хекхаузен та ін.) [28, 39, 15, 65]. На необхідність дослідження особливостей мотивації професійної діяльності ІТ-фахівців в аспекті проблеми підвищення ефективності їх праці вказували Є. В. Кузьмінов, О. А. Орлова, П. В. Решетняк та ін [35]. Відтак, постає необхідність розв'язання й

дотичної до основної проблеми – проблеми стимулювання професійного зростання розробників програмного забезпечення на основі врахування структури їхньої мотиваційної сфери, зокрема працівників різного рівня кваліфікації.

Мета дослідження – виявити наявність та характер відмінностей у структурі мотиваційної сфери особистості у розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації, розробити та апробувати Програму сприяння підвищенню рівня кваліфікації розробників програмного забезпечення.

Для досягнення поставленої мети розв’язувалися наступні **завдання**:

1. На основі теоретичного аналізу літературних джерел з’ясувати сутність проблеми дослідження, її основних питань та ключових понять.
2. Емпірично вивчити мотиваційну сферу особистості у розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації.
3. З’ясувати наявність та характер відмінностей у структурі мотиваційної сфери особистості розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації.
4. Розробити та апробувати Програму стимулювання професійного зростання розробників програмного забезпечення на основі врахування структури мотиваційної сфери особистості на різних рівнях їхньої кваліфікації.

Об’єкт дослідження – мотиваційна сфера особистості розробників програмного забезпечення.

Предмет дослідження – структура мотиваційної сфери особистості розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації.

Методи дослідження. Для розв’язання першого завдання використовувався теоретичний аналіз психологічної літератури. Для розв’язання другого завдання застосовувався метод тестування за допомогою стандартизованих психологічних методик, а саме: методика «Мотиваційний профіль» Ш. Річі і П. Мартіна [30], методика діагностики професійної спрямованості особистості Б. Баса [24], методика діагностики соціально-психологічних установок особистості у мотиваційно-потребнісній сфері О. М. Потьомкіної [21] та методика діагностики стимулів діяльності «Опитувальник Карвера-Уайта, BAS/BIS» [6]. У дослідженні

використовувалися процедури якісної та кількісної їх обробки, зокрема критерій Краскела-Уолеса для знаходження статистичних відмінностей між трьома вибірками.

Емпірична база дослідження. Вибірку склали 36 розробників програмного забезпечення товариства з обмеженою відповідальністю «Ендюранс», з відповідним розподілом за рівнями: Junior, Middle, Senior по 12 осіб кожного рівня кваліфікації відповідно.

Наукова новизна результатів дослідження. Отримано дані щодо загальної спрямованості, цінностей, власне мотивів трудової діяльності розробників програмного забезпечення. Виявлено наявність відмінностей у структурі мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації.

Практичне значення результатів дослідження. Отримані дані щодо відмінностей у структурі мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації визначають необхідність формування у працівників складових мотивації, характерних для колег вищих рівнів з метою стимулювання їх професійного зростання. Отримані результати дослідження можуть використовуватися при розробці стратегії мотивування персоналу в ІТ-компаніях до професійного зростання, для розширення інструментарію працівників відділу кадрів, при підготовці фахівців у галузі «Психологія праці».

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ РОЗРОБНИКІВ ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1.1. Сутність мотиваційної сфери особистості

Одним з провідних рушіїв професійного розвитку особистості виступає її мотиваційна сфера, що визначається сукупністю стійких мотивів, що мають певну ієрархію і виражають спрямованість особистості, а також наявністю закономірних і стійких зв'язків між ними [28]. У широкому сенсі слова, мотиваційна сфера розуміється як стрижень особистості, який формують такі його складові, як ціннісні орієнтації, спонуки, потреби та інші соціально–психологічні якості. Важливо відзначити, що структура мотиваційної сфери не є застиглою, статичною, а розвивається і постійно змінюється у процесі життєдіяльності [39, 64].

Дослідження мотиваційної сфери особистості є однією з головних проблем психології та педагогіки. Багато зарубіжних та вітчизняних дослідників вивчали роль мотивації, її структуру та зміст. Та, незважаючи на це, навіть на сьогоднішній день немає чіткого тлумачення даного поняття, причиною чому є відмінність теоретико-методологічних засад, що визначаються об'єктом дослідження [71].

Проблематиці мотиваційної сфери особистості присвячено значну кількість психологічних досліджень, у яких вона розглядається здебільшого у контексті вивчення спонукальних механізмів активності людини. Крім того, значна увага приділяється вивченню потреб, мотивів як спонукальних сил поведінки та діяльності особистості (В. Г. Асєєв, Дж. Аткинсон, В. К. Вілюнас, Є. П. Ільїн, О. М. Леонт'єв, А. Маслоу, К. К. Платонов, С. Л. Рубінштейн) [28, 39, 45, 15].

На даному етапі вивчення мотиваційної сфери виділено два основних підходи до її визначення: перший розглядає мотиваційну сферу як структурне утворення, як сукупність чинників або мотивів діяльності (Ж. Годфруа, О. Г. Ковальов, В. Д.

Шадриков); другий – як динамічне утворення, як процес, що підтримує психічну активність людини на певному рівні (З. Фрейд, В. Н. Куніцина, Є. П. Ільїн) [28, 38].

У зарубіжних психологічних теоріях мотиваційна сфера також представлена по-різному. Представники експериментальної психології (В. Вундт, М. Тинберген) розуміють її як момент зближення інстинкту зі спонуканням, як ієрархічно організовані імпульси, які активізують інстинкти. У теорії психоаналізу мотиваційна сфера особистості розуміється як «динамічні тенденції», які не відображаються у свідомості, проте впливають на спрямованість поведінки (З. Фрейд) [64].

Щодо напрацювань вітчизняної психології, більшість учених переконані в тому, що мотиваційна сфера являє собою всю сукупність різних спонукань: мотивів, потреб, інтересів, прагнень, цілей, потягів, мотиваційних установок або диспозицій, ідеалів, що в широкому сенсі детермінують поведінку взагалі. Наприклад, Л. І. Божович під мотиваційною сферою особистості розуміє ієрархію мотивів на основі їх усвідомлення й узагальнення у діяльності [11]. В той час як, О. М. Леонтьєв зіставляє дане поняття з процесом усвідомлення об'єктивних закономірностей, розуміння значень сенсу для себе [41].

У нашому дослідженні мотиваційна сфера розглядається у контексті спрямованості особистості. Поняття «спрямованості особистості» у науковий обіг ввів С. Л. Рубінштейн як характеристику основних інтересів, потреб, нахилів, прагнень людини. Це система спонукань, яка визначає вибірковість відношень та активності людини [68] та виступає як мотиваційна зумовленість дій і вчинків людини, детермінована конкретними життєвими цілями. Крім того, спрямованість визначає життєву позицію людини, складає найважливішу сторону особистості, визначає її соціальну і моральну цінність. Вона є стрижневою психологічною особливістю, оскільки структурує всі інші властивості і прояви, детермінує їх зміст, систему відносин людини зі світом. При цьому, спрямованість характеризує не діяльність, не одиничні акти поведінки, а суб'єкта з боку його різноманітних прагнень [40, 41].

Майже всі психологи розуміють спрямованість особистості як сукупність або систему будь-яких мотиваційних утворень, явищ. Наприклад, для Б. І. Додонова це

система потреб, у той час як К. К. Платонов розглядає спрямованість як сукупність потягів, бажань, інтересів, нахилів, ідеалів, світогляду [59]. Однак розуміння спрямованості особистості як сукупності або системи мотиваційних утворень є лише однією стороною її сутності. Інша ж сторона полягає в тому, що ця система визначає напрямок поведінки та діяльності людини, орієнтує її, визначає тенденції поведінки та вчинків і, зрештою, визначає зовнішній вигляд людини у соціальній площині [47].

Структура спрямованості особистості розглядалась нами за схемою, наведеною на Рисунку 1.1.



Рис. 1.1. Структура спрямованості особистості [68].

З наведеної вище схеми розуміємо, що перш за все, спрямованість визначається потребами – об’єктивною необхідністю у чомусь, у певних умовах існування та розвитку [68]. Виникнення потреби особистості є механізмом, що запускає активність людини на пошук і досягнення мети (предмета або об’єкта), яка може задовольнити цю потребу. Таким чином, потреба є необхідною ланкою у процесі розвитку як організму, так і особистості.

З середини минулого століття діапазон уявлень щодо визначення потреби значно розширився. Приміром, Д. Н. Узнадзе пише, що поняття «потреба» стосується всього, що є потрібним для організму, але чим той на даний момент не володіє. Цю думку розділяє також О. М. Леонтьєв, який ототожнює потребу з

відображенням у свідомості людини того реального предмета (а то й сам предмет), який може усунути цю потребу [57].

Вітчизняний дослідник О. В. Киричук вважав, що потреба не може існувати без предмету та змісту, кожна потреба має чітко визначений предмет та зміст [5].

Л. Brentano трактував потребу як негативне почуття, яке поєднане з прагненням його уникнення за допомогою задоволення цього почуття. Це трактування він висвітлює у своїй першій роботі, що мала назву «Емпірична та експериментальна психологія» [64, 66].

Дуже важлива характеристика потреби міститься у роботах А. Маслоу. Він називає «дефіцитом» ті потреби, незадоволення яких створює в організмі «порожнечі», що потребують заповнення для збереження здоров'я організму. А. Маслоу одним з перших розбив поняття потреби різні групи, певним чином класифікуючи їх [45]. На його думку, є потреби біологіофізіологічного характеру, задоволення яких призводить до зняття напруги, відновлення, рівноваги та самозахисту, тобто до самозбереження (Рисунок 1.2). Але є потреби вищого порядку (зокрема потреба у розвитку, самовдосконаленні), пов'язані з самоактуалізацією, яку він розуміє як безперервну реалізацію потенційних можливостей, здібностей.

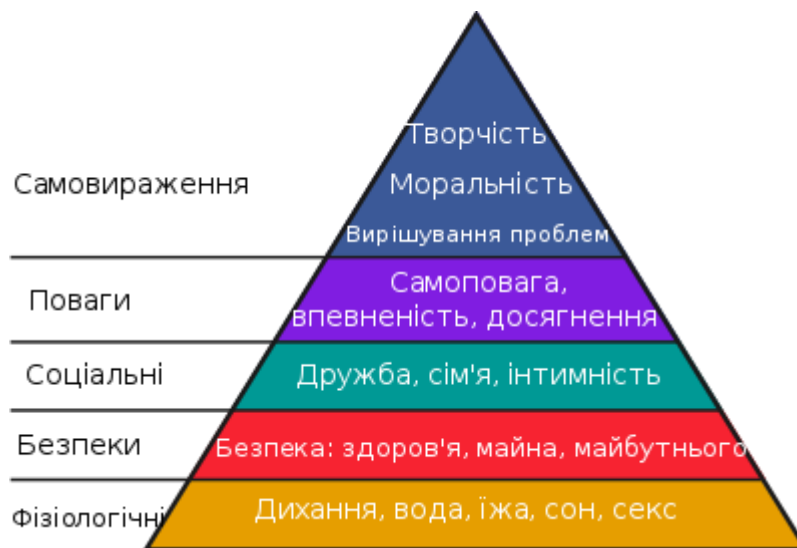


Рис. 1.2. Класифікація потреб (за А. Маслоу) [67].

Проаналізувавши існуючі погляди на сутність потреби, можна виокремити низку положень, які необхідно врахувати для більш глибокого розуміння сутності цього явища:

- Потреба тісно пов'язана з нуждою, яка розуміється у широкому плані як бажаність, а не лише як дефіцит чогось.
- Виникнення потреби служить сигналом для людини про необхідність задоволення бажання, що виникло.
- Потреби особистості є передумовою, що запускає активність людини на пошук і досягнення мети, яка може задовольнити цю потребу [5].

На даному етапі також важливо наголосити на тому, що на потреби значним чином впливає змістова сторона спрямованості – ціннісні орієнтації – спрямованість на певну ієрархію цінностей, які відповідають потребам, особистісним смислам [68]. Ціннісні орієнтації займають вищий рівень у структурній ієрархії диспозиційних утворень, в результаті чого вони досить самостійні і відносно стійкі. Вони визначаються як регулятори соціальної поведінки суб'єкта та виникають при зіткненні потреби залучення в цілісну соціальну систему і наявності загальних соціальних умов життєдіяльності людини: політичних, економічних, культурних особливостей способу життя соціального суб'єкта [11].

Проте, не всяка потреба організму усвідомлюється людиною і перетворюється на спонукання. Потреби організму, які відбиваються у свідомості, можуть переходити у потребу особистості. Наявність потреби становить необхідну передумову будь-якої діяльності, однак, потреба сама по собі ще не здатна надати діяльності певної спрямованості [28, 31, 65].

Схожий погляд зустрічається у працях З. П. Манукяна. Він вважає, по-перше, що потреби не можна ототожнювати з мотивами, а, по-друге, що потреби ще самі по собі неспроможні бути спонуками діяльності [57]. Адже потреба детермінує поведінку людини не прямо, а опосередковано через інші психологічні утворення. Однак без потреби, яка часто приймає у людини форму повинності, спонукання до діяльності стає неможливим, якщо йдеться про свідому, довільну активність людини. Тобто більшою мірою потреба визначає спонуки активності, які у свою

чергу поділяються на усвідомлені (власне мотиви) і на неусвідомлені (потяг, бажання, установка) [68].

Серед неусвідомлюваних спонук особистості найкраще вивчені установки. Установкою у психології позначається неусвідомлюваний особистістю стан готовності, схильності до діяльності, з допомогою якої може бути задоволена та чи інша потреба [59].

Над проблемою установок особистості працював Д. Н. Узнадзе. Установка, за Узнадзе, – це ставлення потреб до ситуації, що визначає функціональний статус особистості на даний момент. Установка процесуальна і носить фазовий характер та трактується як відома загальна диспозиція особистості, визначальна реальну позицію у конкретній дії [60, 68].

Складаючись у ході розвитку особистості і постійно перебудовуючись у процесі її діяльності, установка як позиція особистості, з якої виходять її дії, включає цілий спектр компонентів, починаючи з елементарних потреб і потягів, закінчуючи світоглядом або позиціями особистості. Установка відіграє значну роль у всій діяльності особистості [64].

У свою чергу бажання являє собою один із психологічних феноменів, які досі не мають достеменного трактування. У Ж. Годфруа бажання – це відчуття потреби; в інших джерелах – це переживання, що відображає потребу, що перейшло у дієву думку про можливість чимось володіти або щось здійснити; у Р. С. Немова – це стан актуалізованої потреби, що супроводжується прагненням і готовністю зробити щось конкретне для її задоволення [28].

С. Л. Рубінштейн говорить про те, що бажання часто залишається на рівні уявлень, уяви, оскільки не завжди виявляється співвіднесеним адекватно з можливостями його задоволення. Тому бажанню сприяють не так практичність і дієвість, як мрійливість, а часом і емоційність. У зв'язку з цим не всяке бажання можна віднести до прагнення активної сторони потреби [38].

Для подальшого переходу до вивчення усвідомлених спонук (власне мотивів) необхідно визначитися з відношенням «потреба – мотив», оскільки досить часто ці поняття помилково ототожнюють, ігноруючи базові відмінності даних понять.

Потреба – це відчуття особистістю нестачі чогось конкретного, а мотив – обґрунтування рішення задовольнити або не задовольнити зазначену потребу в цьому об’єктивному й суб’єктивному середовищі. Лише будучи усвідомленими, потреби приводять до формування конкретних внутрішніх спонук та мотивів [59].

Таким чином, відношення між потребою та мотивом не може бути трактоване як відношення між членами одного ряду. У загальному плані це відношення між сутністю та явищем. Мотив породжується певною потребою, задоволення якою спонукає людину на конкретну поведінку, проте мотив лише виражає готовність людини до дії (Рисунок 1.3).



Рис. 1.3. Стадії формування мотиву у процесі усвідомлення потреби [69].

При цьому розвиток потреб та мотивів є взаємопов’язаним процесом. Розвиваючись та укріплюючись мотиви сприяють посиленню потреб; в свою чергу, розвиток потреб сприяє більш ефективному формуванню мотивації, виникненню та розвитку нових мотивів.

Отже, спонукаючи людину до дій, потреба породжує мотив, який може існувати у формі інтересу, потягу та ін. Більш детально явище мотиву розглядається нами у наступному параграфі.

1.2. Мотиви: сутність, характеристика, класифікація

У сучасній психології при схожості загального підходу до розуміння мотиву існують значні розбіжності у деяких деталях та конкретиці визначення цього поняття. Можна сказати, що саме визначення поняття «мотив» представляє певну наукову проблему. Одні під мотивом розуміють психічне явище, що стає спонуканням до дії, інші – потребу, що усвідомлюється, що лежить в основі вибору дій і вчинків особистості [41].

Загалом можна сказати, що в широкому сенсі мотив (від лат. *moveo* – рухаю), це усвідомлена спонука, що надає діяльності особистісного змісту. Мотив представлений людині у вигляді специфічних переживань, що характеризуються або позитивними емоціями від очікування досягнення даного предмета, або негативними, пов'язаними з неповнотою цього положення [57].

Багатьом психологічним феноменам приписували назву «мотив»: Х. Хекхаузен називав мотивами потреби, потяги, спонукання, схильності особистості; О.Г. Ковальов як мотиви розглядав помисли та політично–моральні установки людини, Л. І. Божович відносила до мотивів уявлення, ідеї, наміри, почуття та переживання людини, В. С. Мерлін розглядав мотиви як спонукання, від яких залежить характер дій людини та їх цілеспрямованість, О. М. Леонтьєв розглядав у якості мотиву предмети зовнішнього світу [11, 41, 47]

Погляд на мотив як властивість особистості виражали в більшості своїх робіт зарубіжні психологи. Вони вважали, що стійкі риси особистості зумовлюють діяльність та поведінку особистості так само як і зовнішні стимули, та відносили рівень домагань та фрустрації, тривожність та агресивність до мотиваційних рис особистості [60].

Деякі вчені розглядали мотив як намір. Мотив як намір можна розглядати тоді, або коли мета діяльності віддалена, а досягнення цієї мети відстрочено, або коли особистість приймає рішення. Намір не розкриває причини поведінки людини, хоча і має спонукальну дію. Через те, що засоби досягнення усвідомлюються людиною, у намірі присутній вплив і потреби, й інтелектуальної активності [64].

Мотив як потребу розглядали такі вчені як С. Л. Рубінштейн, О. Г. Ковальов, Л. І. Божович. Дана точка зору відповідає на питання «Чому здійснюється активність?», бо для задоволення потреби міститься необхідне, по-перше, прагнення до перетворення середовища у самій потребі. Звичайно така думка не пояснює для чого та чому людина проявляє активність, але пояснює джерело енергії для здійснення вольової активності [11].

О. М. Леонт'єв вважав, що мотив – це те, що зумовлює прагнення людини до визначеної тут і зараз, даної мети, а не якої-небудь іншої. Вчений вважав, що до свого первинного задоволення потреба не має предмету і його ще потрібно знайти, що «лише у результаті виявлення потреба набуває своєї наочності, а сприйнятий (уявний) предмет – своєї спонукальної і спрямовуючої діяльності функції, тобто стає мотивом» [47].

Такі вчені як Г. О. Фортунатов та А. В. Петровський вважали, що мотиви – це «потреби, які актуалізуючись, стають тими або іншими мотивами діяльності, що спонукають до неї, що сприяють здійсненню одних дій і перешкоджають виконанню інших» [55].

