

УДК. 159.9

Л. Перелигіна¹, д. біол. наук, проф. каф. (ORCID 0000-0001-5019-7671)

О. Жогло¹, здобувачка вищої освіти за другим (магістерським) рівнем

Т. Селюкова², викладачка каф. (ORCID 0000-0001-9038-2775)

¹Національний університет цивільного захисту України

²Харківський національний медичний університет

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПЕРСПЕКТИВ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ З РІЗНОЮ СПРЯМОВАНІСТЮ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ

У статті розглядається актуальна проблема кар'єрного самовизначення майбутніх працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) у контексті рівня їхньої мотивації досягнення. Підкреслюється важливість внутрішньої мотивації як ключового чинника формування професійної ідентичності, орієнтації на успіх, готовності до професійного розвитку та ефективності діяльності в умовах підвищеного ризику.

Успіх особистості на шляху професійного самовизначення, її здатність гнучко адаптуватися до мінливих умов професійного середовища та наполегливо досягати поставлених кар'єрних цілей значною мірою залежить від рівня її внутрішньої мотивації, а особливо – від мотивації досягнення. Різні рівні сформованості мотивації досягнення зумовлюють суттєві відмінності у сприйнятті праці, формуванні кар'єрних очікувань, рівні професійної амбітності та ступені готовності до безперервного професійного розвитку й самовдосконалення.

Результати проведеного дослідження переконливо свідчать про те, що респонденти з високим рівнем мотивації досягнення демонструють більш розвинену кар'єрну інтуїцію, глибоке почуття причетності до професійної діяльності, високий рівень професійної стійкості та наполегливості у подоланні труднощів, а також характеризуються наявністю сильних внутрішньо зумовлених мотиваційних джерел, таких як інтерналізація професійної мети, сильне прагнення до особистісної та професійної самореалізації, а також потреба в соціальному визнанні своїх досягнень. На противагу цьому, учасники дослідження з низьким рівнем мотивації досягнення вирізняються меншою професійною активністю, слабо вираженою професійною спрямованістю та недостатньою внутрішньою орієнтацією на досягнення значущих результатів у професійній сфері.

На основі отриманих даних було зроблено важливий висновок про вирішальну роль мотиваційного чинника в успішному формуванні індивідуальної кар'єрної стратегії. Результати проведеного дослідження мають значну практичну цінність для розробки ефективних психологічних програм підтримки кар'єрного розвитку особистості, підвищення загальної ефективності системи підготовки кваліфікованих кадрів ДСНС.

Ключові слова: кар'єрний розвиток, кар'єрне самовизначення, мотивація досягнення, внутрішня мотивація, зовнішня мотивація, інтерналізація мети, професійна ідентичність, самореалізація, професійна спрямованість.

Вступ. Розвиток кар'єри та професійний шлях майбутнього працівника залежить від його здатності до самопізнання та самовизначення. Формування кар'єри нерозривно пов'язане з професійним самовизначенням, яке починається ще

на етапі навчання, коли людина усвідомлює своє бажання працювати за обраною професією та розвиватися в даній сфері. Кар'єрне самовизначення розглядається як психологічний процес, спрямований на пошук індивідуального шляху

побудови кар'єри та формування її бачення. Для успішного кар'єрного зростання важливе планування кар'єри, яке необхідно починати ще під час навчання у вищому навчальному закладі, адже головними факторами кар'єри є задоволеність обраною професією та внутрішня узгодженість особисто-професійної перспективи.

Вирішальний вплив на процес кар'єрного самовизначення має мотиваційний компонент. Успішність особистості в професійному самовизначенні, її здатність адаптуватися до нових умов і досягати поставлених цілей значною мірою визначається рівнем внутрішньої мотивації, а саме – мотивації досягнення. Саме ця мотивація є одним з найважливіших чинників, що визначає не лише професійні успіхи, а й характер кар'єрного зростання, тип кар'єрної поведінки та ставлення до праці загалом. Різний рівень цієї мотивації формує суттєві відмінності у ставленні до праці, побудові кар'єрних очікувань, рівні професійної амбіційності та готовності до професійного розвитку.

Високі показники мотивації досягнення успіху є надзвичайно важливими для співробітників Державної служби з надзвичайних ситуацій, оскільки їхня робота напряму пов'язана з високим рівнем відповідальності, стресовими ситуаціями та необхідністю оперативно реагувати на різноманітні кризові ситуації. У таких умовах мотивація стає не лише фактором професійного кар'єрного розвитку, а й критичним елементом ефективності та безпеки.

Актуальність дослідження обумовлена необхідністю глибшого розуміння внутрішніх механізмів професійного розвитку. Урахування

індивідуальних особливостей мотиваційної сфери дозволяє не лише оптимізувати процеси професійної підготовки, а й сприяти більш ефективному формуванню професійної ідентичності, підвищенню стресостійкості та готовності до роботи в умовах підвищеного ризику.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За результатами теоретичного аналізу літератури (2020-2024) розглянемо основні новітні підходи до проблеми кар'єрного зростання та мотивації професійного становлення особистості. Мотивація вважається однією з найважливіших компонентів у структурі професійної діяльності будь-якого фахівця. У сучасних дослідженнях мотивація розглядається як система факторів, що детермінують поведінку персоналу, стимулюють та підтримують його поведінкову активність на певному рівні діяльності. Існують багато досліджень, з них можна відзначити такі: Л. Заграй, С. Симонович (2022) вивчали діагностичні виміри мотивації досягнення працівників ІТ-сфери [4]; О. Попова (2024) розглядала питання мотивації досягнення успіху та її роль у формуванні професійної компетентності майбутніх інженерів-бакалаврів [14]; Л. Мухіна (2024) – особливості мотивації досягнення успіху та уникнення невдач у студентському колективі тощо [11]. Мотивація є одним з системоутворювальних компонентів професійного становлення особистості.

Проблема професійної кар'єри знайшла відображення у працях вітчизняних науковців. В останніх дослідженнях, зокрема, вивчалась специфіка підготовки студентів до майбутньої професійної кар'єри, фактори, які впливають на

формування кар'єрних стратегій студентів та розвиток певного типу кар'єрної орієнтації (Ю. Клименко, 2021) [6]; особливості ціннісно-мотиваційних установок психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри (Л. Карамушка, 2023) [5]; кар'єрні очікування фахівця (А. Крижановська, 2022) [8].

В. Біскуп (2022) в своєму підручнику актуалізує питання щодо передумов, зовнішніх і внутрішніх спонук самореалізації фахівця, а також висвітлює різнобічні аспекти та етапи його становлення у сучасному суспільстві [1]. М. Тиченко (2022) на основі ґрунтовного аналізу українських та зарубіжних джерел з'ясовує сутність поняття професійної кар'єри та різні підходи до її аналізу [15]. Наводимо точку зору Н. Ортікової (2020), яка у своїй роботі акцентує увагу на нерозривній єдності категорії «кар'єри» та таких понять як «професійно-особистісний розвиток», «професійне становлення», «професійне зростання», «професійний шлях» та «професійна діяльність». Вона вказує, що поняття професійної кар'єри семантично пов'язане з категоріями, які також часто використовуються в науковій літературі – кар'єрне зростання, кар'єрний розвиток, кар'єрний шлях, кар'єрна траєкторія, кар'єрна мобільність, кар'єрний напрям [12]. В. Кузьмін (2021) запропонував модель поведінки людини під час просування кар'єрними сходами, яка і зумовлює швидкість розвитку індивіда, можливість досягнення ним успіху в кар'єрному напрямі та особистому житті [9].

О. Войтенко (2023) розглядає таке питання як професійне благополуччя, розкриває зміст поняття та його ключові структурні компоненти

[2]. Н. Ткачова, В. Байдала, Я. Чирва (2024) розробили схематичну мапу кар'єрного зростання фахівця з відображенням конкретних ключових точок, які слід обов'язково пройти для досягнення мети. Розкрито сутність SWOT-аналізу як засобу розробки кар'єрної стратегії [16]. У роботі А. Чабань (2022) зроблено висновок, що кар'єрна стратегія є сформульованим напрямком майбутнього професійного розвитку фахівця, який спрямований на досягнення основної кар'єрної мети, визначеної ним [17]. О. Горова (2021) запропонувала спосіб розбудови кар'єри, що визначається на основі врахування імовірних сприятливих факторів та можливих утруднень на шляху її розвитку [3]. С. Кравчук (2021) в своїй дисертаційній роботі визначив соціально-психологічні чинники професійної самореалізації фахівців оперативно-рятувальних служб ДСНСУ [7]. І. Пономаренко (2024) вивчав мотиваційні чинники професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій [13]. Так, цікавим є нещодавнє дослідження, яке вивчає зміну професійних ціннісних орієнтацій студентів-психологів в умовах війни (М. Мищишин, Т. Симканіч, 2022) [10].

Незважаючи на велике різноманіття теоретичного матеріалу, зібраного дослідниками у межах дослідження кар'єри, його емпірична інтерпретація щоразу виявляється недостатньою у виявленні в кар'єрному процесі сукупності таких ознак як джерела мотивації до професійної діяльності, ціннісні орієнтації щодо кар'єри, особистісні уявлення людини до кар'єрного самовизначення тощо, що ми і пропонуємо проаналізувати в нашому дослідженні.

Мета дослідження. В роботі ми ставили за мету дослідити психологічні особливості кар'єрних перспектив майбутніх працівників державної служби України з надзвичайних ситуацій з різним рівнем мотивації досягнення. В межах даного дослідження використання комплексу психодіагностичних методик дослідження мотиваційної сфери особистості, її кар'єрних орієнтацій та ціннісних установок зумовлене необхідністю отримання всебічного уявлення про особливості формування кар'єрних перспектив працівників ДСНС.