Розгляд мотиву як предмета (мети) обумовлений тим, що прийняття предмета (мети) пояснює довільний, цілеспрямований характер поведінки особистості. Сам предмет надає спонуканням сенс і цілеспрямованість. Проте, Л. І. Божович звертає увагу на те, що поготидися з даною точкою зору можна лише частково – з тим, що предмет може стати побудником потреби, але ніяк не діяльністю [11].

Розгляд мотиву як спонукання є найбільш поширеною точкою розу. Через те, що мотивація у більшій мірі детермінує психічні реакції, то вона пов'язана з усвідомленням стимулу і надання йому великого значення для конкретного суб'єкта. В цій теорії мотив розглядається як усвідомлене спонукання, що показує готовність людини до вчинку чи здійснення дії. В такому зв'язку, О. Г. Ковальов дає таке визначення мотиву: мотив – це спонукання діяльності та поведінки людини щодо задоволення власних потреб, що виникають при їх усвідомленні [3]. Тобто мотив – це усвідомлена потреба. Варто відзначити, що такого розуміння явища мотиву дотримуємось і ми у даній науковій роботі.

Для пояснення мотиву, як складного психологічного утворення, необхідний системний підхід до дослідження цього феномена. Спочатку треба визначити межі і структуру цього явища. Межами мотиву з одного боку є потреба, а з іншого – намір щось зробити. Виділення меж мотиву дозволяє виділити психологічні компоненти, які можуть входити до структури мотиву. Є. П. Ільїн виділяє три блоки структур мотиву:

1. «Блок потреб». Складається з біологічних, соціальних потреб, усвідомлення необхідності.

2. «Блок внутрішнього фільтра». Включає у себе моральний контроль, оцінку зовнішньої ситуації, оцінку своїх можливостей і особисті переваги.

3. «Цільовий блок». До нього входить образ предмета, що може задовольнити потребу, мету, уявлення процесу задоволення потреби [28, 37].

Крім того, мотив має певні параметри, за якими його можна охарактеризувати. На разі, вирізняють динамічні (сила, стійкість) і змістовні (повнота усвідомлення структури мотиву, впевненість у правильності вибору) характеристики мотиву [64].

Сила мотиву визначається інтенсивністю мотиваційного збудження, яке, у свою чергу, залежить, як зазначає Д. У. Судаков, від функціонування гіпоталамуса. Гіпоталамо-ретикулярні центри мають висхідний активуючий вплив на кору головного мозку. Таким чином, гіпоталамус виступає у ролі генератора енергії, необхідної для формування спонукання до дії [65].

Проте силу мотиву визначають і психологічні чинники: розуміння перспектив чи результатів діяльності (а не виконання роботи «наосліп»), розуміння її сенсу, певна свобода творчості (а не жорстке регламентування).

Сила мотиву багато у чому визначається емоцією, що супроводжує його, через що мотив може набувати афективного характеру. Яскраве емоційне забарвлення мотиву вказує на переважно експресивний характер, що вимагає негайної та вичерпної «енергетичної розрядки» у відповідній зовнішній діяльності.

Сила мотиву більша, якщо мотивація внутрішньоорганізована, тобто коли людина сама детермінує свою діяльність, виходячи з внутрішніх спонукань (потреб, бажань) [37].

Ще однією характеристикою мотиву виступає його стійкість. Фактично, під цим розуміють інертність потреби та ригідність установок, світогляду, цінностей людини, її нахилів, інтересів.

Як приклад вимірювання цієї характеристики мотиву можна навести досліди, під час яких випробувані після переривання виконання завдання, без будь-якої інструкції, самостійно поверталися до роботи, пояснюючи це наявністю напруги (потреби, спонукання), при цьому це напруження в одних респондентів виявлялося інертніше, ніж в інших.

Говорячи про вплив мотивів на активність особистості, то вони мають три основних регулюючих функції відносно діяльності:

1) Спонукальна функція, що проявляється у руховому імпульсі та емоційно-вольовій спрямованості. Мотив, що виникає, сприяє виділенню та становленню мети діяльності.

2) Змістотворна функція, що проявляється в наданні діяльності глибокого особистісного сенсу. З даної позиції мотиви поділяють на дві групи: диспозиційні та функціональні [28, 11, 71].

Диспозиційні мотиви є стійкими для людини і проявляються в різних видах діяльності та в різних ситуаціях. Ці мотиви забезпечують своєрідність поведінки людини та стають атрибутами особистості.

3) Спрямувальна функція, що відображається у спрямованості діяльності на конкретний предмет яким, згідно О. М. Леонт'єву, і виступає мотив [41].

Згадуючи про спонукальну функцію мотиву, не можна не виділити ще одну функцію мотиву – стимулюючу. Ця функція пов'язана з продовженням спонукальної функції при реалізації намірів. Стимулююча функція мотиву, яка відображає напругу потреби, поряд із значущістю мети, дає можливість судити про силу мотиву [64].

М. Ш. Магомед-Емінов та деякі інші дослідники вважають, що спрямувальній та спонукальній функції не достатньо для пояснення детермінації діяльності. На його думку, поза увагою залишається така центральна функція мотиву діяльності як регулююча [57].

О. К. Тихомиров виділив ще таку функцію мотиву діяльності, як структуруюча. Вона полягає в тому, що від того наскільки важливим є кінцевий результат діяльності, і залежить рівень підготовки до її здійснення – більш ретельний аналіз ситуацій, критичний аналіз шляхів вирішення задачі, аналіз елементів поставленої задачі [60].

Про ще одну функцію мотивів діяльності говорив психолог та педагог О. В. Запорожець. Виділяючи контролюючу функцію мотиву, він зауважив, що ця функція проявляється опосередковано через механізм «емоційної корекції». Ця функція мотиву діяльності дуже схожа зі змістотворною функцією, яку виділив О. М. Леонтьєв [41].

Інші вчені виділяють ще одну функцію – пояснювальну функцію мотиву діяльності. Вона полягає в свідомому формулюванні особистістю джерела поведінки.

Таку функцію мотиву діяльності, як захисна, виділяв психолог К. К. Обуховський [60].

Варто відзначити, що незважаючи на значні досягнення у вивченні мотивів, їхньої науково обґрунтованої класифікації до сьогодні не створено, що становить достатньо складну проблему сучасної психології. Зокрема, це зумовлено недостатньою розробкою у вітчизняній психологічній науці теорії психології поведінки загалом. Відсутність єдиної класифікації мотивів створює ряд труднощів при їхньому дослідженні, оскільки вносить неоднозначність у процес пізнання, а також утруднює процес практичного застосування розроблених теорій.

Класифікації мотивів можуть бути різними залежно від цілей дослідника, кута розгляду питання тощо. Єдине, що можна вимагати від цих класифікацій — щоб вони не суперечили сутності мотивів, їх генезису [70].

Через те, що мотиви різноманітні та їх дуже багато, для оптимізації дослідницької роботи їх об'єднують в групи за певними ознаками. Ці об'єднання (класифікації) суттєво відрізняються підходами, змістом, ступенем розробки й обгрунтованості різними науковцями. Проте всі наявні класифікації мотивів мають багато недоліків. Часто відомі класифікації не зазначають критеріїв, за якими було погруповано мотиви, і обмежуються лише переліком груп [40].

М. В. Овчинніков та К. Замфір класифікували мотиви на внутрішні та зовнішні. До внутрішніх мотивів діяльності вони відносять мотиви, які безпосередньо пов'язані з самою діяльністю, а до зовнішніх мотивів ті, що спонукають людину до тієї чи іншої діяльності. Такий поділ мотивів слід вважати недостатньо коректним, оскільки за своєю природою мотиви – психологічні, тобто виключно внутрішні утворення [24, 27, 29].

Ільїн виділяє мотиви на підставі їх структури: первинні (абстрактні) – з наявністю тільки абстрактної мети, вторинні – з наявністю конкретної мети; останні діляться на повні (з присутністю компонентів з усіх блоків: потреб, «внутрішнього фільтра» і цільового) і скорочені (сформувався без участі блоку «внутрішнього фільтра») [28].

Інший підхід до виділення і класифікації мотивів – за видами активності, що проявляються людиною: мотиви спілкування, гри, навчання, професійної, спортивної та громадської діяльності і т.д [64]. Тут назва мотиву визначається типом проявленої активності. Відповідно до цього, виокремлюють мотиви трудової діяльності, що виявляються у ставленні до праці взагалі та до конкретної професії, до своїх професійних обов'язків і у кінцевому результаті визначають ефективність діяльності людини. Вивчення мотивів трудової діяльності більш детально наведено у наступному параграфі.

1.3. Дослідження мотиваційної сфери у контексті проблеми психологічного забезпечення професійного зростання особистості

Проблема професійного розвитку особистості не втрачає своєї актуальності у сучасних соціокультурних умовах, що зумовлено, зокрема, високим попитом на конкурентоспроможну особистість, динамікою та специфікою ринку праці. ІТ-сектор не є винятком. Знання особливостей мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення є основоположним для створення у компанії середовища для підвищення ефективності діяльності та розвитку персоналу. У зв'язку з цим дослідження мотивації ІТ-фахівців у сучасних умовах є дуже важливим та актуальним. Адже мотивувати робітників до професійного зростання неможливо без знання їх потреб та мотивів, а особливо без врахування їх ієрархії.

Сучасні психологи переконані у тому, що вплив мотивації на професійний розвиток особистості є надзвичайно суттєвим. Мотивація у загальній концепції психічної регуляції постає як стрижневий, визначальний компонент. Успішність працівників багато у чому залежить від розвитку професійної мотивації, а не лише від природних здібностей [32]. Між цими двома чинниками є складна система взаємодій. За високого інтересу особистості до конкретної діяльності, у тому числі професійної, може вмикатись компенсаторний механізм. Брак здібностей заповнюється розвитком мотиваційної сфери, і працівник досягає значних успіхів. Професійна мотивація виступає як внутрішній рушійний фактор розвитку професіоналізму особистості, оскільки тільки на основі високого рівня розвитку професійної мотивації можливий ефективне зростання.

Теоретичний аналіз підходів до вивчення професійного розвитку суб'єкта дозволяє до факторів, що визначають успішність професійної діяльності, віднести певну сукупність стійких психологічних утворень, до яких належать мотиви, здібності, особливості системи саморегуляції та інші структури [46, 51]. У нашому дослідженні під професійним розвитком ми розуміємо процес соціалізації, що відбувається в онтогенезі людини, спрямований на освоєння нею різних аспектів професійної діяльності, зокрема, професійних ролей, а також становлення

професійно значущих особистісних якостей і здібностей, професійних знань і умінь, формування професійної мотивації, що сприяє активному якісному перетворенню особистістю свого внутрішнього світу та самореалізації у професії. При цьому мотивація, на наш погляд, постає як один із фундаментальних факторів професійного розвитку. У зв'язку з цим постає необхідність вивчення її динамічного та змістовного аспектів, виділення провідних мотивів професійної діяльності, а також характеру її впливу на процес професійного зростання розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації [2].

Аналіз літературних джерел свідчить, що у науковій літературі накопичено досить велику кількість матеріалу, присвяченого вивченню професійної мотивації як унікального психологічного феномена. Разом з тим, у науковій літературі спостерігається різноманіття теоретичних та методологічних підходів до розуміння професійної мотивації як особливого особистісного утворення, що ускладнює процес конкретизації змісту поняття [25].

Витоки мотивації шукали у фізіології, і початком таких досліджень були роботи І. П. Павлова та Е. Торндайка. Їх теорії прийнято називати теоріями активації [12].

С. Л. Рубіншейн тлумачив мотивацію як вияв «внутрішніх умов» у поведінці, як зовнішню детермінацію, що реалізується через психіку, свідомість людини та через внутрішні умови [46].

Мотивацію як сукупність психічних процесів, які надають поведінці людини загальної спрямованості та енергетичного імпульсу, розглядали такі вчені як З. Фрейд, Р. Кеттелл, Ж. Нюттен, Дж. Браун. Дані представники концепції енергетичного підходу до мотивації у своїх дослідженнях абсолютизують функцію спонукання особистості до діяльності [14].

В. Г. Асєєв тлумачив поняття мотивації, як системи спонукань людини, її потреб, інтересів, прагнень, потягів, цілей, ідеалів, установок. У ході аналізу мотиваційної структури вчений виділив у ній позитивну і негативну основи складових мотивації, єдність дискретних (преривчастих) та процесуальних характеристик мотивації [4].

Велику роль у дослідженні структури мотивації відіграли роботи Б. І Додонова. Він виділив чотири структурних компоненти мотивації:

- задоволення від діяльності;
- значимість результату діяльності для людини;
- «мотивуюча» сила винагороди за діяльність; тиск, примушення до діяльності [13].

Так, В. Є. Орел зазначає, що професійна мотивація є системою внутрішніх спонукань, які спричиняють трудову активність людини, спрямовують її на досягнення професійних цілей і регулюють структуру та функції діяльності [55].

А. О. Реан розглядає професійну мотивацію у взаємозв'язку із задоволеністю професією, причому саме задоволеність є інтегративним показником, що відображає ставлення суб'єкта до обраної професії та багато в чому визначає його професійну успішність [55].

В. А. Суворов розглядає професійну мотивацію як сукупність мотиваційних властивостей та станів особистості у процесі її професійної діяльності, що спонукають, смислоутворюють та регулюють її активність. Професійна мотивація, на думку автора, завжди зумовлена специфікою професійних завдань. В інтерпретації О. В. Самофалової професійна мотивація є сукупністю спонукальних механізмів, спрямованих на оволодіння професією та самореалізацію у ній [58].

Ю. П. Поваренков, М. В. Григор'єва, О. Г. Носкова розглядають професійну мотивацію як особисту оцінку людини, відчуття себе у професії, розуміння нею свого соціального статусу, відчуття успішності у роботі, її результативності, а також подальше здійснення цієї діяльності протягом життя. Трудова мотивація, вважають автори, реалізується через суспільне життя суб'єкта діяльності, його взаємодію з колегами (спілкування), керівництвом, суспільством, та визнанням з їхнього боку досягнутих працівником результатів [70].

Основні висновки дослідників професійної мотивації можна підсумувати у наступних положеннях:

- 1) мотивація професійної діяльності має багаторівневу структуру;
- 2) вона зазнає змін у процесі професійної діяльності особистості;

- 3) особливі зміни зазнає мотивація професійно–діяльнісного рівня;
- 4) найстійкішими є широкі соціальні мотиви;
- 5) існує прямий зв'язок між науково–пізнавальними та професійними мотивами;
- 6) успішність діяльності залежить від сили та стійкості мотивів, їх множинності, структури та ієрархії [9,10].

Вивчаючи теоретичні аспекти проблеми, ми дійшли висновку, що вагову частку в її розумінні посідає мотиваційна сфера. Усі джерела діяльності особистості можна поєднати у мотиваційній сфері, яка охоплює потреби, інтереси, ставлення, ідеали, наміри, орієнтацію, схильності, переконання, соціальні ролі, моделі поведінки, усталені норми, життєві цілі та цінності та ін.

На думку Е. А. Климова, мотиваційна сфера неоднакова на різних стадіях професіоналізації особистості. Кожна стадія характеризується певними змінами складу мотиваційної сфери, структури та ступеня вираженості мотивів, зміною «ваги» мотивів та мотиваційних установок, домінування тих чи інших спонукань, а також способів та умов їх реалізації при виконанні завдань професійної діяльності. На кожній стадії відбувається зміна провідних механізмів детермінації професійної діяльності, змінюються її цілі та, відповідно, структура мотиваційної сфери. Якщо на початкових етапах суб'єкт ставить собі за мету обрати професію, потім освоїти її та пристосуватися до її вимог, то на наступних – він може прагнути до зміни її змісту та умов. Наприклад, якщо для студента-початківця основними потребами є вибір мови програмування та пошук робочого місця, то для розробника високого рівня на перший план виходять потреби у визнанні або соціальної корисності [49, 50].

Отже, потреби є головним мотивуючим чинником будь-якої професійної діяльності. Велике значення потреб у тому, що вони спонукають людей діяти, викликають зацікавленість до конкретної діяльності. Потреба, яку людина відчуває насправді, змушує її виконувати певні дії, щоб задовольнити цю потребу, що, по суті, і є спонуканням [22].

Основою мотивації персоналу у будь-якій сфері є можливість задоволення всіх рівнів потреб, згідно з теорією А. Маслоу. На нашу думку, ця теорія є

основоположною, тому що зачіпає найважливіший аспект життя людей, а саме задоволення їх потреб. Адже мотивувати робітників до професійного зростання неможливо без знання їх потреб, а особливо без врахування ієрархії цих потреб [49].

У суспільстві існує хибна думка щодо домінування основного мотиваційного чинника розробників програмного забезпечення – задоволення лише матеріальних потреб. Так, деяка кількість спеціалістів, особливо початківців, починають кар'єру розробника з метою отримання достойної зарплатні. Проте згодом, порівняно високе фінансування ІТ-сфери частково блокує можливості мотивації персоналу однією лише заробітною платою. Фінансова винагорода є важливим фактором мотивації, але після достатнього рівня задоволення матеріальними потребами вона слабо впливає на підвищення продуктивності праці ІТ-персоналу та розвиток його творчих навичок. Це обумовлене тим, що за рівних можливостей проходження перших двох рівнів піраміди А. Маслоу на будь-якому робочому місці співробітник ІТ-сфери починає шукати задоволення потреб у комфорті, визнанні, можливостях самовираження та професійного зростання. Тобто, з часом матеріальні потреби посуваються на задній план, поступаючись місцем потребам духовним [41].

Про це також свідчать останні дослідження [34]., згідно яким актуальними потребами персоналу в ІТ-організації є:

- 1) потреба у професійному спілкуванні;
- 2) потреба у зручному робочому оточенні;
- 3) потреба у стабільному місці роботи;
- 4) потреба у творчій діяльності та професійному розвитку;
- 5) потреба у навчанні.

Отже, трудова діяльність працівника визначається множинністю потреб, що, у свою чергу, зумовлює появу відповідної кількості мотивів різної спонукаючої сили.

Мотиви професійного розвитку – це внутрішні спонукання, що визначають активність людини, спрямовану на самозміну у професійній поведінці в цілому та у різних аспектах самої професійної діяльності [22].

Схематично процес формування мотиву можна представити наступним чином:



Рис. 1.4. Процес формування мотиву трудової діяльності [10].

У результаті теоретичного дослідження нам вдалося виділити основні мотиви професійного зростання особистості та розглянути їх через призму діяльності розробника програмного забезпечення. Варто відзначити, що прояв даних мотивів залежить від професійних поглядів, відносин, позицій, а також емоцій, почуттів, професійних якостей особистості. Отже, мотиви трудової діяльності, що детермінують професійне зростання розробників програмного забезпечення можна розділити за наступними групами:

а) власне професійні мотиви – група мотивів, що виражають потребу у тому, що становить основний зміст професії: бажання опанувати мовою програмування, створювати на проектувати програми або застосунки;

б) мотиви професійного розвитку та кар'єрного зростання – мотиви, що виражають особливості самосвідомості особистості в умовах взаємодії з професією: переконаність у своїй професійній придатності, володінні технічними термінами;

в) прагматичні мотиви – група мотивів, що відображають матеріальну зацікавленість особистості у результатах своєї професійної діяльності: бажання

отримати високий прибуток, високу зарплату, бажання реалізувати більшу кількість проектів, отримати високу посаду;

г) пізнавальні мотиви – група мотивів, що відображають зацікавленість особистості у процесі та результатах професійної діяльності;

д) мотиви самореалізації особистості – група мотивів, що виражають потреби особистості, що раніше склалися, актуалізовані при взаємодії з професією: потреба в постійному інтелектуальному і духовному зростанні, прагнення підвищити свій загальнокультурний рівень за допомогою професійних знань, прагнення вдосконалювати;

е) мотиви соціальні – мотиви, пов'язані у своєму походженні з відображенням деяких особливостей професії: бажання задовольнити потреби та запити користувачів та клієнтів [49, 50, 70].