Методика дослідження. Методика дослідження включала теоретичний аналіз наукової літератури з даної проблеми, емпіричне дослідження, статистичну обробку та аналіз отриманих результатів. Для реалізації завдань дослідження використовувались наступні методики: опитувальник мотивації досягнення Т. Елерса, який дає змогу кількісно оцінити рівень мотивації досягнення, що виступає ключовим критерієм для розподілу респондентів на групи досліджуваних. Для поглибленого аналізу мотиваційної складової кар'єрного розвитку було застосовано методику «Кар'єрна мотивація» А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубера; методику Е. Шейна «Якоря кар'єри», яка являється інструментом для визначення глибинних мотиваційних установок, професійних цінностей та внутрішніх пріоритетів, що впливають на вибір кар'єрного шляху особистості; з метою розкриття джерел мотивації до професійної діяльності було залучено опитувальник Дж. Барбуто, Р. Скола.

Таким чином, застосування зазначених психодіагностичних методик є цілком обґрунтованим та

методологічно доцільним, оскільки забезпечує багатовимірне вивчення мотиваційної сфери, ціннісних орієнтацій і кар'єрних уявлень майбутніх фахівців ДСНС.

Дослідження проводилось на базі Національного університету цивільного захисту України в період з жовтня 2024 року до лютого 2025 року. В дослідженні брала участь вибірка респондентів у загальній кількості 80 осіб – це курсанти, з другого по четвертий курс, різних факультетів НУЦЗУ.

Вииклад основного матеріалу. З метою вивчення мотиваційної сфери особистості було використано методику «Мотивація досягнення успіху» (автор – Т. Елерс), яка дозволяє оцінити ступінь вираженості відповідного мотиву. Рівні мотивації досягнення в досліджуваній вибірці розподілилися наступним чином: 40 осіб (50%) високий рівень, середній рівень 17 осіб (21,25 %) і низький рівень – 23 особи (28,75%). Оскільки основною метою нашого дослідження є вивчення психологічних особливостей формування кар'єрних перспектив у майбутніх працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій з різним рівнем мотивації досягнення, було прийнято рішення виокремити для подальшого аналізу дві контрастні групи: з високим та низьким рівнем мотивації. Це дозволяє чіткіше виявити відмінності між респондентами з різним мотиваційним фоном. Такий підхід дозволяє здійснити глибший аналіз кар'єрних орієнтацій майбутніх працівників ДСНС України з урахуванням ступеню мотиву досягнення. Таким чином, ми виділили дві групи досліджуваних: група №1 – респонденти з високим рівнем

мотивації досягнення (40 осіб); група №2 – респонденти з низьким рівнем мотивації досягнення (23 особи). Результати первинного аналізу показали, що більшість респондентів мають високий рівень мотивації досягнення.

З метою вивчення психологічних аспектів кар'єрної мотивації серед учасників дослідження, було застосовано методику «Кар'єрна мотивація»

авторства А. Ноє, Р. Ноє, Д. Баххубера в адаптації Є. А. Могільовкіна, яка дає можливість виявити специфічні кар'єрні мотиви, такі як прагнення до стабільності, просування, впливу, автономії тощо. Результати оцінювання складових кар'єрної мотивації – зокрема, кар'єрної інтуїції, кар'єрної залученості та стійкості – для груп з високим і низьким рівнем мотивації досягнення наведено в таблиці 1.

Табл. 1. Показники кар'єрної мотивації в групах з високим (№1) та низьким (№2) рівнем мотивації досягнення (бали, $M \pm \delta$)

Шкали	Досліджувані		t-критерій Стюдента	
	Група № 1	Група № 2	t	p
Кар'єрна інтуїція	26,14 ± 3,76	20,89 ± 5,58	4,15	p≤0,001
Кар'єрна причетність	28,03 ± 4,21	19,25 ± 7,18	5,49	p≤0,001
Кар'єрна стійкість	30,12 ± 5,01	23,41 ± 6,65	4,33	p≤0,001

Аналіз свідчить про те, що всі три досліджувані компоненти кар'єрної мотивації – кар'єрна інтуїція, причетність та стійкість – мають суттєво вищі показники у респондентів групи № 1 – з високим рівнем мотивації досягнення (статистична значущість $p \leq 0,001$).

Це дозволяє зробити науково обґрунтований висновок про високу сформованість ключових кар'єрних орієнтацій особистості в досліджуваних групах. Вищі показники за всіма трьома компонентами кар'єрної мотивації у респондентів з високим рівнем мотивації досягнення свідчать про те, що ці особи мають більш сформоване бачення власного професійного шляху, готовність до кар'єрних викликів та активну включеність у процес професійного саморозвитку.

Кар'єрна інтуїція, як здатність приймати ефективні рішення у складних професійних ситуаціях,

потребує високого рівня впевненості у собі та внутрішньої мотивації – саме такі характеристики переважають у досліджуваних з високою мотивацією досягнення. Кар'єрна причетність, що відображає емоційне залучення та готовність інвестувати ресурси у професійне зростання, також значно вища в осіб, орієнтованих на досягнення. Кар'єрна стійкість, як здатність долати труднощі та зберігати професійну активність у стресових умовах, прямо пов'язане з наявністю сили волі, внутрішньої мотивації та цілеспрямованості.

Таким чином, результати дослідження свідчать, що високий рівень мотивації досягнення є важливою психологічною умовою для формування зрілої, ефективної кар'єрної мотивації, що, у свою чергу, позитивно впливає на професійну діяльність майбутніх працівників ДСНС.

Для вивчення характеристик **джерел професійної мотивації** в групах з різним рівнем мотивації досягнення було застосовано методiku Дж. Барбуто, Р. Сколла «Визначення джерел мотивації». Дана методика базується на сучасній концепції взаємодії особистості з організацією, відображаючи складну структуру мотиваційної регуляції професійної поведінки.

Модель, запропонована авторами опитувальника, передбачає виокремлення п'яти основних джерел мотивації. Розуміння структури та домінуючих джерел мотивації дозволяє створити індивідуалізовану «мотиваційну карту» співробітника, що є дієвим інструментом у практиці управління персоналом. Хоча всі джерела можуть бути притаманні кожному індивіду, ступінь їх вираженості варіюється залежно від особистісних і професійних характеристик.

Результати застосування методики визначення джерел професійної мотивації дозволяють глибше зрозуміти мотиваційні складові, що впливають на кар'єрне становлення

молодих спеціалістів, зокрема майбутніх працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Розуміння і розвиток цих мотиваційних складових формує здатність молодих працівників до планування своєї кар'єри, адаптації до змінюваних умов професійного середовища та наполегливого руху до досягнення власних і організаційних цілей. Системне дослідження цих джерел дає змогу побудувати ефективні стратегії управління кар'єрним ростом молодих спеціалістів, враховуючи індивідуальні мотиваційні чинники, що стимулюють їх професійну активність та розвиток.

Таким чином, існує п'ять джерел мотивації, що розглядаються в нашій роботі: процесуальна мотивація, інструментальна мотивація, мотивація зростання (внутрішня Я-концепція), мотивація соціального визнання (зовнішня Я-концепція) і ціннісна мотивація (інтерналізація мети). Результати аналізу джерел мотивації за методикою Барбуто-Сколла представлені в таблиці 2.

Табл. 2. Показники джерел професійної мотивації в групах з високим (№1) та низьким (№2) рівнем мотивації досягнення (бали, $M \pm \delta$)

Шкали	Досліджувані		t-критерій Стьюдента	
	Група № 1	Група № 2	t	P
Внутрішні процеси	1,73±0,29	0,85±0,51	4,41	p≤0,001
Інструментальна мотивація	1,10±1,05	0,77±1,22	1,24	p≥0,05
Зовнішня «Я-концепція»	0,74±0,40	0,15±0,12	2,41	p≤0,05
Внутрішня «Я-концепція»	2,08±0,86	1,68±0,63	1,84	p≥0,05
Інтерналізація мети	1,49±0,09	0,65±0,81	4,15	p≤0,001

Результати показали, що за шкалами «внутрішні процеси»

(p≤0,001), «зовнішня «Я-концепція» (p≤0,05) та «інтерналізація мети»

($p \leq 0,001$) визначаються статистичні відмінності на користь групи респондентів з високим рівнем мотивації досягнення. За шкалами «інструментальна мотивація» та «внутрішня «Я-концепція» вірогідних розбіжностей між групами не виявлено.

Згідно з отриманими результатами, можна зробити кілька важливих висновків: респонденти з високим рівнем мотивації досягнення показали вищий рівень мотивації за шкалою «внутрішні процеси» ($p \leq 0,001$), що свідчить про їх більшу зацікавленість у самому процесі праці та задоволення від виконуваних завдань. Це вказує на їх орієнтацію на досягнення особистих професійних результатів, що є важливим фактором для ефективності роботи в організаціях, таких як Державна служба України з надзвичайних ситуацій.

У той час як респонденти з високим рівнем мотивації досягнення виявляють трохи більший інтерес до матеріальних винагород, різниця між групами не була статистично значущою, що вказує на певну рівновагу у важливості матеріальних стимулів для обох груп.

Респонденти з високим рівнем мотивації досягнення виявили більшу потребу в визнанні своїх компетенцій та досягнень з боку оточуючих ($p \leq 0,05$). Це свідчить про їх прагнення до соціального схвалення та підтримки, що може сприяти більшій активності в професійній діяльності та кращим результатам в організаціях.

Внутрішня Я-концепція, яка відображає прагнення відповідати власним стандартам і досягати професійного розвитку відповідно до власних переконань і цінностей, також показала високий рівень у респондентів з високим рівнем

мотивації досягнення, хоча статистичні розбіжності між групами не були суттєвими. Це підкреслює важливість самосвідомості та саморозвитку як основних джерел професійної мотивації для кожної людини.