Мотиваційна характеристика особистості не визначається лише потребами та мотивами, але і являє собою сукупність цінностей, усвідомлених на основі потреб, які мають певні рівні домінування й можуть стати ціннісними орієнтирами для працівника у процесі його трудової діяльності. Мотиваційні цінності формуються не в результаті пасивного пристосування людини до соціального середовища організації, а в процесі розвитку особистості за активної трудової діяльності [10].

Аналіз наукової літератури доводить, що цінність є складним комплексним формуванням, яке міститься в когнітивних структурах, процесах суспільного життя та культури, світогляді людини. Одна з найпоширеніших дефініцій цінності визначає її як значущість певних реалій дійсності з точки зору потреб людини і суспільства. Ця категорія тісно пов'язана з категоріями «потреба», «інтерес», але не тотожна їм.

Таким чином, зазначене вище визначення поняття професійного зростання можна змістовно доповнити уявленнями про мотиваційну сферу особистості, що розглядалося у цьому параграфі. Результати проведеного теоретичного аналізу проблеми є орієнтиром для проведення емпіричного вивчення структури мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації.

Висновки до розділу

1. Мотиваційна сфера (мотивація) розглядається у контексті спрямованості особистості. Вона, як спрямованість особистості, являє собою систему спонукань, яка визначає вибірковість відношень та активності людини. В основі мотивації лежить потреба – об'єктивна необхідність у чомусь, у певних умовах існування та розвитку. Саме потреба визначає спонукання активності, які, у свою чергу, поділяються на усвідомлені (власне мотиви: життєві цілі, плани, інтереси, ідеали, світогляд, переконання та ін.) і на неусвідомлені (потяг, бажання, установка).

2. Мотиви, як усвідомлені спонуки, надають активності людини особистісного змісту. Мотиви мають динамічні (сила, стійкість) та змістовні (повнота усвідомлення структури мотиву, впевненість у правильності вибору) характеристики та виконують регулюючі функції - спонукальну, змістотворну та спрямувальну; класифікація ж мотивів залежить від цілей дослідження та контексту їх вивчення.

3. Мотивація професійної діяльності та професійного зростання особистості має такі складові, як: потребнісна, власне мотиваційна та ціннісна. Потребнісна містить чинники, які стимулюють особистість до діяльності та кар'єрного зростання задля задоволення в конкретній діяльності базових потреб. Власне мотиваційна складова відображає опредмечені в меті потреби. Ціннісна складова відображає систему цінностей, смислів, світоглядних позицій особистості, які проявляються в усвідомлених та неусвідомлених спонуканнях активності людини та її життєдіяльності загалом, надаючи їм певного змісту. В процесі поетапного професійного зростання мотиваційна сфера особистості набуває певних змін у структурі - ієрархії, силі прояву окремих складових.

4. Виявлено, що на даному етапі розвитку психологічної науки та практики існує досить обмежена кількість наукових праць, присвячених вивченню мотиваційної сфери працівників ІТ-галузі. Більшість досліджень ґрунтуються переважно на теоретичному осмисленні проблеми, або ж використовують замалу

кількість методик. При цьому, ІТ-галузь досить стрімко розвивається, а з кожним роком кількість фахівців, що залучені до цього сектору економіки, лише зростає. Саме тому вивчення структури мотиваційної сфери особистості розробників програмного забезпечення є доволі перспективним та потребує подальшого емпіричного дослідження, задля подальшого використання отриманих результатів як науковцями, так і практиками, що залучені до роботи з персоналом.

РОЗДІЛ II

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ РОЗРОБНИКІВ ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІЗНОГО РІВНЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

2.1. Методика констатувального етапу дослідження

Метою дослідження на констатувальному етапі було вивчення мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення, а також встановлення наявності та характеру відмінностей у досліджуваному явищі залежно від рівня їх кваліфікації.

Відповідно до мети розв'язувалися наступні завдання:

1. Емпірично вивчити мотиваційну сферу особистості у розробників програмного забезпечення.
2. З'ясувати наявність та характер відмінностей у структурі мотиваційної сфери особистості розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації.

Таким чином, на констатувальному етапі дослідження вивченню підлягали мотиваційна сфера розробників програмного забезпечення загалом, яка представлена спрямованістю особистості та її цінностями, а також власне мотивами діяльності.

У дослідженні мотиваційну сферу особистості ми розглядаємо у контексті спрямованості особистості – системоутворюючої властивості особистості, що визначає її психологічний склад, вибірковість відношень та активності; вона показує чому людина так чи інакше ставиться та діє [66,67,58,59,]. В основі спрямованості лежать потреби – об'єктивна необхідність у чомусь, у певних умовах існування та розвитку. Саме потреби визначають спонуки активності, які поділяються на усвідомлені (власне мотиви: життєві цілі, плани, інтереси, ідеали, світогляд, переконання) та неусвідомлені (потяг, бажання, установка). На ті й інші

впливає змістова сторона спрямованості – ціннісні орієнтації – спрямованість на певну ієрархію цінностей, які відповідають потребам, особистісним смислам [68].

У дослідженні використовувалися стандартизовані психологічні методики, а саме:

- для вивчення загальної спрямованості особистості застосовувалася методика Б. Басса [24];
- цінністей - методика діагностики соціально–психологічних установок особистості у мотиваційно–потребнісній сфері О. Потьомкіної [21];
- провідних мотивів трудової діяльності – методика «Мотиваційний профіль» Ш. Річі і П. Мартіна [30] та методика «Опитувальник Карвера-Уайта, BAS/BIS» [6].

У дослідженні взяли участь 26 розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації (Junior, Middle та Senior, по 12 чоловік кожного рівня), що працюють у товаристві з обмеженою відповідальністю «Ендюранс».

Методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса

Методика призначена для визначення особистісної спрямованості і може застосовуватися при кадровому відборі, профорієнтаційних консультаціях, роботі з персоналом. За допомогою методики виявляються наступні види спрямованості особистості у процесі діяльності:

1. Спрямованість на себе – орієнтація на пряму винагороду і задоволення особистих потреб незалежно від якості роботи;
2. Спрямованість на взаємодію – орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в підтримці і емоційних відносинах з людьми;
3. Спрямованість на справу – зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтація на ділове співробітництво.

Анкета складається з 27 пунктів-суджень, по кожному з яких можливі три варіанти відповідей, що відповідають трьом видам спрямованості особи. Респондент повинен вибрати одну відповідь, яка найбільшою мірою виражає її

думку або відповідає реальності, і ще одна, яка, навпаки, найбільш далека від його думки або найменш відповідає реальності. Відповідь "найбільше" отримує 2 бали, "найменше" - 0, що залишилася необраною - 1 бал. Бали, набрані по всіх 27 пунктах, підсумовуються для кожного виду спрямованості окремо.

Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері О. Ф. Потьомкіної

Методика Потьомкіної допомагає визначити соціальні якості людини, настановити на вибір професії в ту сферу діяльності, що допоможе зрозуміти, куди краще направити свої сили, охарактеризувати загальну картину соціальної схильності людини. Досить часто цей тест використовується професійними психологами під час індивідуальних чи групових консультацій.

Методика складається з 80 питань: 40 питань спрямовані на виявлення ступеня вираженості соціально-психологічних установок на «альтруїзм – егоїзм», «процес – результат», 40 питань спрямовані на виявлення ступеня виразності соціально-психологічних установок «свобода – влада», «працю – гроші». Респондентам відповідаючи на питання, необхідно відповісти «так», якщо відповідь ствердна, чи «ні» – якщо поведінка не відповідає ствердній відповіді на питання. За кожну відповідь "так" нараховується 1 бал.

Методика «Мотиваційний профіль» Ш. Річі і П. Мартіна

Методика була розроблена англійськими психологами Шейлою Річі та Пітером Мартіном на основі досліджень, проведених у 90-х роках минулого століття, у результаті яких автори виділили 12 найбільш значущих з їхньої точки зору факторів мотивації. В основу методики покладено зіставлення значимості низки мотиваційних чинників, що спонукають особистість до трудової діяльності. За допомогою методики можна виявити фактори мотивації, які високо ціняться працівником, а також фактори, яким він приділяє замало уваги.

Методика складається з 132 тверджень і сконструйована таким чином, що постійні повторення не дають можливості продумати, якою логікою користуватися для отримання найвигіднішого результату. Тест для зручності заповнення подається у вигляді таблиці, в якій розміщені 33 питання.

Респондентові пропонується висловити своє ставлення до ряду тверджень, які стосуються різних аспектів його професійної діяльності. Кожне твердження має чотири варіанти завершення, позначених літерами А, Б, В і Г. У реєстраційному бланку клітини мають такі ж літерні позначення, причому для кожного пункту передбачено чотири рядки (позначені N.1, .2, .3 та .4, де ЛГ – номер пункту).

Необхідно проранжувати запропоновані варіанти за ступенем їх важливості для респондента. Для цього, у першу чергу, необхідно обрати серед варіантів завершення той аспект (фактор, умова), який є найбільш важливим. Цьому вибору має відповідати мітка у клітинці першого рядка (N.1) з відповідним літерним позначенням.

Далі необхідно обрати найбільш суттєвий, значущий аспект професійної діяльності серед трьох, що залишилися. Вибір у цьому випадку треба, поставивши мітку у відповідній клітинці другого рядка (.2). Таким чином необхідно вибрати важливіший аспект серед двох, що залишилися, і поставити відповідну мітку у третьому рядку (.3). Нарешті, у останньому, четвертому рядку (.4) необхідно поставити мітку у тій клітинці, яка відповідає найменш важливому для респондента аспекту.

Інтерпритація результатів проводиться згідно ключа, представленого у описі методики.

Методика «Опитувальник Карвера-Уайта, BAS/BIS шкали

Опитувальник Карвера-Уайта було створено у 2007 році. Дана методика дозволяє оцінити співвідношення процесів систем активації поведінки та її гальмування (як мотивів поведінки). Включає шкали: BIS – «чутливість до небезпечних ситуацій/негативних стимулів (гальмування поведінки)», BAS

Entertainment – «розважальна активація поведінки», BAS Drive – «активація наполегливості», BAS Reward – «активація очікування заохочення/винагороди».

Опитувальник містить твердження, з яким потрібно погодитись чи не погодитись. Респонденту необхідно оцінити своє ставлення до кожного твердження, вибравши один із наведених варіантів. Важливою умовою, відповідаючи на запитання, є не звертання уваги на наступний чи попередній пункти – інакше кажучи, не треба намагатися бути «послідовними» у відповідях.

Діапазон оцінок:

4 – дуже вірно для мене

3 – скоріше вірно для мене

2 – швидше неправильно для мене

1 – абсолютно не вірно для мене

Учасники, які набрали більше балів у шкалі «BAS: Реактивність на стимули нагороди» схильні виявляти багато позитивних емоцій та активізуватися, якщо ситуація обіцяє якусь нагороду чи виконання їхнього бажання. Ті, хто має багато балів у категорії «BAS: Наполегливість», схильні вперто домагатися своїх цілей. Люди, чиї відповіді тяжіють до категорії «BAS: Пошук розваг», схильні до імпульсів прагне до задоволень. Люди, які набрали багато балів у категорії «BIS», відрізняються підвищеною чутливістю до негативних стимулів: уникнення неприємних відчуттів для них набагато сильніша мотивація, ніж пошук та прагнення до позитивних.

2.2. Результати дослідження та їх аналіз

2.2.1. Результати вивчення спрямованості особистості (за методикою Б. Басса)

З метою визначення рівня вираженості певного виду загальної спрямованості особистості у розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації

було застосовано методику діагностики спрямованості особистості Б. Басса. Отримані дані представлено у таблиці 2.1., а також у таблиці 1 (Додаток А).

Таблиця 2.1

Дані про спрямованість особистості у розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації за методикою Б. Басса (середні значення у баллах)

Вид спрямованості	Рівень професійної кваліфікації		
	Junior	Middle	Senior
Спрямованість на себе	28.4	29.1	30.6
Спрямованість на взаємодію	29.4	31.2	29.2
Спрямованість на справу	30.4	31.3	34.2

Незважаючи на майже однакові середні показники, для усіх груп опитуваних табличні дані свідчать про наявні відмінності у ступені вираженості певного виду спрямованості серед розробників. Перш за все, спрямованість на себе є найнижчою у розробників рівня Junior, порівняно з їх більш досвідченими колегами. За даними шкали спрямованості на взаємодію найвираженіші показники спостерігаються у розробників рівня Middle, а спрямованість на справу виявилась найвищою для розробників Senior позиції.

Крім того, спостерігаємо найвищий показник спрямованості «на себе» серед розробників Senior рівня. Це пов'язується з переважанням мотивів власного добробуту, прагнення особистому першості, престижу. Такі працівники більшу частину часу є зайнята собою, своїми потребами і переживаннями. У роботі бачать насамперед можливість задовольнити своїх амбіцій. Для них характерна агресивність у досягненні статусу, владність, схильність до суперництва.

Для візуальної наочності отримані дані також представлені графічно на рисунку 2.1.

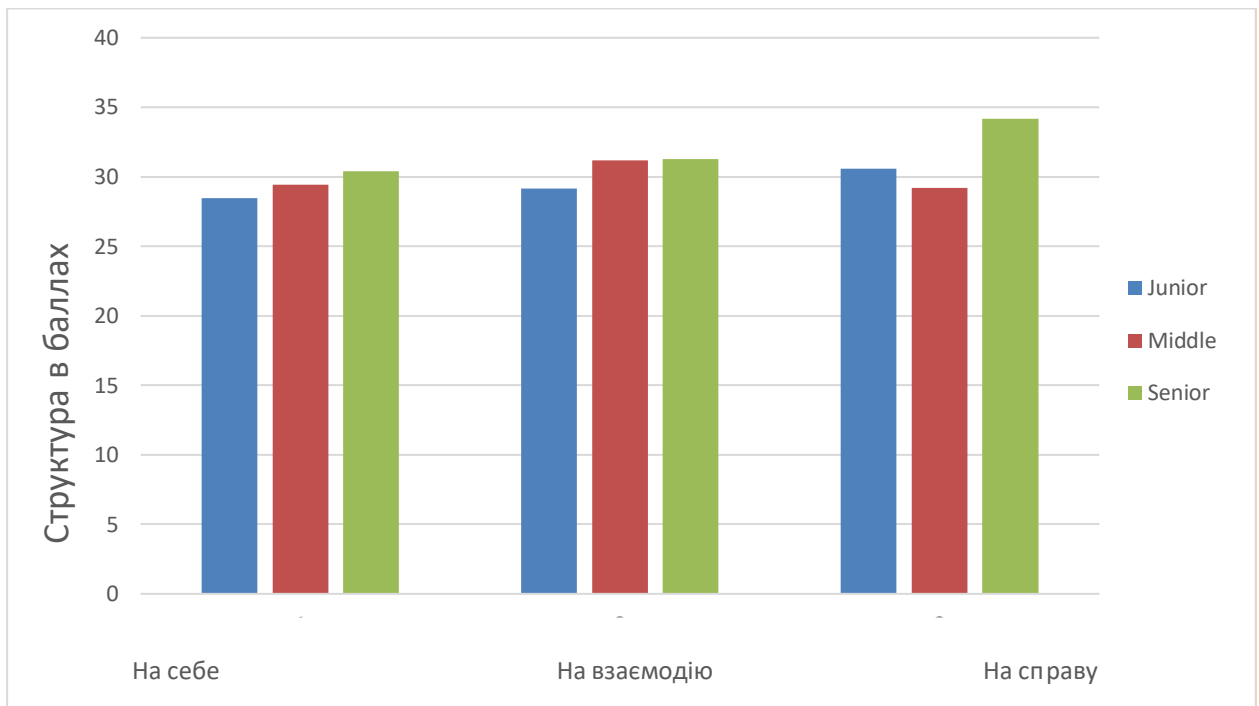


Рис. 2.1. Спрямованість особистості розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації (за методикою Б. Басса)

Проаналізувавши дані щодо ступеня вираженості певного виду спрямованості серед респондентів можна зробити висновок про те, що виявлені показники більш-менш рівномірно розподілені між усіма групами. Це може бути пояснено тим, що респонденти працюють в одній компанії та в однакових умовах. На них певним чином впливає кадрова політика організації. Саме тому спостерігається досить великий рівень спрямованості на взаємодію, що може свідчити про високий рівень впровадження корпоративної культури та цінностей серед працівників.

Для виявлення статистично значущих відмінностей у спрямованості розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації було проведено статистичний аналіз даних. Оскільки ми порівнювали одразу три різних вибірки, то ми користувалися критерієм Краскела-Уолліса. Отримані дані представлено у таблиці 2.2. та наведено у Додатку Б.

Таблиця 2.2.

Відмінності даних спрямованості розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації (за критерієм Краскела-Уолліса)

Вид спрямованості	Значення критерію Краскела-Уолліса (p)	Навність відмінностей
На себе	0,037	Відмінність встановлено
На взаємодію	0,302	Відмінність не встановлено
На справу	0,084	Відмінність не встановлено

Примітка: – достовірність відмінностей при $p < 0,05$.

Так виявлено, що показники шкали «спрямованість на себе» у розробників рівня Middle та Senior значно переважають цей показник порівняно зі спеціалістами молодшого рівня, що підтверджує статистична обробка даних ($p < 0,05$). Це може характеризувати розробників більш високої категорії як людей із домінуванням мотивів особистих досягнень, забезпечення власного комфорту та задоволення першочергово своїх потреб. Це може бути пояснено тим, що більш досвідчені працівники вже пройшли етап пристосування до місця роботи, самоствердження, вони мають певний стаж та багаж навичок, володіють авторитетом у компанії. У них вже не так виражена потреба в утриманні на місці роботи, прояву своїх умінь та набутті досвіду, як наприклад, у Junior розробників, які спрямовані певною мірою на навчання та набуття навичок. Крім того, це працівники переважно старшого віку, що мають родини та певні зобов'язання, що також може спонукати їх на отримання власної вигоди від роботи.

«Спрямованість на взаємодію» знаходиться приблизно на однаковому рівні серед усіх груп респондентів ($p > 0,05$). Це пов'язано з тим, що робота розробника перш за все здійснюється у команді над конкретним проектом. Проте, цей показник значно вище у розробників вищого рівня. Обумовлюється цей факт тим, що більш

досвідчені працівники більшою мірою залучені до взаємодії з менеджментом та замовниками. Вони розуміють важливість ефективної комунікації для забезпечення якісної роботи, прагнуть покращити рівень спілкування всередині команди, часто до їх функціоналу входить організація командних зустрічей та дзвінків. Розробники рівня Junior також продемонстрували високий рівень спрямованості на взаємодію, проте він дещо нижчий. Оскільки люди цього рівня лише починають свій професіональний шлях, вони не настільки усвідомлюють важливість спілкування у процесі розробки ПЗ, а орієнтовані на здобуття практичних умінь.