Визначаються розбіжності між групами у показниках інтерналізації мети ($p \leq 0,001$), де респонденти з високим рівнем мотивації досягнення демонструють значно більший рівень бажання досягати цілей, що відповідають їх власним цінностям і переконанням. Це є суттєвим фактором, що підвищує їхню готовність до професійних викликів і досягнення довгострокових цілей.

Отже, респонденти з високим рівнем мотивації досягнення, порівняно з тими, хто має низький рівень мотивації, виявляють значно вищі показники у всіх ключових компонентах мотивації, що вказує на їх більшу зацікавленість у розвитку кар'єри, професійній самореалізації та досягненні особистих і організаційних цілей. Ці результати підкреслюють важливість мотиваційних чинників для забезпечення високої продуктивності та ефективності роботи в професійних установах, таких як Державна служба України з надзвичайних ситуацій. Згідно з класифікацією джерел мотивації, можна побудувати систему координат, яка допоможе прогнозувати поведінку людини та зрозуміти, як вона приймає рішення.

Респонденти з низьким рівнем мотивації досягнення характеризуються меншою активністю в професійному та особистісному розвитку, що має прямий вплив на їх кар'єрну спрямованість. За показниками методики, у таких осіб спостерігається низька орієнтація на

досягнення високих результатів, а також слабка внутрішня мотивація до професійного розвитку.

Таким чином, респонденти з низьким рівнем мотивації досягнення не проявляють високої зацікавленості в кар'єрному розвитку, вони менш амбіційні та менш зацікавлені у досягненні високих професійних результатів. Їхня мотивація до роботи обмежена мінімальними зовнішніми стимулюючими факторами, а внутрішні потреби для розвитку і самовдосконалення не є для них пріоритетними.

Ціннісні орієнтації – це система свідомого відношення особистості до самого себе, до своєї роботи, вони визначають мотиваційну програму, та стимулюють інтереси особистості. **Кар'єрні орієнтації** – це основа, яку індивід може використовувати при виборі моделі здійснення своєї власної кар'єри. Вони впливають із ціннісних орієнтацій, які формуються під

впливом виховання, оточення, у якому зростає людина та особливостей його характеру. Кар'єрні орієнтації формуються на основі вже сформованих ціннісних орієнтацій і в процесі набуття життєвого досвіду. Критерії кар'єрних орієнтацій багато в чому визначаються інтересами та нахилами особистості до певного виду професійної діяльності. Врахування цих факторів суттєво підвищує ймовірність того, що особа, яка знаходиться на шляху обрання своєї професійної діяльності, обере кар'єру, яка принесе їй найбільшого морального задоволення та дозволить максимально реалізувати свій особистий потенціал.

Для дослідження кар'єрних орієнтацій ми використали методику діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі Е. Шейна (адаптація В.А. Чікер, В.Е. Вінокурова). Результати представлені в таблиці 3.

Табл. 3. Показники кар'єрних орієнтацій в групах з високим (№1) та низьким (№2) рівнем мотивації досягнення (бали, $M \pm \delta$)

Показники кар'єрних орієнтацій	Досліджувані		t-критерій Стьюдента	
	Група № 1	Група № 2	t	p
Професійна компетентність	6,11 ± 1,28	4,03 ± 1,52	5,65	p ≤ 0,001
Менеджмент	5,92 ± 1,89	4,57 ± 1,74	3,05	p ≤ 0,01
Автономія	6,09 ± 1,62	5,42 ± 1,48	2,18	p ≤ 0,05
Стабільність роботи	21,43 ± 6,37	18,85 ± 8,79	1,74	p ≥ 0,05
Стабільність місця проживання	17,53 ± 6,88	16,41 ± 7,07	0,79	p ≥ 0,05
Служіння	7,11 ± 1,07	5,69 ± 2,14	2,55	p ≤ 0,01
Виклик	5,88 ± 1,09	4,14 ± 1,12	3,62	p ≤ 0,001
Інтеграція стилів життя	8,62 ± 1,33	5,46 ± 3,64	1,91	p ≥ 0,05
Підприємництво	6,19 ± 1,31	4,81 ± 1,06	3,28	p ≤ 0,001

З наведеної таблиці видно, що результати дослідження за шкалами методики, що визначають чинники кар'єрних орієнтацій розподілились

наступним чином: визначаються статистично значущі відмінності між групами за шкалами: «професійна компетентність» (p ≤ 0,001), «мене-

джмент» ($p \leq 0,01$), «автономія» ($p \leq 0,05$), «служіння» ($p \leq 0,01$), «виклик» ($p \leq 0,001$) та «підприємництво» ($p \leq 0,001$). Усі ці шкали переважають у групі респондентів з високим рівнем мотивації досягнення. Водночас за шкалами «стабільність роботи», «стабільність місця проживання» та «інтеграція стилів життя» значущих розбіжностей між групами не виявлено.