Хоча, як свідчить статистична обробка даних, значення параметру «Спрямованість на справу», знаходиться в однакових межах серед усіх груп опитуваних, але найнижчий показник за шкалою проявився серед групи розробників середнього рівня. Можливо, це пов'язано з тим, що ці люди вже пройшли певний кар'єрний ріст і у них настає період професійної фрустрації. Тобто, вони вважають, що вже володіють досить широким діапазоном навичок. У них спостерігається спад мотивів захоплення діяльністю, крім того це може бути зумовлено емоційним вигоранням через досить довгий період роботи. Інакша ситуація з розробниками Junior та Senior рівнів. Якщо з першими зрозуміло – вони хочуть якомога швидше опанувати професією, продемонструвати свої вміння на практиці, прагнуть якомога швидшого кар'єрного росту, то з другими ситуація дещо інакша. Високий рівень вираженості ділової спрямованості може бути обумовлений тим, що досвідчені програмісти мають змогу розвиватися як менеджери. Тобто, опановувати нові ролі в компанії. Досить часто спеціалісти такого рівня виступають у ролі лідерів команди, що відповідають повністю за цикл розробки продукту. Також вони долучаються до розробки стратегії компанії, беруть участь у плануванні технічної роботи, починають власні проекти або ж займаються викладацькою діяльністю.

Отже, підсумовуючи, можна сказати, що для розробників програмного забезпечення усіх рівнів найбільш вираженою виступає спрямованість на справу. У зв'язку з цим, можна зробити висновок, що серед усіх розробників переважають мотиви, що породжуються самою діяльністю, захоплення процесом діяльності,

прагнення пізнання, оволодіння новими вміннями та навичками. Вони орієнтовані насамперед на ділове, а не міжособистісне співробітництво.

2.2.2. Результати вивчення цінностей особистості (за методикою О. Ф. Потьомкіної)

Наступним кроком у дослідженні мотиваційної сфери особистості було виявлення провідних цінностей особистості розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації за допомогою методики діагностики соціально-психологічних установок особистості у мотиваційно-потребнісній сфері О.Ф. Потьомкіної. Середні значення прояву цінностей у досліджуваних наведено на у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Дані про цінності розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації за методикою О. Ф. Потьомкіної (середні значення у баллах)

Рівень професійної кваліфікації респондентів	Цінності							
	Процес	Результат	Альтруїзм	Егоїзм	Праця	Гроші	Свобода	Влада
Junior	5.5	7.7	4.3	6.9	5.47	6.6	6.25	4.7
Middle	6.7	7.06	5.25	7.9	4.4	8.6	7.4	5.7
Senior	6.9	7.05	6.4	6.7	4.1	7.6	8.25	6.4

Аналізуючи табличні дані, перш за все спостерігаємо наявні відмінності за шкалою цінності свобода: вона є провідною для розробників Senior рівня. Крім того очевидна різниця у прояві цінності альтруїзму, що виявилась найнижчою для розробників рівня Junior, що свідчить про їх низький рівень суспільної мотивації та може характеризувати їх як недостатньо зрілих особистостей, що зосереджені більшою мірою на власному благополуччі.

Ілюстративно дані про цінності досліджуваних показано на рис. 2.2.

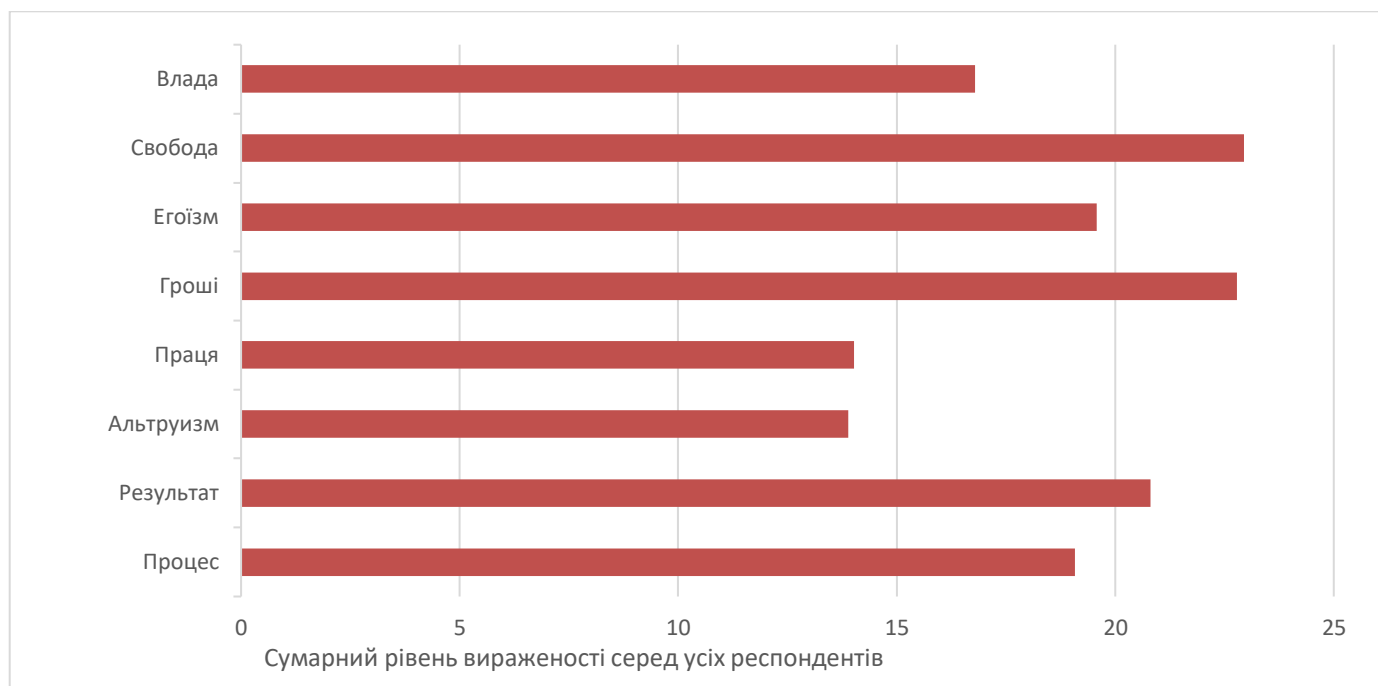


Рис. 2.2. Цінності розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації (за методикою О. Ф. Потьомкіної)

З наведеного графіка бачимо, що найбільш вираженими цінностями серед усіх груп опитуваних виявилися цінність грошей та цінність свободи.

Це може охарактеризувати розробників як людей, що у першу чергу, піклуються про власний комфорт та забезпечення достойного рівня проживання, а також про досить високий рівень самоповаги.

Цінності пов'язані з формуванням спрямованості особистості, визначають мотивацію її поведінки, тому суттєво впливають на всі аспекти діяльності людини. В процесі розвитку особистості цінності зазнають певних змін залежно від їх значення та ролі в житті людини.

Для того, аби встановити значущість різниці в отриманих даних, використовували статистичну обробку з використанням критерію Краскела-Уолліса.

Отримані дані про цінності розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації представлені у таблиці 2.4. та наведено у Додатку В.

Таблиця 2.4.

Відмінності даних про цінності розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації (за критерієм Краскела-Уолліса)

Цінність	Значення критерію Краскела-Уолліса	Наявність відмінностей
Процес	0,557	Відмінність не встановлена
Результат	0,406	Відмінність не встановлено
Альтруїзм	0,516	Відмінність не встановлено
Егоїзм	0	Відмінність встановлено
Праця	0,459	Відмінність не встановлено
Гроші	0,146	Відмінність не встановлено
Свобода	0,262	Відмінність не встановлено
Влада	0,014	Відмінність встановлена

Примітка: – достовірність відмінностей при $p < 0,05$.

Табличні дані показують статистично значущі відмінності між групами досліджуваних за цінністю влади. Щодо цього показника, він є найвищим серед Senior розробників. Оскільки ці люди зазвичай виконують функції лідерства у команді. На даному етапі професійного розвитку, людям важливо відчувати підтвердження їх досвіду. Вони прагнуть впливу на процеси компанії, на процес розробки зокрема. Цим самим пояснюється досить високий рівень вираженості даної установки.

Крім того було виявлено статистично значущу відмінність у прояві показника прояву ціннісних орієнтацій на егоїзм. Тут важливо відмітити, що дана установка є найвищою серед розробників середнього рівня. Оскільки ці люди вже пройшли

початковий рівень, опанували певні навички, потреба у навчанні вже не є занадто суттєвою. На цьому етапі працівники приділяють більшу увагу задоволенню особистісних потреб, забезпечення власного благополуччя.

Аналіз отриманих даних, попри відсутності статистично значущих відмінностей, показав, що найбільш вираженою цінністю процесу праці виявилась у розробників Middle та Senior рівнів. Це може бути пов'язано з тим, що ці працівники мають вже досить великий досвід роботи і для них є важливим отримувати задоволення саме від процесу діяльності. Для них важливим є наявність цікавих та нестандартних задач, можливості «поламати голову» над завданням.

Нижчий рівень орієнтації на процес серед Junior розробників пояснюється тим, що дана категорія співробітників лише починають свою своє професійне становлення, їм головне, отримати досвід та опанувати базові навички. Зазвичай ці люди виконують прості задачі, виправляють помилки, їх робота спершу є монотонною. Саме тому розробники на цьому рівні спрямовані більшою мірою на навчання, нехай і над легкими завданням, в той час як для досвідчених розробників вже постає потреба у цікавій та складній задачі, а також на процесі оптимізації її реалізації.

Цінність результату є однаково високою для усіх рівні розробників, хоча і переважає серед молодших спеціалістів. Так, дана діяльність має свою специфіку – її результатом є кінцевий продукт, яким будуть користуватися тисячі споживачів. Саме тому усі розробники приділяють велику увагу якості розробленого продукту, і це видно з результатів опитування. Щодо більшої вираженості даного компонента серед розробників Junior рівня, очевидно, що такий результат спричинений їх бажанням виконати роботу якнайкраще, аби продемонструвати свої навички та отримати підвищення.

Щодо цінності альтруїзму, вона є переважаючою для Senior розробників. Оскільки ця категорія працівників вже має досить великий запас знань та практичного досвіду. Крім того, досить спеціалісти такого рівня виступають у ролі менторів для молодших працівників, займаються навчанням «молодого покоління». Вони прагнуть поділитися власним досвідом, передати накопичені знання. Досить

часто розробники високого рівня виступають також у якості лідерів команди, несуть відповідальність за роботу кожного члена команди, відповідають за кінцевий результат групи. Саме тому ці спеціалісти мають високий ступінь вираженості альтруїстичного компоненту. В той час як розробники молодшого рівня, по-перше, ще не несуть відповідальності за роботу своїх колег, а, по-друге, більшою мірою сконцентровані за задоволенні власних інтересів.

Щодо цінності праці, вона є порівняно низькою для усіх рівнів розробників. Цьому є багато пояснень. По-перше, для них виконання роботи не є сама ціль, вони орієнтовані більшою мірою на результат та на процес. Специфіка галузі також впливає на цей чинник. Оскільки дана сфера є майже найбільш високооплачуваною робота розглядається як інструмент задоволення власних потреб різного характеру.

У розробників немає установки, що «треба працювати більше, аби більше заробляти», оскільки рівень компенсації не залежить від кількості проведеного за роботою часу, а від якості її виконання. Крім того, особливістю у даній галузі є дуже часта зміна робочого місця працівниками. Зазвичай, розробники змінюють місце роботи кожні два-три роки. На це впливає дуже високий попит ринку на таких спеціалістів, а по-друге, вони шукають більш цікавих проектів та комфортніших умов праці. У таких спеціалістів зовсім немає страху втрати роботи, що теж спричиняє низьку вираженість цього компоненту.

Щодо спрямованості на матеріальне забезпечення цей показник очікувано високий серед усіх рівнів спеціалістів. Так, ІТ-галузь, є найбільш оплачуваною в Україні. Проте, зупинитись на твердженні «розробників мотивують гроші» було б не правильно. Проаналізувавши дані, ми розуміємо, що цей показник дещо варіюється в залежності від ступеня кваліфікації розробників. Наприклад, для розробників Junior рівня він є найнижчим, оскільки на даному етапі основною метою для отримання знань та досвіду.

Показник установки на гроші Senior розробників є нижчим ніж у їх колег Middle рівня. Оскільки розробники вищого рівня мають потреби у передачі знань, хочуть більшою мірою впливати процес розробки, крім того за свій стаж вони встигли накопичити певний капітал, тому проблема грошей є актуальною, але вже

не вирішальною при здійсненні трудової діяльності.

Говорячи про показник «свобода», він є високим для усіх груп респондентів, проте переважає серед розробників Senior рівня. Розробники прагнуть незалежності від місця роботи (наразі майже всі ІТ-компанії в Україні працюють віддалено), хочуть мати можливість вільного переміщення по світу. Крім того, в ІТ-компаній дуже лояльні правила: вільний графік, немає дрес-коду, вільний стиль спілкування. Для цих людей важливо не відчувати тиску та мати можливість висловлювати власні ідеї у процесі виконання тих чи інших задач.

Отже, говорячи про домінуючі цінності для кожного з рівнів розробників, виявилось, що для розробників рівня Junior домінуючими виявились цінність результату, егоїзму, грошей; для Middle рівня – матеріальні цінності, егоїзм, свобода, для рівня Senior – цінність свободи, грошей та результату.

2.2.3. Результати вивчення мотивів діяльності за методиками Ш. Річі і П. Мартіна «Мотиваційний профіль» та «Опитувальник Карвера-Уайта, BAS/BIS»

За методикою Ш. Річі та П. Мартін «Мотиваційний профіль» було досліджено провідні мотиви професійної діяльності розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації.

Відповідно до показників, що представлені у таблиці 2.5, найбільш вираженими потребами, що домінують серед розробників усіх рівнів кваліфікації, є потреба у високій матеріальній винагороді, потреба в прийнятних умовах праці та у самовдосконаленні.

Таблиця 2.5

Дані про цінності розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації за методикою Ш. Річі та П. Мартін «Мотиваційний профіль» (середні значення у баллах)

Мотив	Junior	Middle	Senior
Винагорода	29.7	36.4	35.9
Умови роботи	27.5	35.7	36.2

Продовження таблиці 2.5

Структурована робота	26.5	27.5	28.7
Соціальні контакти	28.4	29.5	27.5
Взаємини	30.5	31.5	28.4
Визнання	27.1	29.9	29.4
Прагнення до досягнення	30.1	29.3	28.4
Влада і впливовість	27.05	33.5	35.5
Різноманітність і зміни	25.8	28.8	29.6
Креативність	29.8	29.1	30
Самовдосконалення	32.05	32.1	32.75
Цікава і корисна праця	32.6	31.6	36.33

Як бачимо з таблиці, потреба у соціальних контактах та взаєминах серед розробників рівня Junior та Middle є на порядок вищою ніж серед Senior. Прояв потреби в активному спілкуванні більшою мірою залежить віку людини. Відкриті, рухливі та товариські люди більше налаштовані на контакти з колегами, клієнтами та партнерами. При цьому розробники більш високого рівня кваліфікації тяжіють до роботи, у якій контакти з людьми обмежені, і виявляють такі риси, як прагнення концентрації, поглибленості, ретельності і педантичності.

Якщо для товариських людей мотивує організація роботи у спільному приміщенні і пов'язана з інтенсивним спілкуванням, то для співробітників, які потребують концентрації, бажано працювати в окремих кабінетах або за перегородками і з мінімумом контактів. В той час як молоді співробітники, які не мають сімей та дітей, більше прагнуть активних контактів, ніж люди зрілого віку, обтяжені сімейними обов'язками.

Розподіл вираженості інших потреб серед опитуваних наочно ілюструє рисунок 2.3.

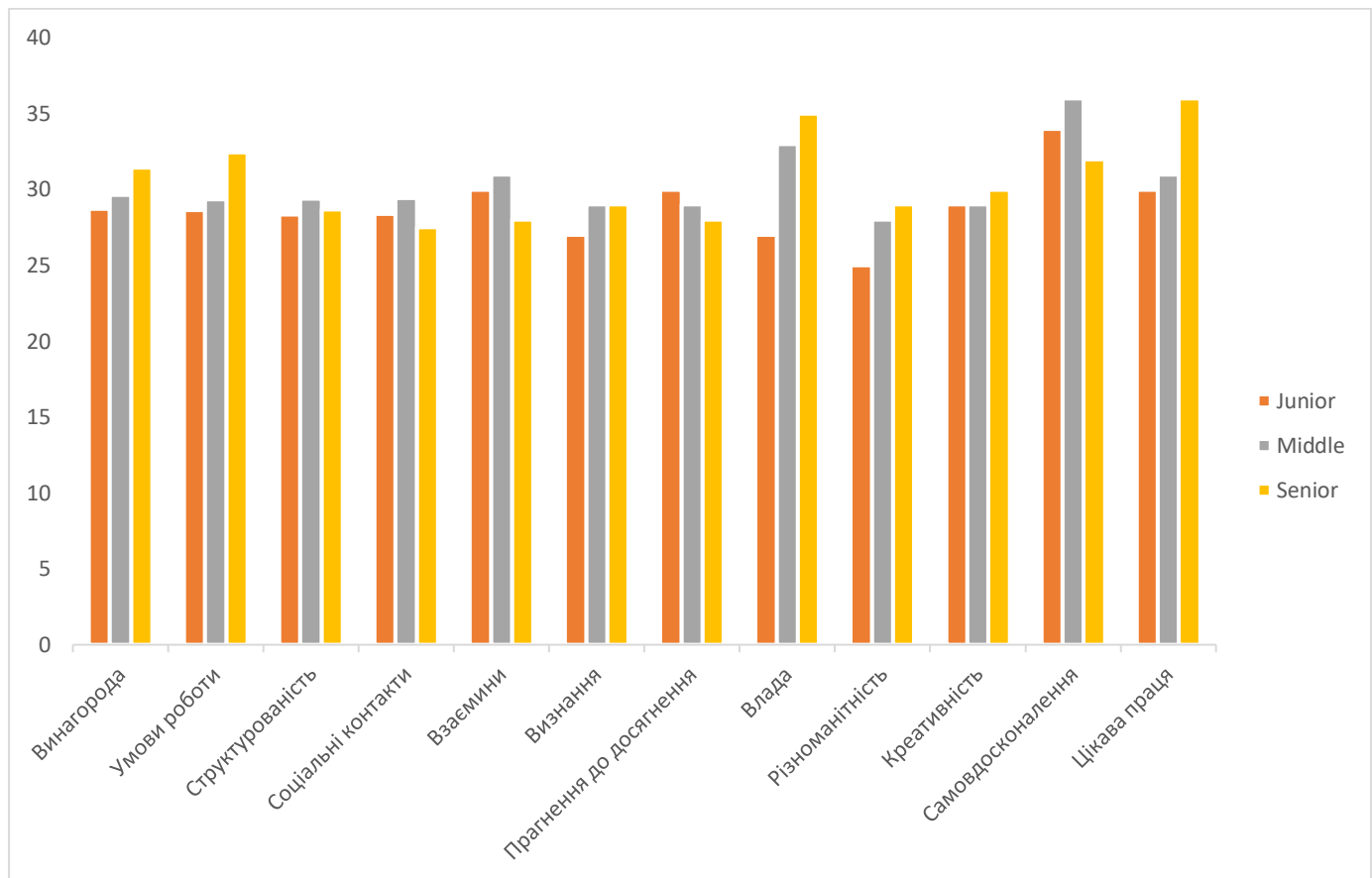


Рис. 2.3. Мотиви трудової діяльності розробників програмного забезпечення (за методикою Ш. Річі та П. Мартін «Мотиваційний профіль»)

Як бачимо з рисунку, досить високим для усіх категорій розробників є прагнення до самовдосконалення, що є провідним у професійному та особистісному розвитку. Це означає, що опитувані мають інтернальний тип характеру, активність і енергію. Вони оптимістичні, мають високу та позитивну самооцінку. Впевнені в собі, здатні брати на себе відповідальність за успіхи та невдачі. Вони роблять кар'єру у формі постановки та досягнення цілей. Формують мету, яка зараз є високою та мало доступною. Після досягнення цієї мети або на підступах до її досягнення вони формують нову, ще більш високу мету. Їхня кар'єра схожа на сходження сходами вгору. Зробити у своєму житті щось важливе та значне, залишити після себе великий

результат, стати сильним, освіченим, успішним, багатим та впливовим, – такі цілі ставлять перед собою такі співробітники.

Щоб математично підтвердити ці висновки, виявимо статистичні відмінності у показниках груп, використавши критерій Краскела-Уолліса (табл. 2.7.).

Таблиця 2.6

Відмінності даних про мотиви трудової діяльності розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації (за критерієм Краскела-Уолліса)

Показник	Значення критерію Краскела-Уолліса	Наявність відмінностей
Винагорода	0,024	Відмінність встановлено
Умови роботи	0,02	Відмінність встановлено
Структурована робота	0,516	Відмінність не встановлено
Соціальні контакти	0,214	Відмінність не встановлено
Різноманітність	0,03	Відмінність встановлено
Креативність	0	Відмінність встановлено
Самовдосконалення	0,4	Відмінність встановлено
Досягнення	0,437	Відмінність не встановлено
Визнання	0	Відмінність встановлено
Взаємини	0,38	Відмінність встановлено
Цікавість	0,62	Відмінність не встановлено
Влада	0,032	Відмінність не встановлено

Примітка: – достовірність відмінностей при $p < 0,05$.

Потреба в комфортних умовах роботи є досить високо вираженою серед усіх категорій розробників. Проте, нами було визначено наявну відмінність у ступені вираженості цього показника серед респондентів. Найбільш високі значення були отримані серед розробників категорій Middle та Senior. Можна припустити, що з

накопиченим досвідом у працівників зростає почуття цінності власних компетенцій. Ці люди розуміють свою затребуваність на ринку праці і тому прагнуть кращих робочих умов. Щодо працівників рівня Junior, у дана потреба менш виражена, оскільки вони перш за все прагнуть реалізуватись як професіонали та здобути певного рівня кваліфікації, так, матеріальна складова є важливою, але не відіграє настільки суттєвої ролі як у досвідчених колег.

Наявні відмінності у потребі різноманітної роботи. У розробників рівня Junior цей показник досить низький, оскільки ці люди не так давно у професії, вони лише починають свій професійний шлях і на даному етапі уся робота може здаватися цікавою. Проте, більш досвідчені розробники, з досвідом, можуть втомитися від виконання одноманітних завдань, вони прагнуть більш нестандартних завдань, аби проявити свої навички. Аналогічним чином можна пояснити розбіжності у виявленні потреби креативності.

Спостерігаємо різницю у вираженні потреби у визнанні. Більш досвідчені розробники мають потребу у визнанні їх професійних досягнень та важливої ролі у команді. Їм хочеться відчувати власну цінність у компанії, шукати цьому підтвердження. Ці працівники мають професійний досвід, вони, очевидно, доклали багато зусиль для цього і стороннє схвалення може впливати на їх самооцінку позитивним чином. Можна також припустити, що на вираженість даного показника також впливає досить великий попит серед у компаній на кваліфікованих спеціалістів. Потреба у визнанні може слугувати як рушієм професійного зростання, так і навпаки. З одного боку, суспільне схвалення може спонуками до більшого розвитку та нових досягнень, але з іншого – є високий ризик зупинитися на досягнутому.

Потреба у владі та впливовості найвища у розробників Senior рівня. Для спеціалістів даного рівня важливим є змога впливати на глобальні процеси у компанії, оскільки потреби у саморозвитку та визнанні у них вже задоволені. В той час як молодші спеціалісти націлені на взємини: їм важливо побудувати довірливі стосунки зі старшими колегами, аби перейняти їх досвід та заручитися їх підтримкою.

Отже, за методикою Ш. Річі та П. Мартін «Мотиваційний профіль нами було визначено, що провідним мотивом для розробників рівня Junior та Senior являється цікава та корисна праця, а для розробників рівня Middle – матеріальна винагорода.

Для більш повного виявлення мотивів трудової діяльності серед респондентів нами також було використано методику «Опитувальник Карвера-Уайта, BAS/BIS».

Отримані результати за обраною методикою наведено у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7.

Дані про мотиви трудової діяльності розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації за методикою Карвера-Уайта (середні значення у баллах)

Мотив	Рівень кваліфікації розробника		
	Junior	Middle	Senior
Винагородження	15.5	16	16.5
Наполегливість	10.7	9.8	10.5
Задоволення	11.6	12.25	12.6
Страх невдачі	18.2	16.2	14.1

Як видно з таблиці, для розробників категорії Junior досить вагому роль відіграє страх невдачі, що може бути пояснено з точки зору браку досвіду, страху зробити помилку, що матиме вплив на їх подальший розвиток та подальшу репутацію. Оскільки сновним мірилом успішності у їх діяльності слугує якість написаного коду, а навіть незначна похибка може впливати на увесь цикл розробки та мати досить негативні наслідки для команди в цілому.

Аналізуючи табличні дані, ми можемо зробити висновок, що серед розробників програмного забезпечення встановився приблизно рівномірний розподіл реакції на позитивні та негативні стимули. Переважними є стимули винагороди та заохочення. Це також відображається при графічній інтерпретації

даних (Рис.2.4.)

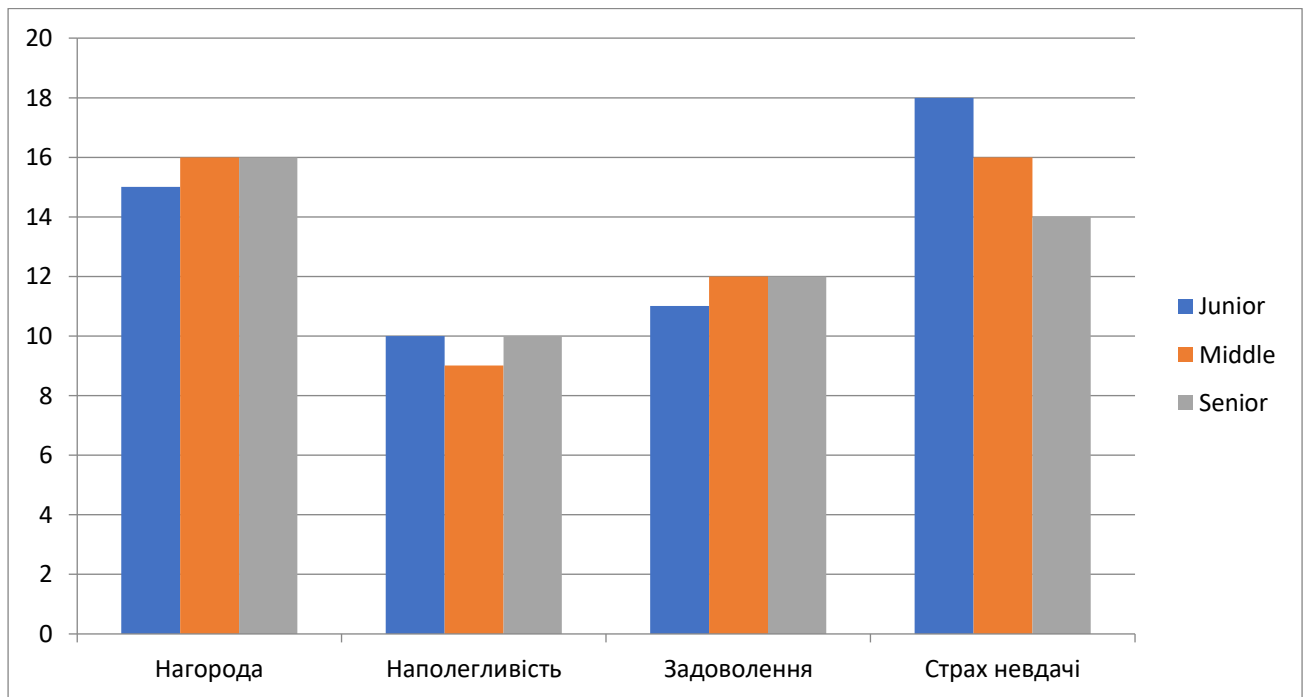


Рис. 2.4. Мотиви трудової діяльності розробників програмного забезпечення (за методикою Карвера-Уайта)

Крім яскраво вираженого страху невдачі розробникам усіх рівнів притаманний також мотив винагороди. Їх мотивація таких людей полягає у задоволенні подібної потреби різними засобами: від усної подяки до матеріального заохочення. Є припущення про те що, вираженість данного мотиву може зробити людину залежною від схвалення оточуючих, проте це може бути притаманно розробникам більш низької кваліфікації. Працівники, які мають матеріальну мотивацію, вважають за краще отримувати винагороду за свої зусилля. Вони не дуже люблять працювати в команді. Колеги з команди можуть розглядатися ними як потенційні конкуренти і навіть заважають роботі. Наприклад, час, витрачений на допомогу колегам, може розглядатися такою людиною як відволікання від заробітку.

З метою виявлення відмінностей у мотивах трудової діяльності розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації, нами була проведена статистична обробка даних з використання критерію Краскела-Уолліса, що показала результати наведені у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8.

Відмінності даних про мотиви трудової діяльності розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації (за критерієм Краскела-Уолліса)

Досліджуваний параметр	Значення критерію Краскела-Уолліса	Відмінність
Винагорода	0.710	Відмінність не встановлено
Наполегливість	0.317	Відмінність не встановлено
Задоволення	0.211	Відмінність не встановлено
Страх невдачі	0.033	Відмінність встановлено

Примітка: – достовірність відмінностей при $p < 0,05$.

Статистичний аналіз продемонстрував значущі відмінності лише у вираженості страху невдачі серед опитуваних груп. Як не дивно, він порівняно високий серед усіх категорій розробників. Це пов'язано з тим, що діяльність розробника є дуже відповідальною, така робота потребує максимальної концентрації, уважності до деталей та чіткості дій. Показово, що результат кожного працівника впливає на загальний процес розробки, одна помилка може завдати досить великих збитків, що в свою чергу, також спричиняє великий рівень стресу серед працівників. Проте, помітна чітка позитивна тенденція зниження цього показника з набуттям досвіду: чим більше людина займається обраною діяльністю, тим більше впевненість у власній компетенції та можливостях, що спричиняє зниження страху скоїти помилку.

Показники вираженості на винагороду майже однаково розподілені між усіма групами учасників. Це характеризує їх як людей, що знають ціну власних зусиль, виконуючи діяльність, вони хочуть бачити її результат, нехай конвертований у вигляді певного заохочення. Тобто, маючи впевненість, що їх праця буде гідно оцінена – вони будуть вмотивованими до її виконання.

Аналогічна ситуація зі шкалою наполегливості: тут також дані розподілені

майже рівномірно. Найвищим цей показник, очікувано, виявився у групи молодших розробників, оскільки їх професійне зростання на даному етапі залежить від кількості та ступеню прикладених ними зусиль. Орієнтуючись на більш досвідчених колег, вони також хочуть досягти такого ж рівня, а це потребує великої кількості часу, мобілізації розумових ресурсів, а з ними і наполегливості в опануванні новими знаннями.

Щодо задоволення даний параметр теж рівномірно розподілений між усіма групами респондентів. У даному випадку до цієї категорії ми можемо віднести такі чинники як задоволеність умовами праці, задоволеність змістом виконуваної роботи, атмосферою у колективі. Тобто більшою мірою, це гігієнічні умови, які має задовільнити роботодавець для створення позитивного середовища для діяльності розробника, що буде спонукати його до результативної діяльності.

Спираючись на дані, отримані за методикою Карвера-Уайта, можемо підсумувати, що для розробників Junior та Middle рівнів провідним виявився мотив уникання невдачі, а для розробників Senior рівня – мотив винагороди.

2.3. Структура мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації

Дані, отримані на емпіричному етапі дослідження, було використано як базис, на основі якого нами було визначено структуру мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації. У якості ключових складових мотиваційної сфери досліджуваних виступали загальна спрямованість, цінності та провідні мотиви трудової діяльності.

Для розробників рівня Junior провідною є спрямованість на справу. Такий тип спрямованості відображає зацікавленість в рішенні ділових проблем, намагання виконати роботу якнайкраще. Пріоритетним виступає становлення особистості як професіонала, отримання релевантного досвіду, що якнайкраще характеризує розробників початкового рівня. Крім того, даний тип спрямованості характеризує молодших розробників як працівників націлених на результативну взаємодію у

трудовому середовищі. Саме тому на даному етапі мотиви винагороди або, наприклад, влади не являються провідними.

У якості провідної цінності серед розробників програмного забезпечення рівня Junior переважаючою виявилась орієнтація на результат, що лише підтверджує характеристику розробників цієї категорії як ефективних працівників. Проте, це може бути трактовано з різних сторін: з одного боку, цінність результативності діяльності може бути пояснена забезпеченням власних потреб чи отримання винагороди, а з іншої – як бажання завоювати авторитет серед колег та бути корисним членом команди.

Тобто, результат діяльності є дуже важливим аспектом у формуванні мотивації до роботи для Junior розробників. Оскільки, ці працівники прикладають дуже багато зусиль для навчання, часто працюють понаднормово, аби їх помітили. Важливо зазначити, що досить перспективним є дослідження зниження мотивації у випадку, коли здійснювана активність не приносить бажаного результату і як це впливатиме на ефективність роботи Junior розробників.

Крім того, для розробників даної категорії домінуючими також виявились цінності егоїзму та грошей.

Говорячи про мотиви трудової діяльності Junior розробників провідними являються мотив виконання цікавої та корисної праці, взаємин з колегами, самовдосконалення, а також мотив уникнення невдач. Прояв саме таких мотивів характеризує розробників даної категорії як особистостей, що прагнуть розвитку та демонструють високий рівень відповідальності у роботі. Для них важливо отримувати задоволення від виконуваної діяльності, бути залученими до цікавих проектів та розвивати свої навички.

Щодо мотиву уникнення невдач, то це також може бути трактовано по-різному. По-перше, цей прояв мотиву свідчить про те, що працівник боїться скоїти помилку, що може вплинути на його подальшу роботу, через брак досвіду. Зазвичай, до молодших розробників досить прискіпливо ставляться, що може впливати на рівень стресу працівника, а з тим на страх зробити щось неправильно.

А, по-друге, виявлення цього мотиву може також говорити про наявність низької самооцінки, що виражається у прояві перфекціонізму.

Таким чином, Junior розробники мають виражену спрямованість на справу, орієнтовані на досягнення результату, а у ролі провідних мотивів виступають мотив цікавої праці, самовдосконалення, гарних взаємин у колективі та уникнення невдач. Ілюстративно структура мотиваційної сфери розробників Junior рівня наведена на рисунку 2.5.



Рис. 2.5. Структура мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення Junior рівня

Розробники рівня Middle також мають виражену спрямованість на справу. Отже, ми можемо зробити висновок, що з ростом компетенції відповідальність за виконувану діяльність та інтерес до неї не зникає, а навпаки, підвищується. Вираженість саме цього типу спрямованості характеризує розробників середнього рівня як ефективних співробітників, які намагаються доводити почату справу до

кінця, можуть пріоретизувати задачі, володіють високим рівнем самоорганізованості.

Провідною цінністю для розробників середнього рівня слугують матеріальні блага. Це спеціалісти, які вже досягли певних результатів у професійній діяльності, потреби навчання вже не являються для них першочерговими. Досягнувши певного статусу у компанії, вони очікують достойної грошової винагороди, так би мовити, компенсації за роки безперервного навчання та напруженої розумової діяльності. Насправді, це може пояснюватись як проміжний стан: якщо на першому етапі працівникові необхідно дуже багато часу приділяти власне розвитку, то опинившись на середньому рівні він може призупинитись та насолоджуватись винагородою за докладені зусилля. Також виражені цінності егоїзму та свободи.

Проте, поруч з цим залишається добре вираженим мотив уникнення невдачі. Так, цей прояв цього мотиву нижчий аніж у розробників рівня Junior, але він домінує і у структурі мотиваційної сфери розробників рівня Middle. Так, з просуванням по кар'єрі збільшується рівень відповідальності не тільки перед самим собою, але і перед командою, перед керівництвом. Крім того, є страх втратити повагу серед молодших колег, досягнутий статус у компанії, або ж змусити когось сумніватись у власній експертності. Це може свідчити про завищену самооцінку, що до речі підтверджується високим проявом егоїзму серед опитуваних цього рівня кваліфікації. Домінантними мотивами також виявляються мотив винагороди, гарних умов роботи, влади та впливовості, самовдосконалення.

Спираючись на вище вказане, ми можемо говорити про те, що у структурі мотиваційної сфери особистості Middle розробників переважають спрямованість на себе; цінності грошей, егоїзму та свободи; мотиви отримання винагороди (не лише фінансової, але і визнання), страх невдачі, влади, прийнятних умов роботи, що відображено на рисунку 2.6.

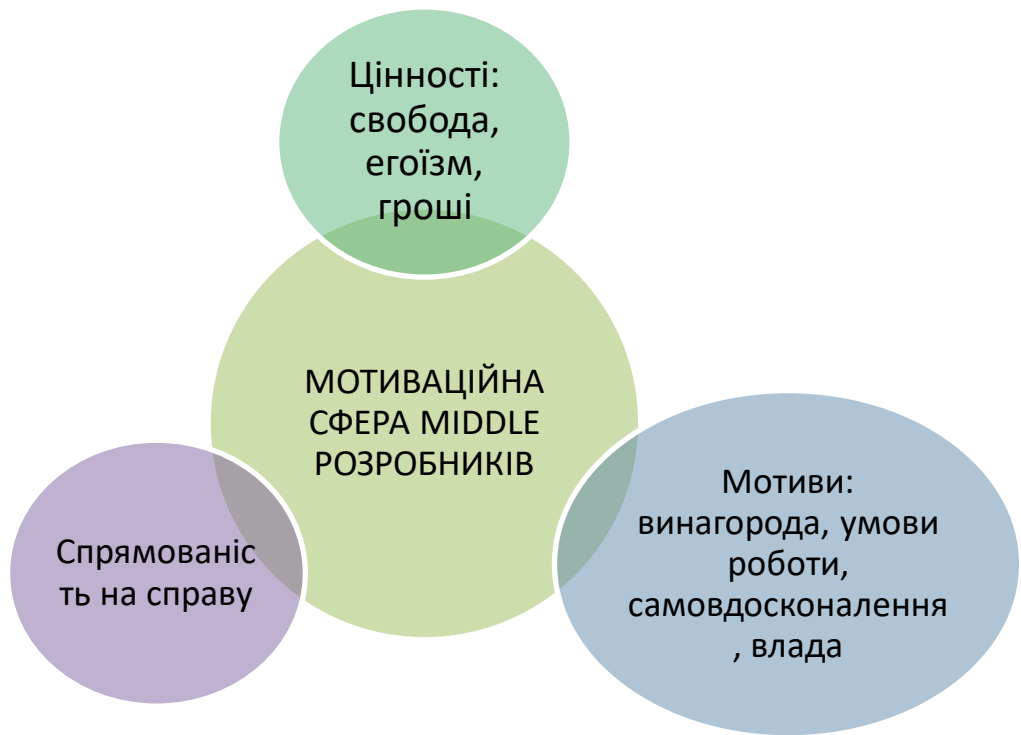


Рис. 2.6. Структура мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення Middle рівня

Розробникам рівня Senior також притаманна спрямованість на справу. Вони проявляють, насамперед, орієнтацію на ділове, а не міжособистісне співробітництво. Розробники високого рівня відрізняються низькою вразливістю до критики зверху чи переважної колективної думки, здатні відстоювати свою думку. Такий тип спрямованості також характеризує Senior розробників як непоганих керівників, тому що вони прагнуть бачити прямі результати своєї праці.