Робітники з високим рівнем мотивації досягнення, будуть робити усе для досягнення своєї цілі в кар'єрному зростанні, що ми бачимо з нашого дослідження. Такі працівники не бояться складної роботи, виконання різних завдань, що потребують творчості та вміння створювати щось нове, це приносить таким працівникам більше натхнення працювати. Їхня орієнтація на досягнення високих результатів сприяє не тільки кар'єрному зростанню, але й глибшому розумінню значення особистого професійного розвитку. Кар'єра для таких працівників – це не просто посада, а шлях до постійного самовдосконалення, здобуття нових знань і вмінь, що дозволяє їм досягати нових висот і отримувати задоволення від своєї праці.

У той час, як респонденти з низьким рівнем мотивації досягнення більше схильні до спрощеного уявлення про кар'єрне самовизначення, вони з більшою ймовірністю обирають стратегії, пов'язані з мінімальними трудовими зусиллями та навантаженням. Це також відображається у їх уявленнях про майбутню кар'єру, де вони мають більш обмежені перспективи щодо кар'єрного зростання.

У майбутніх працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій з високим рівнем мотивації

досягнення домінують кар'єрні орієнтації, спрямовані на розвиток професійної компетентності, ефективний менеджмент, автономність у роботі, служіння організації та прийняття викликів. Вони прагнуть до постійного вдосконалення своїх професійних навичок і вміння інтегрувати зусилля команди для досягнення спільних цілей. Ці працівники розуміють свою відповідальність за кінцеві результати діяльності організації і усвідомлюють, що їхні рішення мають важливе значення для її успіху. Вони не бояться важкої праці, активно шукають можливості для саморозвитку і готові виконувати завдання, що вимагають творчого підходу та здатності до інновацій. Для таких осіб кар'єрне зростання є не лише результатом досягнень, але й потужним мотиватором для подальшої роботи. Вони прагнуть отримати визнання за свої таланти і досягнення, що має знаходити відображення у статусі, який відповідає їхньому професійному рівню та компетенціям.

Натомість для працівників з низьким рівнем мотивації досягнення головним є збереження стабільності на поточній посаді, незалежно від її змісту. Вони віддають перевагу відсутності додаткових навантажень, відряджень чи будь-яких змін у своїй роботі, оскільки не готові до інновацій чи впровадження нових ідей, що потребують значних зусиль. Для таких осіб важливо зберегти стабільність, зокрема в аспектах робочого процесу та місця проживання, і уникати ситуацій, що можуть створити додаткове напруження чи невизначеність.

Висновки. За результатами теоретичного аналізу та емпіричного

дослідження можна зробити такі висновки:

1. Кар'єра є важливим соціально-психологічним феноменом, що охоплює всі аспекти людського життя, і впливає на професійний розвиток. Важливими чинниками є мотивація, інтереси, цінності, а також умови праці, які формують кар'єрні орієнтації працівників.

2. Мотивація досягнення визначається як прагнення людини до високих результатів. Майбутні працівники ДСНС з високим рівнем мотивації більш впевнені в собі, ініціативні та активні, тоді як працівники з низьким рівнем мотивації схильні більше переживати через можливі невдачі та мають низьку впевненість.

3. Працівники з високим рівнем мотивації досягнення демонструють більшу кар'єрну причетність і стійкість, активно долають професійні труднощі та сприяють розвитку організації. З іншого боку, працівники з низьким рівнем мотивації не ініціативні й погано адаптуються до змін.

4. Майбутні працівники ДСНС з високим рівнем мотивації впевнені у виборі професії, мають сильну внутрішню мотивацію і прагнуть до самовдосконалення. Працівники з низьким рівнем мотивації виконують свої обов'язки з мінімальним зусиллям, і часто незадоволені умовами праці.

5. Високий рівень мотивації досягнення пов'язаний з орієнтацією на розвиток професійних навичок та досягнення організаційних цілей, тоді як працівники з низьким рівнем мотивації більше орієнтовані на збереження існуючого статусу.

6. Працівники з високим рівнем мотивації чітко оцінюють свої кар'єрні перспективи і мають позитивне ставлення до майбутнього професійного розвитку, тоді як працівники з низьким рівнем мотивації не мають зацікавленості у кар'єрному зростанні.

Як загальний висновок можна відзначити, що результати дослідження свідчать про важливість вивчення мотивації досягнення для формування активної, цілеспрямованої кар'єрної орієнтації. Вони показують, що високий рівень мотивації досягнення позитивно впливає на кар'єрне самовизначення, орієнтацію на професійне зростання, а також на розвиток професійних цінностей, які визначають успіх у кар'єрі.

Література

1. Біскуп В.С. Психологія професійної діяльності: підручник/за ред. С.К. Шандрука. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 256 с.

2. Войтенко О. В. Професійне благополуччя: зміст поняття та його ключові структурні компоненти. Вісник Національного університету оборони України. 2023. №3 (73). С. 57-64.

3. Горова О. О. Професійний розвиток як чинник суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій. Вчені записки Університету «Крок». 2021. №3 (63). С. 195-201.