Найбільш вираженою цінністю вивлено свободу. Для працівників такого високого рівня важливо мати власні особистісні границі, відчувати повагу від колективу та висловлювати власну думку без перешкод. Маючи великий досвід роботи та усвідомлюючи власну цінність для компанії, вони прагнуть більшої свободи дії, прагнуть глобально впливати на процес розробки (або на проект), комунікувати безпосередньо з керівництвом. При цьому, свобода може розумітись у дуже широкому сенсі: для когось це можливість працювати з будь-якої точки світу та не мати регламентованих робочих правил, для інших це творча свобода та змога впроваджувати ідеї. Єдине залишається спільним: для категорії Senior розробників дуже важливим є наявність середовища, де вони б без перешкод могли

виражати власне волевиявлення. Поруч з цим також високо проявляються цінності грошей та результату.

Говорячи про провідні мотиви діяльності Senior розробників, як не дивно вони частково співпадають з мотивами молодших колег. У розробників найбільш кваліфікованої групи переважають мотиви виконання цікавої та корисної діяльності, влади та впливовості, умов роботи та самовдосконалення. Така комбінація, може говорити про те, що ці люди підходять більш ретельно до вибору задач, для них є важливим персональна зацікавленість у роботі, вони готові її виконувати якомога краще, конвертуючи докладені зусилля у гарне матеріальне винагородження. Для наочності опису уявлень щодо структури мотиваційної сфери розробників Senior за отриманими емпіричними даними спробуємо зобразити їх ілюстративно (рис. 2.7).

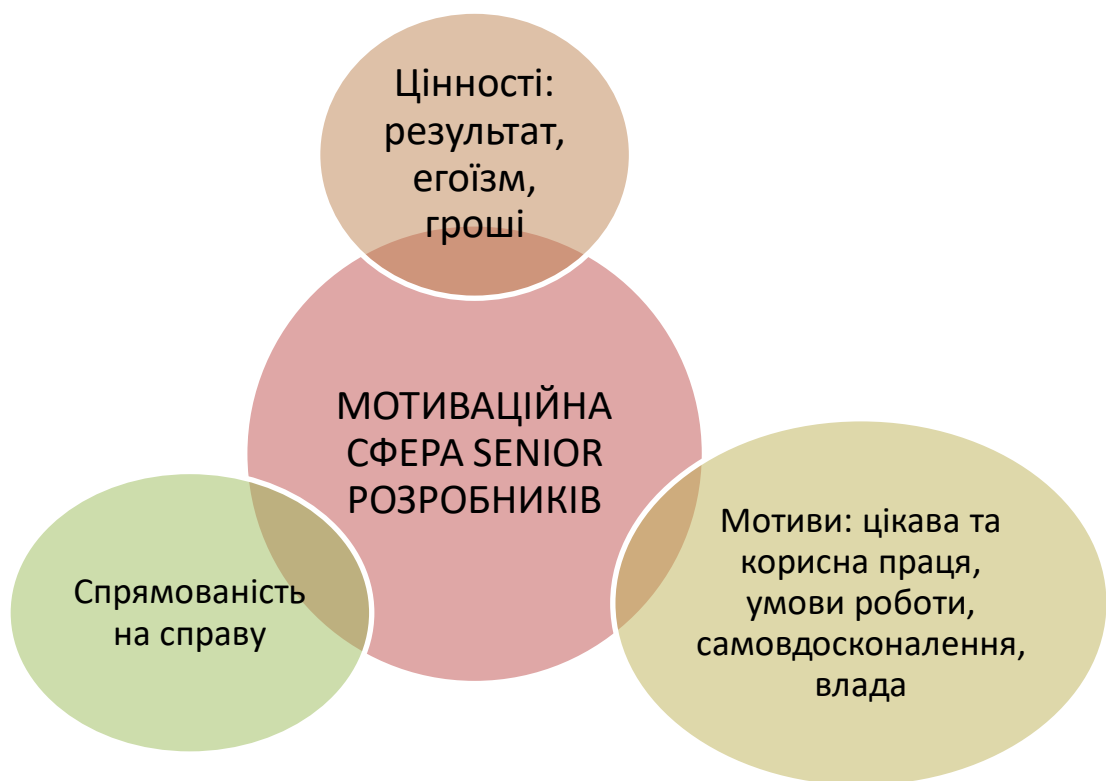


Рис. 2.7. Структура мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення Senior рівня

Аналіз розроблених схем структури мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації демонструє наявність як спільних, так і відмінних складових.

Отримані дані мають значну практичну значущість та слугують доказовою платформою для проведення формувального етапу дослідження.

Висновки до розділу

Отримані результати дали змогу сформулювати наступні висновки:

1. Емпіричне вивчення загальної спрямованості особистості у структурі мотиваційної сфери досліджуваних показало наявність відмінностей у вираженості спрямованості на себе: середні значення прояву цього показника у розробників рівня Senior та Middle значно переважають значення його прояву у спеціалістів Junior. Найбільш вираженою у досліджуваних всіх рівнів кваліфікації виявилась спрямованість на справу. Спрямованість на взаємодію у всіх груп респондентів представлена майже на одному рівні.

2. Емпіричне дослідження виявило, що провідними цінностями для розробників програмного забезпечення всіх рівнів виявились: процес та результат роботи, матеріальна винагорода та свобода. Було виявлено відмінності у вираженості прояву цінності влади (є найвищим у Senior) та егоїзму (є найвищим у Middle).

3. Вивчення провідних мотивів трудової діяльності показало, що 1) у розробників усіх рівнів кваліфікації домінують потреби у високій матеріальній винагороді, потреба у прийнятних умовах праці та у самовдосконаленні; 2) розробники рівня Middle та Senior мають потребу у визнанні їх професійних досягнень та важливої ролі у команді; 3) потреба у владі та впливовості найвища у розробників Senior рівня; 4) для розробників рівня Junior вагому роль відіграє мотив уникання невдачі.

4. На основі отриманих даних емпіричного дослідження стало можливим визначити структуру мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення

різного рівня кваліфікації. Так, у фахівців рівня Junior у структурі мотиваційної сфери переважають: спрямованість на себе; цінності результату, егоїзму, грошей; мотиви цікавої та корисної праці, страху невдачі, взаємин та самовдосконалення. Для працівників рівня Middle провідними виявились спрямованість на себе, цінності егоїзму, грошей та свободи; мотиви винагороди, умов роботи, влади та впливовості, самовдосконалення. У структурі мотиваційної сфери фахівців рівня Senior доміантними є спрямованість на справу; цінності свободи, грошей та результату; мотиви цікавої та корисної праці, влади, умов роботи та самовдосконалення.

Це ж уможлиблює використання результатів дослідження у роботі з персоналом з метою підвищення ефективності їхньої праці та стимулювання до професійного зростання. Отримані емпіричні дані було покладено і в основу розробленої нами Програми сприяння підвищенню рівня кваліфікації розробників програмного забезпечення.

РОЗДІЛ Ш

ПРОГРАМА СПРИЯННЯ ПІДВИЩЕННЮ РІВНЯ КВАЛІФІКАЦІЇ РОЗРОБНИКІВ ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ОСНОВІ ВРАХУВАННЯ СТРУКТУРИ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ

3.1. Методика формувального етапу дослідження. Програма сприяння підвищенню рівня кваліфікації розробників програмного забезпечення та організація її апробації.

Метою формувального етапу дослідження були розробка та апробація Програми сприяння підвищенню рівня кваліфікації розробників програмного забезпечення на основі врахування особливостей структури їх мотиваційної сфери.

В основу розробки програми покладалось:

- 1) розуміння структури мотиваційної сфери особистості та взаємозв'язків між її компонентами, її складових та їх впливу на професійне зростання особистості;
- 2) отримані у результаті констатувального етапу дослідження дані щодо структури мотиваційної сфери у розробників програмного забезпечення більш високого рівня кваліфікації, зокрема розробників рівня Senior;
- 3) спрямованість на послідовне формування у працівників молодшого рівня мотивів, характерних для розробників більш високого рівня кваліфікації;
- 4) уявлення про важливість формування у розробників програмного забезпечення власної стратегії професійного зростання та навичок щодо підвищення внутрішньої мотивації, усвідомлення основних мотивів трудової діяльності та їх вплив на професійне зростання;
- 5) добір адекватних меті впливу психолого-педагогічних засобів.

Теоретико-методологічним підґрунтям розроблення Програми становили положення про спрямованість та структуру мотиваційної сфери особистості О. М. Леонтьєва, Д. Н. Унадзе, Є. М. Ільїна та розвитку внутрішньої мотивації співробітників О. В. Сидоренка, В. О. Климчука, а також напрацювання щодо проведення тренінгів О. О. Горбатої [28, 40, 41].

Програма сприяння підвищенню рівня кваліфікації розробників програмного забезпечення та організація її апробації

Як було зазначено, метою психологічної програми є послідовне формування у розробників програмного забезпечення мотивів характерних для працівників більш високого рівня кваліфікації для стимулювання їх професійного зростання. Показниками ефективності використання програми зміни у вираженості провідних цінностей учасників. Як інструмент виявлення позитивного впливу Програми було обрано методика діагностики цінностей особистості О. Ф. Потьомкіної. Рішення досліджувати результативність програми саме через призму цінностей було прийняте на основі того, що вони пов'язані з формуванням спрямованості особистості, визначають мотивацію її поведінки, тому суттєво впливають на всі аспекти діяльності людини. Цінності дуже тісно корелюють з категорією «потреба» та «мотив» (хоча не тотожні їм), і виявши зміни серед прояву цінностей особистості можна зробити припущення про зрушення у процесі формування мотивів професійного зростання. Крім того, метою впровадження програми є послідовне формування мотивів характерних для розробників більш високої кваліфікації. Під час констатувального етапу нами було виявлено приблизно однакову вираженість мотивів у структурі мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення. При цьому головна відмінність полягала у високій вираженості цінності свободи серед працівників Middle та Senior рівнів, в той час як у Junior розробників ця цінність проявляється на низькому рівні. Це дозволяє зробити припущення щодо необхідності стимулювання прояву даного компонента з метою підвищення професійного зростання молодших працівників.

Цінність свободи передбачає повагу до особистісних границь, вільного висловлювання власних думок або ідей, творчого розвитку, сміливості у прийнятті рішень та можливості інтеграції у робочий процес. Дана цінність має дуже високий вплив на професійне зростання, а тому розробникам більш молодшого рівня слід працювати над її формуванням.

Оскільки професійний розвиток включає у себе не лише вивчення нового

функціоналу або оволодіння більш складним технічним інструментарієм, при створенні програми нами було передбачено набуття розробниками знань щодо структури мотиваційної сфери та впливу її компонентів на процес професійного зростання. Значну увагу було приділено розумінню власних потреб та шляхів їх задоволення, навичкам рефлексії, відпрацюванню певних алгоритмів усвідомлення та визначення пріоритетності власних потреб (як усвідомлених так і неусвідомлених) під час здійснення трудової діяльності. Важливим елементом був аналіз мотиваційних чинників притаманних розробникам програмного забезпечення більш високого рівня кваліфікації, інтерпретація їх впливу на професійне зростання та планування стратегії з, щонайперше, усвідомлення яким чином дані мотиви можуть стимулювати трудову діяльність та персональна стратегія їх формування для менш досвідчених працівників.

Завданнями програми стимулювання професійного зростання визначено:

1. Самодіагностика власних мотивів учасників та наявних цінностей на початку тренінгової програми.
2. Розширення знань щодо структури мотиваційної сфери, її компонентів, впливу ролі потреб і мотивів, їх прояву у діяльності, зокрема у професійному зростанні особистості, аналіз мотивів, що переважають у структурі мотиваційної сфери більш досвідчених розробників та необхідність їх формування для досягнення професійних цілей.
3. Актуалізація внутрішньої готовності до змін і самовдосконалення.
4. Стимулювання цілепокладання та створення оптимальних індивідуальних стратегій забезпечення професійного зростання шляхом формування мотивів властивих працівникам більш високого рівня кваліфікації.
5. Формування готовності до позитивних психологічних мотиваційних змін.

Практична значимість реалізації такої програми полягає в наданні психологічної допомоги для стимулювання професійного зростання учасників:

1. стимулювання до переосмислення й переоцінки своїх потреб, їх пріоритезація та вплив на професійне зростання;

2. мотивування на розвиток особистості, у тому числі у сфері професійної діяльності;
3. надання допомоги в усвідомленні власних мотивів, їх аналіз, розуміння, які мотиви необхідно формувати для досягнення професійних цілей;
4. навчання методам формування мотивів, що є характерними для працівників більш високого рівня кваліфікації та є дієвими для забезпечення ефективного професійного зростання.

Запропонована програма стимулювання професійного зростання особистості розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації являє собою комплексний психологічний вплив та складається із наступних компонентів:

1. Психологічна просвіта, метою якої є формування необхідних психологічних знань щодо відмінностей у структурі мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації та цієї інформації використання у діяльності учасників.
2. Психологічна підтримка, що передбачає собою надання психологічної допомоги розвитку особистості.
3. Консультативна діяльність, щодо усвідомлення власних мотивів, що спонукають на виконання трудової діяльності та виступають рушіями у процесі професійного зростання, а також шляхам формування мотивів, що є більш ефективними для кар'єрного просування.

Основним ядром розробленої програми слугував «Психологічний тренінг стимулювання професійного зростання особистості». Його структуру було побудовано так, щоб надати можливість учасникам у процесі тренінгових занять ознайомитись з поняттям мотиваційної сфери особистості, дізнатися про вплив її компонентів на професійне зростання, дослідити власні мотиви, усвідомити їх вплив на професійний розвиток та сформувати більш ефективні мотиви професійної діяльності.

Програма психологічного тренінгу стимулювання професійного зростання особистості на основі впливу на особистісні якості займала приблизно один тиждень та охоплювала 3 заняття, кожне з яких тривало півтори години. Робота була

побудована таким чином, аби під час тренінгу було використано елементи як тренінгової, так і лекційної та самостійної роботи.

Структура кожного заняття виглядала наступним чином:

1. рефлексивний блок, метою якого було надання можливості учасникам усвідомити особливості власної спрямованості, усвідомити власні потреби, виявити блоки, які перешкоджають професійному зростанню, або впливають на трудову діяльність; зрозуміти, яких саме мотиви, що стимулюють професійне зростання та притаманні розробникам високого рівня кваліфікації слабо виражені (або зовсім не виражені) та яким чином, їх можна сформулювати;
2. навчальний блок, направлений на опанування конкретних знань про певні психологічні особливості мотиваційної сфери;
3. інтегруючий, на якому учасники можуть імплементувати отримані знання у власну професійну діяльність.

Крім того, заняття були розподілені за окремими напрямками, а їх метою було опрацювання певних аспектів, що мають за мету допомогу при стимулюванні професійного зростання учасників. Умовно проведені зустрічі можна охарактеризувати наступним чином:

1. «Робота з особистістю». Завданнями цього заняття стало сприяння саморозумінню та самосприйняття учасників, виявлення внутрішніх ресурсів, що сприяють професійному зростанню, провідних мотиваційних чинників. Основною метою завдання є створення комфортної атмосфери, налаштування на досягненню результатів тренінгу. Обговорення правил взаємодії. Усвідомлення основних спонук. Важливо зауважити, що знайомству учасників приділено не досить великий проміжок часу, оскільки учасники є колегами та працюють в одній компанії.

2. «Постановка цілей». Заняття присвячено, перш за все, усвідомленню власних цінностей та потреб. Крім того, увага приділяється вибору професійної мети, побудови стратегії її досягнення, виявленню можливих перешкод та шляхів їх подолання. У якості індикатора успішного проведення заняття очікується усвідомлення учасниками своїх потреб, пов'язаних з професійним зростанням,

формування стратегії ефективної поведінки задля досягнення мети.

3.«Мотиваційний заряд». Метою заняття є відпрацювання навичок роботи з мотиваційними чинниками, які сприяють чи заважають професійному зростанню, а також закріпленню позитивного налаштування на майбутнє. Крім того, значну увагу приділено роботі щодо закладення підґрунтя для формування розробників молодшого рівня мотиваційних чинників, що характерні розробникам більш високого рівня кваліфікації. На даному занятті відбувається актуалізація отриманих практичних навичок та інформації тренінгу. Обговорення результатів, співпадіння очікувань, зворотній зв'язок.

До основних організаційних умов належать:

- проведення зустрічі з експериментальною групою з 15 учасників, група змішана, до неї входило по п'ять розробників різного рівня кваліфікації);
- програма включала у себе три зустрічі (у Понеділок, Середу та П'ятницю), орієнтовна тривалість зустрічі півтори-дві години;
- зустрічі відбувались онлайн у програмі Zoom (через посилення карантинних заходів);
- у якості ресурсного забезпечення було використано презентації та матеріали вправ.

Заняття у рамках програми проведеного психологічного тренінгу наведена у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Програма занять психологічного тренінгу стимулювання професійного зростання розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації

Заняття 1		
«Робота з особистістю»		1 год. 30
1.	Вступна частина: пояснення мети програми, обговорення правил взаємодії та очікуваних результатів від роботи. Первинна сесія «питання-відповідь»	10 хв.

2.	Знайомство учасників. Вправа «Взаємні презентації»	15 хв.
3.	Вправа «Сірники»	15 хв
4.	Міні-лекція на тему «Самопізнання та рефлексія»	10 хв
5.	Вправа «Я-реальне, я-ідеальне»	20 хв
6.	Вправа «Тут і зараз»	20 хв
7.	Домашнє завдання: виписати по десять особистих якостей, що сприяють та перешкоджають професійному зростанню.	-

Заняття 2		
«Постановка цілей»		1 год. 30
1.	Вправа «Вибір».	20 хв.
2.	Вправа «П'ять кроків».	20 хв.
3.	Вправа «Покликання»	15 хв
4.	Міні лекція: «Постановка цілей за методом SMART»	15 хв
5.	Мозковий штурм: «Коли я виросту я стану...»	20 хв
6.	Домашнє завдання: створити карту власного професійного розвитку.	-

Заняття 3		
«Мотиваційний заряд»+Евалюація		2 год
1.	Презентація на тему: «Мотиваційні чинники професійного зростання»	20хв.
2.	Вправа «Колесо життя».	20 хв.
5.	Вправа «Шкала»	20 хв
6.	Вправа «Ірраціональні настановлення»	15 хв
7.	Вправа «Валіза»	20 хв
8.	Підведення підсумків. Обговорення результатів. Рекомендації.	25 хв

Для оцінки ефективності впровадження програми першочергово можна використовувати суб'єктивний критерій учасників з урахуванням їх відгуків. Проте для більш ефективної оцінки успішності апробації програми необхідне проведення формувального експерименту, результати якого представлено у наступному параграфі.

3.2. Результати апробації Програми та їх аналіз

На формувальному етапі дослідження було задіяно 15 розробників програмного забезпечення з розподілом за рівнями професійної кваліфікації: Junior, Middle, Senior.

Формувальний експеримент передбачав створення експериментальної та контрольної груп, до якої увійшли розробники, що не брали участі у роботі за Програмою.

З метою аналізу результативності апробації програми стимулювання професійного зростання, у якості індикатора успішності використовувалась методика діагностики цінностей (соціально-психологічних установок) особистості за методикою О. Ф. Потьомкіної.

Обрана методика дозволяє оцінити рівень загального психологічного впливу та перспективи щодо подальшого формування серед молодших розробників мотивів, характерних для більш кваліфікованих працівників, що сприяють професійному зростанню.

Крім того, метою впровадження програми є послідовне формування мотивів характерних для розробників більш високої кваліфікації. Під час констатувального етапу нами було виявлено приблизно однакову вираженість мотивів у структурі мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення.

Дані контрольної та експериментальної груп, що отримані після апробації Програми, наведені у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Порівняльна таблиця даних про цінності досліджуваних (за методикою О. Ф. Потьомкіної) до та після апробації Програми (середні значення у баллах)

Цінності	Оцінка результатів апробації Програми								
	Вихідні дані						Підсумкові дані		
	контр. група			експер. група			контр. група		
	J	M	S	J	M	S	J	M	S
Процес	5.3	5.6	6.5	5.5	6.2	6.8	5.9	6.2	6.7
Результат	6.1	7.03	7.8	6.2	6.9	7.5	5.6	6.3	7.05
Альтруїзм	4.4	4.7	5.8	4.8	5.6	6	5.25	5.9	5.7
Егоїзм	5.12	6.8	6.5	5.3	6.8	6.2	5.4	6.4	6.7
Праця	5.43	5.4	4.9	5.6	4.7	4.3	5.3	4.4	4.1
Гроші	6.8	7.3	7.6	5.9	7.5	6.7	6.3	6.8	7.6
Свобода	5.3	6.7	7.9	6.1	7.1	7.6	5.7	6.8	8.12
Влада	4.1	5.3	6.3	4.2	5.1	5.9	4.7	5.4	5.8

Примітка: у таблиці використано скорочення для зручності, відповідно J – Junior, M – Middle, S – Senior.

Найважливішим індикатором позитивного впливу Програми є підвищення рівня вираженості цінності «свобода» серед розробників рівня Junior та Middle. Оскільки на констатувальному етапі дана цінність була найбільш вираженою серед працівників з найвищим рівнем кваліфікації, доцільно розвивати її розробникам більш молодшого рівня. Більш високий прояв даного параметра свідчить про готовність учасників до самовираження та готовності проявляти власне бачення у робочих процесах, що може позитивно відобразитись на процесі їх професійного зростання.

Щодо цінності результату діяльності тут також спостерігається її підвищення серед працівників більш низької кваліфікації. Це свідчить про готовність учасників нести відповідальність за виконану роботу, робити її більш усвідомлено та якісно, аби досягти поставленої мети. Високий прояв цього показника дозволяє зробити припущення про подальше формування серед досліджуваних мотивів досягнення, що є суттєвим стимулом кар'єрного розвитку.

Важливим фактором успішності проведеної роботи є зниження показника установки «гроші» серед усіх учасників експерименту. Це може свідчити про те, що респонденти змогли проаналізувати власні потреби та цілі, та виокремити серед них нематеріальні. Наприклад, після проходження занять учасник усвідомив, що робота це не лише спосіб заробляння грошей, а також середовище для саморозвитку, реалізації власного творчого потенціалу, впровадження ідей та отримання нових навичок. Це демонструє зменшення впливу лише грошових мотивів та процес формування мотивів духовних, таких як самоактуалізація та розвиток.

Оцінюючи результати дослідження, можна відмітити, наявність певних змін, у структурі спрямованості розробників програмного забезпечення. Основними досягнення Програми можна вважати створення підґрунтя для формування мотивів саморозвитку, корисної діяльності, цінностей свободи, що є характерними для розробників вищого рівня кваліфікації. Ми вважаємо, що це досить позитивне зрушення, яке змусило розробників поглянути на свою діяльність під іншим кутом та сприятиме професійному зростанню, що буде детерміноване, перш за все, духовними потребами розвитку, на надасть змогу респондентам шукати натхнення

власній роботі, отримувати задоволення від процесу, а також реалізовувати власні амбіції.

Проте, варто сказати, що все-таки результати апробації Програми не є досить значними. Можливо, Програма має бути довшою за тривалістю, потребує більшої кількості вправ та залученості учасників. Як один із факторів, може виступати те, що заняття проводились в онлайн режимі. У будь-якому випадку, отримані результати свідчать про необхідність продовження досліджень у цьому напрямку, розробки методик впливу та подальшого пошуку засобів забезпечення роботи у визначеному напрямі з більш диференційованим підходом до застосування.

Висновки до розділу

В основу розробленої Програми стимулювання професійного зростання розробників програмного забезпечення були покладені отримані у результаті констатувального етапу дослідження дані про структуру мотиваційної сфери фахівців різного рівня кваліфікації; спрямованість на послідовне формування у працівників домінуючих мотивів, характерних для розробників більш високого рівня професіоналізму.

Програма передбачає використання індивідуальної, групової та тренінгової форми роботи. Розроблений психологічний тренінг стимулювання професійного зростання містить у собі три блоки, що реалізувались у ході проведення серії групових занять: «Робота з особистістю», «Постановка цілей» та «Мотиваційний заряд (разом з фінальною рефлексією)».

За результатами оцінки ефективності впровадженої Програми встановлено, що у досліджуваних молодшого рівня підвищився рівень вираженості цінностей «результат» та «свобода» та зменшився рівень цінності «гроші». Це ж стає підґрунтям для становлення у них не лише матеріальних мотивів, а й духовних, таких як: корисність праці, взаємодія, самоактуалізація та розвиток. Виявлено також, що учасники експерименту змінили своє ставлення до роботи, змогли розглянути її як середовище задоволення власних амбіцій та розвитку, а не лише як способу задоволення матеріальних нужд.

ВИСНОВКИ

1. Мотиваційна сфера у нашому дослідженні розглядається у контексті спрямованості особистості. Спрямованість являє собою систему спонук, яка визначає вибірковість відношень та активності людини та виступає як мотиваційна зумовленість дій і вчинків людини, детермінована конкретними життєвими цілями. Визначальною складовою спрямованості виступає потреба – об'єктивна необхідністю у чомусь, у певних умовах існування та розвитку. Саме потреба визначає спонуки активності, які у свою чергу поділяються на усвідомлені (власне мотиви) і на неусвідомлені (потяг, бажання, установка).

2. Виділено основні складові мотиваційної сфери особистості, що впливають на процес професійного зростання особистості: потребова, складова мотивів та ціннісна. Потребова складова містить чинники, які стимулюють особистість до кар'єрного росту внаслідок задоволення в конкретній діяльності базових психологічних потреб. Складова мотивів відображає функцію мотиву як предмета потреби, заради якого здійснюється діяльність. Ціннісна складова є системою цінностей, смислів, світоглядних позицій, що реалізують людину як особистість і забезпечують її стійкість у вчинках та діяльності.

3. Емпіричне вивчення загальної спрямованості особистості у структурі мотиваційної сфери досліджуваних показало наявність відмінностей у вираженості спрямованості на себе: середні значення прояву цього показника у розробників рівня Senior та Middle значно переважають значення його прояву у спеціалістів Junior. Найбільш вираженою у досліджуваних всіх рівнів кваліфікації виявилась спрямованість на справу. Спрямованість на взаємодію у всіх груп респондентів представлена майже на одному рівні.

4. Емпіричне дослідження виявило, що провідними цінностями для розробників програмного забезпечення всіх рівнів виявились: процес та результат роботи, матеріальна винагорода та свобода. Було виявлено відмінності у вираженості прояву цінності влади (є найвищим у Senior) та егоїзму (є найвищим у Middle).

5. Вивчення провідних мотивів трудової діяльності показало, що 1) у розробників усіх рівнів кваліфікації домінують потреби у високій матеріальній винагороді, потреба у прийнятних умовах праці та у самовдосконаленні; 2) розробники рівня Middle та Senior мають потребу у визнанні їх професійних досягнень та важливої ролі у команді; 3) потреба у владі та впливовості найвища у розробників Senior рівня; 4) для розробників рівня Junior вагомим мотивом є уникання невдачі.

6. На основі отриманих даних емпіричного дослідження стало можливим визначити структуру мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації. Так, у фахівців рівня Junior у структурі мотиваційної сфери переважають: спрямованість на себе; цінності результату, егоїзму, грошей; мотиви цікавої та корисної праці, страху невдачі, взаємин та самовдосконалення. Для працівників рівня Middle провідними виявились спрямованість на себе, цінності егоїзму, грошей та свободи; мотиви винагороди, умов роботи, влади та впливовості, самовдосконалення. У структурі мотиваційної сфери фахівців рівня Senior домінують: спрямованість на справу; цінності свободи, грошей та результату; мотиви цікавої та корисної праці, влади, умов роботи та самовдосконалення.

7. В основу розробленої Програми стимулювання професійного зростання розробників програмного забезпечення були покладені отримані у результаті констатувального етапу дослідження дані про структуру мотиваційної сфери фахівців різного рівня кваліфікації; спрямованість на послідовне формування у працівників домінуючих мотивів, характерних для розробників більш високого рівня професіоналізму.

Програма передбачає використання індивідуальної, групової та тренінгової форми роботи. Розроблений психологічний тренінг стимулювання професійного зростання містить у собі три блоки, що реалізувались у ході проведення серії групових занять: «Робота з особистістю», «Постановка цілей» та «Мотиваційний заряд (разом з фінальною рефлексією)».

8. За результатами оцінки ефективності впровадженої Програми встановлено, що у досліджуваних молодшого рівня підвищився рівень вираженості цінностей «результат» та «свобода» та зменшився рівень цінності «гроші». Це ж стає підґрунтям для становлення у них не лише матеріальних мотивів, а й духовних, таких як: корисність праці, взаємодія, самоактуалізація та розвиток. Виявлено також, що учасники експерименту змінили своє ставлення до роботи, змогли розглянути її як середовище задоволення власних амбіцій та розвитку, а не лише як спосіб задоволення матеріальних нужд.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексеева М.И. Мотивы навчання учнів. – К.: Радянська школа, 1974. – 6-19 с.
2. Айнабек, К. С. Мотивация творческого труда и пути совершенствования научно-образовательной деятельности : Экономика образования, 2008. – С. 32-38.
3. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирования личности : «Мысль», 1976. – 158 с.
4. Арват Ф. С. Культура спілкування : навч. посіб. / Ф. С. Арват. – К. : ІЗИН, 1997. – 328 с.
5. Басанова Н. В. Педагогика и практическая психология / Басанова Н.В.; Ростов-на-Дону : Феникс, 2000. – 416 с.
6. Батаршев А. В. Тестирование. Основной инструментарий практического психолога. : Москва, 1999. – 134 с.
7. Божович Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте. СПб. : Питер, 2008. – 398 с.
8. Борець О. А. Дослідження ціннісних орієнтацій у осіб з різним типом зайнятості, що перебувають у процесі пошуку роботи. : Міжнародний науковий журнал «Науковий огляд», 2019, – 175-187 с.
9. Борець О. А. Дослідження мотивації особистості в процесі пошуку роботи. : Правничий вісник Університету «КРОК». 2017, – 223-230 с.
10. Борець О. А. Особливості мотивації осіб із різним типом зайнятості, які перебувають у процесі пошуку роботи. Теорія і практика сучасної психології, : Київ, 2019. – 83-84 с.
11. Божович Л. И. Проблемы формирования личности: избранные психологические труды: Московский психолого-социальный институт, Воронеж: НПО «МОДЭК», 2001. – 352 с.
12. Боришевський М. П. Концептуальні засади проблеми самотворення особистості. Психологія особистості. 2013., – 39-47 с.

13. Вардаян, И. О. Предложение по совершенствованию системы нематериального стимулирования сотрудников :Кадровик, 2005, – 63-65 с.
14. Введенский, В. Н. Моделирование компетенции педагога // Педагогика, 2003, – 51-55 с.
15. Выготский Л. С. Лекции по психологии. СПб : Союз, 2006. – 57 с.
16. Выготский Л. С. Психология. Москва : Изд-во ЭКСАО-Пресс, 2000, – 12 с.
17. Волошина В.В., Долинська Л.В., Ставицька С.О., Темрук О.В. Загальна психологія: Практикум. – К.: Каравела, 2011, – 134 с.
18. Герасімова Н.Є. Загальна психологія. Практикум. Черкаси, 2009, – 357 с.
19. Глуханюк Н.С., Дьяченко Е.В., Семенова С.Л. Практикум по общей психологии. – М.: Изд-во Моск. психолого-соц. ин-та, 2006. – 14 с.
20. Голенкова, Л. А., Черняева, В. В. Специфика карьерных установок у студентов высших учебных заведений // Фундаментальные исследования, 2013. – 1017-1021 с.
21. Горбатов Д. С. Практикум по психологическому исследованию. Самара: Бахрам :М, 2000, – 24 с.
22. Дорожкін В. Н, Борець О. А. Дослідження мотиваційно-потребової сфери особистості, що перебуває в процесі пошуку роботи. :World science. 2020, – 23-29 с.
23. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности. – СПб.: Петербург, 2003, – 45-49 с.
24. Еникеев М. И. Психологическая психодиагностика: Стандартизированные тесты. – М, 2003, – 67 с.
25. Завалишина, Д. Н. Динамика ценностно-смыслового отношения субъекта к профессиональной деятельности // Психологические, философские и религиозные аспекты смысла жизни. М., 2001. – 193-203 с.
26. Занюк С. С. Психологія мотивації: навч.посіб. Київ: Либідь, 2002, – 304 с.

27. Иванников В. А. Анализ потребностно-мотивационной сферы с позиции теории деятельности. :Мир психологии. – 2000, – 139-144 с.
28. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. Санкт-Петербург: Питер, 2011, – 512 с.
29. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000, – 45-47 с.
30. Истратова О. Н. Психодиагностика. Коллекция лучших тестов / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. – Изд. 2-е. – Ростов н/Д.: Феникс, 2006. – 375 с.
31. Киричук О. В. Основы психології : Підруч. для студ. вищ. навч. закл. / О.В. Киричук, В. А. Роменець, В. О. Татенко, Т. С. Кириленко, І. П. Маноха. - 5-те вид., стер. - К.: Либідь, 2002. – 632 с.
32. Китов А. И. Психология управления.: Профиздат, 2009. – 621 с.
33. Китов А. И. Психология хозяйственного управления. — М.: Профиздат, 2004. – 248 с.
34. Ковалев А. Г. Психические особенности человека / А.Г. Ковалев, В.Н. Мясичев.; Л.: ЛГУ, 1960, – 221 с.
35. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. К. : КНЕУ, 2002,., – 345 с.
36. Кулініч І. О. Психологія управління: Курс лекцій. — Л.: ВПВ ЛВЦНТЕІ, 2006. – 126 с.
37. Куница В. Н. Структура мотивации человека в поворотные периоды его жизни / Куница В. Н., Кирюхина Е. И / Психологические проблемы русских эмигрантов в Германии / [Сост. Н.С. Хрусталева]. - СПб., 2001. – 270 с.
38. Левченко Т. І. Мотивація суб'єкта в різних видах діяльності: монографія. Вінниця: Нова книга, 2012. – 448 с
39. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. Москва: Политиздат, 1975. – 302 с.
40. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М. : Смысл; Издательский центр «Академия», 2004. – 346 с.
41. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы, эмоции / А.Н. Леонтьев. – М.: МГУ, 1971. – 197 с.
42. Лишин О.В. Понятие «направленность личности» в отечественной и

мировой психологии // Мир психологии. – М.-Воронеж, 2008. – 175-185 с.

43. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – 243 с.

44. Макклелланд, Д. Мотивация человека / Д. Макклелланд.; СПб. : Питер, 2007. – 672 с.

45. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. пер. с англ. СПб.: Питер. 2008. – 124 с.

46. Мельник Л. М. 17. Психологія управління: Курс лекцій. — К.: МАУП, 2009. –176 с.

47. Мерлин В. С. Лекции по психологии мотивов / В.С. Мерлин. – Перм.:ПГПИ, 1970. – 120 с.

48. Мерлин В. С. Лекции по психологии мотивов человека / Мерлин В.С.; Пермь: Перм. ун-та, 1971. – 256 с.

49. Никитина, И. А. Эффективность систем управления персоналом. СПб.: СПбГИЭА, 1998. – 118 с.

50. Новоселова, О. Н. Исследования мотивации труда в работах российских и зарубежных ученых. - Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН , 2000. – 89 с.

51. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: Навч. посіб. — К.: Академія, 2003. – 568 с.

52. Пальм Г.А., Севастьянова Е.В. Практикум по общей психологии: Уч. Пособие.– Д.: ДУСП, 2009. – 34 с.

53. Пашукова Т.І., Допіра А.І., Дьяконов Г.В. Практикум із загальної психології. – К.: Знання, 2006. – 225 с.

54. Поташник, М. М., Моисеев, А.М. Управление современной школой (в вопросах и ответах) : Пособие Для рук. ОУ и органов образования . – М. : Новая школа, 1997 . – 352 с.

55. Пряжников, Н. С. Личная профессиональная перспектива // Школьный психолог. - N 16, 2000, – 14 с.

56. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2000. – 54 с.

57. Селиванов В. И. О побудительных силах поведения личности / В.И. Селиванов / Вопросы психологии. – 1957. – № 3. – 113 с.
58. Солнцева, Н. А. Мотивационная основа педагогической деятельности // Высшее образование в России. - N 4, 1999, – 90 – 99 с.
59. Трофімов Ю. Л. Психологія: підручник / Ю. Л.Трофімов, В. В. Рибалка, П. А. Гончарук, М. І. Алексєєва, Т. С. Кириленко. - 6-е вид., стер. - К.: Либідь, 2008. – 560 с.
60. Фортунатов Г. А. Проблема потребностей в психологии личности / Г. А. Фортунатов, А. В. Петровський / Вопросы психологии. – 1956. – № 4. – 45 с.
61. Чирков, В. И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека// Вопросы психологии. - N3, 1996, – 116 - 133 с.
62. Шахова И. П. Становление направленности личности в разных возрастных периодах:Монография /И. П. Шахова - Пенза, 2006. – 193 с.
63. Шпекторенко І. В. Теорія мотивації Ф. Герцберга у контексті структури професійної мобільності. Аспекти публічного управління. 2013. – 78 с.
64. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность.:ил – (Серия «Мастера психологии»). / Х. Хекхаузен. — 2-е изд. - М.: Смысл, 2003. – 860 с.
65. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения / Хекхаузен Х.; СПб: Смысл, 2001. – 860 с.
66. Хохліна О. П., Горбенко С. Л. Загальна психологія. Соціальна психологія. захист бакалаврської роботи: метод. рек. з підготов. До державної атестації. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2014. – 168 с.
67. Хохліна О. П. Зміст складових особистості як концептуальна основа забезпечення становлення професіонала. Авіаційна та екстремальна психологія у контексті технологічних досягнень: збірник наукових праць / за заг. ред. Л. В. Помиткіної, О. М. Ічанської. – Київ: «Кафедра», 2021. – 35-40 с.
68. Хохліна О. П. Проблема структури особистості у психології. Юридична психологія. 2016. – 20-31 с.
69. Хохліна О. П. Теоретико-методологічні проблеми психології: навч. посіб. Київ: Симоненко О. І., 2021. – 244 с.

70. Ядов, В. А. Мотивация труда: проблемы и пути развития исследований // Советская социология. М.: Наука, 1982. – 29-38 с.