4. Заграй Л., Симовоник С. Мотивація досягнення працівників ІТ-сфери: діагностичні виміри, показники дослідження. Психологія особистості : науковий теоретико-методологічний і прикладний психологічний журнал. Івано-Франківськ : Прикарпатський національний університет імені

Василя Стефаника. 2022. Т. 12. № 1. С. 42-48.

5. Карамушка Л., Тиченко М. Особливості ціннісно-мотиваційного компоненту психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2023. № 30 (4). С. 65-82.

6. Клименко Ю. О. Особливості кар'єрних орієнтацій студентів. Психологія і особистість. 2021. № 2 (20). С.100-114.

7. Кравчук С. М. Соціально-психологічні чинники професійної самореалізації фахівців оперативно-рятувальних служб: дис... канд. психол. наук: 19.00.05. Інст. психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2021. 228 с.

8. Крижановська А., Денг Хуї. Проблема професійного зростання у структурі кар'єрного розвитку фахівця. Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Психологія. 2022. Вип. 66. С. 24-37

9. Кузьмін В. В. Концептуалізація понять «кар'єра» та «кар'єрні стратегії» в роботах зарубіжних і вітчизняних соціологів. Вісник Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. 2021. № 1 (48). С. 206-220.

10. Мицишин М., Симканіч Т. (2022). Зміна професійних ціннісних орієнтацій студентів-психологів в умовах війни. Вісник Національного університету оборони України. 2022. № 2 (66). С.71-78.

11. Мухіна Л.М. Особливості мотивації досягнення успіху та уникнення невдач у студентському

колективі. Габітус. 2024. № 58. С. 93 - 97.

12. Ортікова Н.В. Чинники кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості та визначення психодіагностичного інструментарію їх дослідження. Габітус. Одеса: Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій, 2020. Вип.12. С.249- 255.

13. Пономаренко І.В. Мотиваційні чинники професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна). 2024. Вип. 1. С. 47-53.

14. Попова О. Мотивація досягнення успіху та її роль у формуванні професійної компетентності майбутніх інженерів-бакалаврів. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2024. № 5 (139). С. 334-344.

15. Тиченко М. Аналіз особливостей професійної кар'єри в дослідженнях українських та зарубіжних науковців. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2022 № 11(25). С. 102-108

16. Ткачова Н.О., Байдала В.В., Чирва Я.О. Розробка стратегії та плану кар'єрного зростання майбутніх фахівців. Теорія і методика професійної освіти. 2024. Вип. 69, том 2. С.161-164.

17. Чабань А. В. Основні компоненти професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія. 2022. № 3 (52). С. 174-179.

*L. Perelyhina¹, Doctor of Biological Sciences, Professor
O. Zhoglo¹, a student pursuing higher education at the second (master's) level
T. Selyukova², Lecturer at the Department*

¹*National University of Civil Defence of Ukraine (Ukraine)*²*Kharkiv National Medical University (Ukraine)*

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF CAREER GROWTH PROSPECTS OF FUTURE EMPLOYEES OF THE SES OF UKRAINE WITH DIFFERENT LEVELS OF ACHIEVEMENT MOTIVATION

The article addresses the pressing issue of career self-determination among future employees of the State Emergency Service of Ukraine (SES) in the context of their level of achievement motivation. The importance of intrinsic motivation is emphasized as a key factor in the formation of professional identity, success orientation, readiness for professional development, and effectiveness in high-risk environments.

An individual's success on the path to professional self-determination, their ability to flexibly adapt to changing conditions in the professional environment, and their perseverance in achieving career goals largely depend on the level of intrinsic motivation, particularly achievement motivation. Different levels of achievement motivation result in significant differences in the perception of work, formation of career expectations, level of professional ambition, and degree of readiness for continuous professional development and self-improvement.

The results of the conducted research clearly indicate that respondents with a high level of achievement motivation demonstrate more developed career intuition, a deep sense of engagement in professional activity, a high level of professional resilience, and perseverance in overcoming challenges. They are also characterized by strong intrinsic motivational sources, such as the internalization of professional goals, a strong drive for personal and professional self-realization, and a need for social recognition of their achievements. In contrast, research participants with a low level of achievement motivation show less professional activity, weakly expressed professional orientation, and insufficient internal focus on achieving significant results in their professional field.

Based on the obtained data, an important conclusion was drawn regarding the decisive role of the motivational factor in the successful formation of an individual career strategy. The research findings have significant practical value for developing effective psychological support programs for personal career development and enhancing the overall effectiveness of the SES's system for training qualified personnel.

Keywords: Career development, career self-determination, achievement motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, goal internalization, professional identity, self-realization, professional orientation.

Reference

1. Biskup, V. S. (2022). Psychology of Professional Activity [Psychology of Professional Activity]: Textbook (S. K. Shandruk, Ed.). Ternopil: ZUNU. 256 p. [in Ukrainian]
2. Voitenko, O. V. (2023). Professional Well-being: Concept Content and Its Key Structural Components [Professional Well-being: Concept Content and Its Key Structural Components]. Bulletin of the National Defense University of Ukraine, (3)73, pp. 57–64. [in Ukrainian]
3. Horova, O. O. (2021). Professional Development as a Factor of Subjective Well-being of Educational Organization Personnel [Professional Development as a Factor of Subjective Well-being of Educational Organization Personnel]. Scientific Notes of KROK University, (3) 63, pp. 195–201. [in Ukrainian]

4. Zagrai, L., & Symovonik, S. (2022). Achievement Motivation of IT Sector Employees: Diagnostic Dimensions and Research Indicators [Achievement Motivation of IT Sector Employees: Diagnostic Dimensions and Research Indicators]. *Personality Psychology*, 12(1), pp. 42–48. [in Ukrainian]
5. Karamushka, L., & Tychenko, M. (2023). Features of the Value-Motivational Component of Psychological Readiness for Professional Career Implementation in Creative Industry Employees [Features of the Value-Motivational Component of Psychological Readiness for Professional Career Implementation in Creative Industry Employees]. *Organizational Psychology. Economic Psychology*, (4)30, pp. 65–82. [in Ukrainian]
6. Klymenko, Yu. O. (2021). Peculiarities of Career Orientations of Students [Peculiarities of Career Orientations of Students]. *Psychology and Personality*, (2)20, pp. 100–114. [in Ukrainian]
7. Kravchuk, S. M. (2021). Socio-Psychological Factors of Professional Self-Realization of Emergency Service Specialists [Socio-Psychological Factors of Professional Self-Realization of Emergency Service Specialists]: Dissertation for Candidate of Psychological Sciences (19.00.05). H. S. Kostiuk Institute of Psychology, NAES of Ukraine. 228 p. [in Ukrainian]
8. Kryzhanovska, A., & Deng, H. (2022). The Problem of Professional Growth in the Structure of Career Development of a Specialist [The Problem of Professional Growth in the Structure of Career Development of a Specialist]. *Bulletin of H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University. Psychology*, (66), pp. 24–37. [in Ukrainian]
9. Kuzmin, V. V. (2021). Conceptualization of the Concepts "Career" and "Career Strategies" in the Works of Foreign and Domestic Sociologists [Conceptualization of the Concepts "Career" and "Career Strategies" in the Works of Foreign and Domestic Sociologists]. *Bulletin of Yaroslav Mudryi National Law University*, (1)48, pp. 206–220. [in Ukrainian]
10. Myshchysyn, M., & Symkanych, T. (2022). Changes in Professional Value Orientations of Psychology Students During Wartime Conditions [Changes in Professional Value Orientations of Psychology Students During Wartime Conditions]. *Bulletin of the National Defense University of Ukraine*, (2)66, pp. 71–78. [in Ukrainian]
11. Mukhina, L. M. (2024). Peculiarities of Achievement Motivation and Avoidance of Failure in a Student Group [Peculiarities of Achievement Motivation and Avoidance of Failure in a Student Group]. *Habitus*, (58), pp. 93–97. [in Ukrainian]
12. Ortikova, N. V. (2020). Factors of Career Growth in Public Employment Service Specialists and Determination of Psychodiagnostic Tools for Their Study [Factors of Career Growth in Public Employment Service Specialists and Determination of Psychodiagnostic Tools for Their Study]. *Habitus*, (12), pp. 249–255. Odesa: Black Sea Research Institute of Economics and Innovation. [in Ukrainian]
13. Ponomarenko, I. V. (2024). Motivational Factors of Professional Well-being in Employees of the State Emergency Service of Ukraine [Motivational Factors of Professional Well-being in Employees of the State Emergency Service of Ukraine]. *Scientific Bulletin of Lviv State*

University of Internal Affairs (Psychological Series), (1), pp. 47–53. [in Ukrainian]

Popova, O. (2024). Achievement Motivation and Its Role in Forming Professional Competence of Future Bachelor Engineers [Achievement Motivation and Its Role in Forming Professional Competence of Future Bachelor Engineers]. Pedagogical Sciences: Theory, History, Innovative Technologies, (5)139, pp. 334–344. [in Ukrainian]

Tychenko, M. (2022). Analysis of Career Characteristics in Research by Ukrainian and Foreign Scholars [Analysis of Career Characteristics in Research by Ukrainian and Foreign Scholars]. Organizational Psychology. Economic Psychology, (11)25, pp. 102–108. [in Ukrainian]

Tkachova, N. O., Baidala, V. V., & Chyrva, Ya. O. (2024). Development of Strategy and Career Growth Plan for Future Specialists [Development of Strategy and Career Growth Plan for Future Specialists]. Theory and Methodology of Vocational Education, 69(2), pp. 161–164. [in Ukrainian]

Chaban, A. V. (2022). Key Components of Professional Formation of Future SES Officers [Key Components of Professional Formation of Future SES Officers]. Scientific Works of the Interregional Academy of Personnel Management. Psychology, (3) 52, pp. 174–179. [in Ukrainian]

Надійшла до редколегії: 01.05.2025

Прийнята до друку: 26.05.2025