71. Якобсон П. М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. / Якобсон П. М.; М.: Наука, 1969. – 341 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Індивідуальні показники спрямованості серед розробників програмного
забезпечення різного рівня кваліфікації за методикою Б.Баса

№	На себе			№	На взаємодію		
	Junior	Middle	Senior		Junior	Middle	Senior
1	28	30	27	1	29	33	30
2	27	32	32	2	28	35	34
3	31	27	30	3	32	36	33
4	30	29	25	4	31	37	40
5	37	29	26	5	38	39	25
6	25	31	29	6	26	28	23
7	24	32	27	7	29	27	24
8	29	33	28	8	30	25	28
9	27	35	26	9	31	26	29
10	27	28	27	10	26	30	30
11	28	28	28	11	25	31	31
12	29	35	32	12	23	32	21

На взаємини			
№	Junior	Middle	Senior
1	30	32	35
2	29	30	39
3	33	31	38
4	32	35	45
5	39	36	30
6	27	37	28
7	30	38	29
8	31	30	33
9	32	34	34
10	27	35	35
11	26	36	36
12	24	37	26

Результати знаходження статистично значущих відмінностей між результатами отриманими за методикою Б Баса з використання критерію Краскала

Уолеса

Итоги по проверке гипотезы

	Нулевая гипотеза	Критерий	Знач.	Решение
1	Распределение НаСебе является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,037	Нулевая гипотеза отклоняется.
2	Распределение НаВзаємодію является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,302	Нулевая гипотеза принимается.
3	Распределение НаДіяльність является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,084	Нулевая гипотеза принимается.

Выводятся асимптотические значимости. Уровень значимости равен ,05.

Додаток В

Індивідуальні показники спрямованості серед розробників програмного забезпечення різного рівня кваліфікації за методикою О. Ф. Потьомкіної

№	Процес	Альтруїзм	Егоїзм	Праця	Гроші	Свобода	Влада	Результат
Junior								
1	5	4	5	6	7	5	4	7
2	6	5	4	5	6	6	3	6
3	7	6	6	4	5	7	2	5
4	8	7	4	3	4	8	3	4
5	6	8	5	8	9	9	4	6
6	8	9	6	9	4	6	5	7
7	7	5	3	5	10	3	6	8
8	4	3	6	6	8	4	5	9
9	5	4	5	7	6	3	4	4
10	4	5	6	4	5	5	3	3
11	6	6	4	7	7	6	3	5
12	4	7	5	8	7	4	5	6

№	Процес	Альтруїзм	Егоїзм	Праця	Гроші	Свобода	Влада	Результат
Middle								
1	6	4	8	5	8	7	5	6
2	5	3	7	4	9	8	7	5
3	5	4	6	7	8	9	9	4
4	7	5	8	5	7	8	6	3
5	6	6	5	3	10	7	7	5
6	5	7	9	4	11	5	7	6
7	7	5	7	5	9	6	6	7
8	7	3	8	8	9	6	7	8
9	7	4	5	4	7	5	5	3
10	9	5	5	5	8	5	5	5
11	11	6	6	6	5	4	4	7
12	10	5	8	3	6	9	7	9

№	Процес	Альтруїзм	Егоїзм	Праця	Гроші	Свобода	Влада	Результат
Senior								
1	7	5	7	4	8	6	6	7
2	5	4	6	3	7	7	5	6
3	6	5	5	2	7	7	6	5
4	6	6	4	7	10	8	7	4
5	7	7	6	8	8	6	7	6
6	7	8	5	6	6	5	8	7
7	6	7	8	4	7	8	5	8
8	6	6	7	5	5	6	4	9
9	8	5	4	4	8	6	7	4
10	8	4	5	3	7	7	8	6
11	5	4	8	8	9	8	6	8
12	9	3	4	7	5	5	5	4

Результати знаходження статистично значущих відмінностей між результатами отриманими за методикою О. Ф. Потьомкіної з використання критерію Краскала Уолеса

Итоги по проверке гипотезы

	Нулевая гипотеза	Критерий	Знач.	Решение
1	Распределение Егоїзм является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.
2	Распределение Свобода является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,262	Нулевая гипотеза принимается.
3	Распределение Влада является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,014	Нулевая гипотеза отклоняется.
4	Распределение Гроши является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,146	Нулевая гипотеза принимается.
5	Распределение Альтруизм является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,516	Нулевая гипотеза принимается.
6	Распределение Результат является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,406	Нулевая гипотеза принимается.
7	Распределение Процесс является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,557	Нулевая гипотеза принимается.
8	Распределение Праца является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,459	Нулевая гипотеза принимается.

Выводятся асимптотические значимости. Уровень значимости равен ,05.

Індивідуальні показники мотивів трудової діяльності серед розробників
програмного забезпечення різного рівня кваліфікації за методикою «Мотиваційний
профіль»

№	Винагорода	Умови роботи	Структурована робота	Соціальні контакти	Взаємини	Визнання	Прагнення до досягнення	Влада і впливовість	Різноманітність і зміни	Креативність	Самовдосконалення	Цікава і корисна праця
Junior												
	28	26	25	27	29	24	29	27	27	26	32	27
	27	30	29	31	33	23	30	26	26	25	33	26
	31	29	28	30	32	28	31	24	24	26	31	25
	30	36	35	37	39	26	32	25	25	25	30	24
	37	24	23	25	27	26	33	29	29	24	37	23
	25	23	22	24	26	27	34	30	30	23	25	22
	24	28	27	29	31	28	35	32	32	22	26	27
	29	26	25	27	29	29	36	33	33	21	27	29
	27	26	25	27	29	24	37	32	32	20	28	31
	27	27	26	28	30	23	38	33	33	23	29	33
	28	28	27	29	31	21	39	32	32	26	30	31
	29	29	28	30	32	22	40	31	31	29	31	33

№	Винагорода	Умови роботи	Структурована робота	Соціальні контакти	Взаємини	Визнання	Прагнення до досягнення	Влада і впливовість	Різноманітність і зміни	Креативність	Самовдосконалення	Цікава і корисна праця
Middle												
	30	29	26	28	30	38	30	28	25	30	30	28
	29	33	30	32	34	37	29	27	26	32	31	27
	33	32	29	31	33	36	30	25	27	27	32	26
	32	39	36	38	40	35	31	26	29	29	33	25
	39	27	24	26	28	34	32	30	29	29	34	24
	27	26	23	25	27	33	33	31	31	31	35	23
	26	31	28	30	32	32	34	33	32	32	36	28
	31	29	26	28	30	31	35	34	33	33	37	30
	29	29	26	28	30	30	36	33	35	35	38	32
	29	30	27	29	31	29	37	34	28	28	39	34
	30	31	28	30	32	28	38	33	28	28	40	32
	31	32	29	31	33	35	39	32	35	35	41	34

№	Винагорода	Умови роботи	Структурована робота	Соціальні контакти	Взаємини	Визнання	Прагнення до досягнення	Влада і впливовість	Різноманітність і зміни	Креативність	Самовдосконалення	Цікава і корисна праця
Senior												
	30	31	26	28	27	31	29	30	27	27	28	27
	34	35	30	30	31	30	28	29	26	32	27	28
	33	34	29	29	30	29	29	27	27	30	26	29
	40	41	36	36	37	36	30	28	28	25	25	30
	28	29	24	24	25	30	31	32	30	26	24	29
	27	28	23	23	24	31	32	33	30	29	23	30
	32	33	28	28	29	27	33	35	32	27	22	31
	30	31	26	26	27	29	34	36	33	28	23	32
	30	31	26	26	27	30	35	35	34	26	24	33
	31	32	27	27	28	27	36	36	36	27	25	34
	32	33	28	28	29	30	37	35	29	28	26	35
	33	34	29	29	30	31	38	34	29	32	27	36

Результати знаходження статистично значущих відмінностей між результатами отриманими за методикою Ш. Річі та П. Мартін «Мотиваційний профіль» з використання критерію Краскала Уолеса

Итоги по проверке гипотезы

	Нулевая гипотеза	Критерий	Знач.	Решение
1	Распределение Винагорода является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,024	Нулевая гипотеза отклоняется.
2	Распределение Умови является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,002	Нулевая гипотеза отклоняется.
3	Распределение Структурованість является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,516	Нулевая гипотеза принимается.
4	Распределение СоцКонт является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,247	Нулевая гипотеза принимается.
5	Распределение Змини является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,003	Нулевая гипотеза отклоняется.
6	Распределение Креативність является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.
7	Распределение Самовдосконалення является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.
8	Распределение Досягнення является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,437	Нулевая гипотеза принимается.
9	Распределение Визнання является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.
10	Распределение Взаємини является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,038	Нулевая гипотеза отклоняется.

Выводятся асимптотические значимости. Уровень значимости равен ,05.

Итоги по проверке гипотезы

	Нулевая гипотеза	Критерий	Знач.	Решение
11	Распределение Цікавість является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,062	Нулевая гипотеза принимается.
12	Распределение Влада является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,062	Нулевая гипотеза принимается.

Выводятся асимптотические значимости. Уровень значимости равен ,05.

Індивідуальні показники мотивів трудової діяльності серед розробників
програмного забезпечення різного рівня кваліфікації за опитувальником Карвера-
Уайта

#	Винагородження	Наполегливість	Задоволення	Страх невдачі
Junior				
1	17	14	14	16
2	12	16	16	21
3	12	8	9	14
4	11	12	16	17
5	15	13	14	16
6	18	12	10	18
7	19	11	6	14
8	19	7	10	13
9	14	9	9	21
10	18	9	13	20
11	16	8	10	19
12	20	12	8	13

#	Винагородження	Наполегливість	Задоволення	Страх невдачі
Middle				
1	12	5	10	15
2	12	15	8	14
3	21	14	7	18
4	20	6	15	13
5	15	7	9	16
6	13	12	11	12
7	18	14	8	21
8	15	11	13	18
9	21	11	7	16
10	12	11	13	16
11	20	12	17	17
12	20	7	10	11

#	Винагородження	Наполегливість	Задоволення	Страх невдачі
Senior				
1	19	8	16	17
2	18	10	14	9
3	12	9	10	17
4	16	11	15	18
5	19	7	15	18
6	20	7	15	11
7	11	8	16	16
8	20	5	11	9
9	19	11	17	14
10	11	9	11	9
11	18	14	11	14
12	20	12	13	9

Результати знаходження статистично значущих відмінностей між результатами отриманими за опитувальником Карвера-Уайта з використання критерію Краскала Уолеса

Итоги по проверке гипотезы

	Нулевая гипотеза	Критерий	Знач.	Решение
1	Распределение Винагорода является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,710	Нулевая гипотеза принимается.
2	Распределение Наполегливість является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,317	Нулевая гипотеза принимается.
3	Распределение Задоволення является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,211	Нулевая гипотеза принимается.
4	Распределение Страх является одинаковым для категорий Рівень.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,033	Нулевая гипотеза отклоняется.

Выводятся асимптотические значимости. Уровень значимости равен ,05

Опис вправ тренінгу

1. Упражнение «я-реальное и я-идеальное»

Задача:

- помочь участникам выстраивать адекватную самооценку.

Организационно-методические условия проведения: участники располагаются сидя в общем кругу.

Материалы: бумага, цветные карандаши и фломастеры для каждого участника.

+**Инструкция:** Участникам раздаются по 2 листа бумаги и карандаши. Ведущий просит нарисовать себя в «двух ипостасях»: Я-реальное и Я-идеальное. Дается 10-15 минут.

Контрольные вопросы для обсуждения:

-Когда вы чувствовали большее напряжение: когда рисовали идеальное или реальное?

-Как вы думаете, что вам необходимо предпринять, чтобы эти два понятия стали едиными?

2. Упражнение «Выбор»

Участники рассаживаются в круг. Один из игроков становится ведущим, он направляет ход игры. По команде ведущего каждый член группы показывает рукой на другого игрока, который ему симпатичен и который, как ему кажется, также хотел бы его выбрать, цель игры состоит в том, чтобы осуществить как можно больше взаимных выборов. В течение 10-15 минут игры может быть осуществлено до 10 игровых выборов.

Игра очень увлекательна, но в какой-то степени и драматична. Кто-то из участников будет получать большее число выборов, а кто-то может остаться один. В ходе игры старайтесь не обижаться, если Вас не выбрали или Ваш выбор не оказался взаимным, стремитесь правильно почувствовать, кто именно хотел бы выбрать именно Вас, а не кого-то другого.

В ходе игры может наступить момент, когда некоторые участники начинают осуществлять выбор не столько по желанию, сколько для того чтобы не обидеть аутсайдеров. Они замечают, кто из игроков чаще остаётся один, и выбирают именно их. И хотя здесь отрабатывается не интуиция, а, скорее, проявляется сочувствие, руководитель игры должен всячески поощрять такие действия.

3. Профориентационная игра

Процедура группового профориентационного тренинга. Участники разрабатывают бизнес-планы своего будущего, другие оценивают эти бизнес-планы.

Эту игру можно проводить с разными категориями участников: школьниками, студентами, безработными.

Тем или иным способом ведущий на полу тренингового зала изображает черту длиной метра в полтора-два. Можно нарисовать ее мелом или маркером для доски - если потом можно смыть с напольного покрытия. Можно положить длинную бамбуковую палку или красивую ленточку.

Вызываются по два участника. Для удобства их можно вызывать просто по алфавиту. Сначала, скажем, Андрей и Боря, потом Вера и Галя и т.д. Один встает слева от черты, другой справа.

Оба получают одинаковые задания: надо придумать и огласить полный бизнес-план своего будущего. Эти участники не ограничены в своей фантазии. Ведущий прямо так им и говорит: «Вы можете врать про свои намерения, можете говорить правду. Просто придумайте себе будущее. Красивое, убедительное, богатое будущее». У кого-то может получиться довольно длинный рассказ о своем будущем, у кого-то короче. Не следует слишком сильно ограничивать участников.

У других участников тоже очень важная роль - роль оценщиков. Они должны внимательно выслушать оба варианта бизнес-плана. Потом должны решить - каждый для себя - какой из этих бизнес-планов кажется более убедительным.

4. Упражнение Призвание

Цель: образная рефлексия актуальной потребности профессиональных достижений.

Ведущий предлагает участникам подумать над понятием «призвание». Что это такое? Как призвание может быть проявлено в жизни человека? Как найти свое призвание? Что (или кто) человека может «призывать»?

Далее предлагается визуализировать образ того, что каждого участника «призывает». Где это находится? На что (на кого) похоже? Какое это время года? Время дня? Какие слышны звуки? Запахи? Что каждый участник чувствует? Видит? Слышит? Ощущает? Предчувствует?

Далее следует обмен впечатлениями и обсуждение результатов визуализации в группе.

5. Упражнение "5 шагов"

Смысл упражнения - повысить готовность участников выделять приоритеты при планировании своих жизненных и профессиональных перспектив, а также готовность соотносить свои профессиональные цели и возможности.

Игра может проводиться как в кругу (для 6-12 участников), так и при работе с классом. Среднее время на игру - 30-40 минут. Процедура включает следующие этапы:

1. Ведущий предлагает группе определить какую-либо интересную профессиональную цель, например, поступить в какое-то учебное заведение, оформиться на интересную работу, а может даже - совершить в перспективе что-то выдающееся на работе. Эта цель, так как ее сформулировала группа, выписывается на доске (или на листочке).

2. Ведущий предлагает группе определить, что за воображаемый человек должен достичь эту цель. Участники должны назвать его основные (воображаемые) характеристики последующим позициям: пол, возраст (желательно, чтобы этот человек был сверстником играющих), успеваемость в школе, материальное положение и социальный статус родителей и близких людей. Это все также кратко выписывается на доске.

3. Каждый участник на отдельном листочке должен выделить основные пять этапов (пять шагов), которые обеспечили бы достижение намеченной цели. На это отводится примерно 5 минут.

4. Далее все делятся на микрогруппы по 3-4 человека.

5. В каждой микрогруппе организуется обсуждение, чей вариант этапов достижения выделенной цели наиболее оптимальный и интересный (с учетом особенностей обозначенного выше человека). В итоге обсуждения каждая группа на новом листочке должна выписать самые оптимальные пять этапов. На все это отводится 5-7 минут.

6. Представитель от каждой группы кратко сообщает о наиболее важных пяти этапах, которые выделены в групповом обсуждении. Остальные участники могут задавать уточняющие вопросы. Возможна небольшая дискуссия (при наличии времени).

7. При общем подведении итогов игры можно посмотреть, насколько совпадают варианты, предложенные разными микрогруппами (нередко совпадение оказывается значительным). Также в итоговой дискуссии можно оценить совместными усилиями, насколько учитывались особенности человека, для которого и выделялись, пять этапов достижения профессиональной цели. Важно также определить, насколько выделенные этапы (шаги) реалистичны и соответствуют конкретной социально-экономической ситуации в стране, т.е. насколько общая ситуация в обществе позволяет (или не позволяет) осуществлять те или иные профессиональные и жизненные мечты.

В другом случае, можно сразу разбить учащихся на группы и предложить им (без индивидуальной предварительной работы) составить общий вариант программы достижения намеченной цели (выписать пять шагов-этапов) для данного человека.

6. Колесо жизни

Вообще Колесо Жизни — это обычный психологический тест, который позволяет определить степень твоей успешности. На его основе можно провести диагностику и анализ твоей жизни на данный момент и составить план ее изменения.

Сам тест появился на Западе, а потом был успешно подхвачен нашими русскими тренерами по личностному росту. Колесо Жизни представляет собой 8 секторов жизни, над которыми человек должен работать, чтобы быть в гармонии и чувствовать себя счастливым.

Колесо жизни является сильнейшим инструментом для вдохновения. Ведь в его основе заложены все основные сферы жизни человека. Оно помогает увидеть направление движения и позволяет ответить на вопрос: «Что мне нужно сделать прямо сейчас, чтобы приблизиться к своей идеальной жизни?».

Корректно созданное Колесо Жизни помогает создать систему взаимодополняющих друг друга целей. Это позволяет, выполняя одни и те же шаги, добиваться сразу нескольких целей. В результате появляется чувство взаимосвязанности всех сфер жизни.

7. Упражнение "Чемодан в дорогу"

Группа садится по кругу. Ведущий говорит:

- Мы завершаем нашу работу. Сейчас каждый из вас по очереди будет ставить перед собой этот стул (ведущий ставит стул в центр круга). Все участники группы в том порядке, в котором вам будет удобно, будут подходить к вам, садиться на стул и называть одно качество, которое, на их взгляд помогает вам, и одно, которое мешает. При этом надо помнить, что называть следует те качества, которые

проявились в ходе работы группы и поддаются коррекции. После того, как все выскажут свое мнение, следующий участник берет стул и ставит напротив себя. Упражнение повторяется и т.д.

Додаток И

Дані про цінності учасників експериментальної групи (за методикою О. Ф. Потьомкіної) після апробації Програми

№	Процес	Альтруїзм	Егоїзм	Праця	Гроші	Свобода	Влада	Результат
Junior								
1	7	5	6	6	7	6	4	6
2	6	4	5	5	7	4	3	5
3	5	6	5	5	5	7	3	5
4	5	4	7	4	5	5	5	7
5	4	5	3	6	6	6	5	6
Middle								
1	6	4	7	4	8	7	6	6
2	5	5	6	7	7	7	5	4
3	8	7	4	3	7	6	4	7
4	4	6	7	6	8	5	5	5
5	5	4	8	5	6	9	5	7
Senior								
1	7	4	4	4	6	8	6	8
2	8	6	6	5	7	7	7	6
3	6	5	6	5	8	7	3	7
4	6	7	7	3	5	6	7	7
5	7	7	4	3	7	8	8	6