

Перелигіна Ліна Анатоліївна,
доктор біологічних наук,
професор кафедри психології
діяльності в особливих умовах,
Національний університет цивільного захисту України,
м. Черкаси, Україна

Жогло Ольга Володимирівна,
здобувачка магістерського рівня вищої освіти
факультету управління та безпеки населення,
Національний університет цивільного захисту України,
м. Черкаси, Україна

Жогло Володимир Миколайович,
старший викладач кафедри фізичної підготовки
Національний університет цивільного захисту України,
м. Черкаси, Україна

МОТИВАЦІЙНІ ДЕТЕРМІНАНТИ УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ СИСТЕМИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ: ПРОГНОЗ НА РЕКОМЕНДАЦІЇ

У сучасному суспільстві, що характеризується високим рівнем динаміки, нестабільністю соціального середовища та зростаючими вимогами до професійної компетентності, особливої актуальності набуває питання прогнозування успішності кар'єрного зростання фахівців, зокрема майбутніх працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС).

Специфіка їхньої діяльності вимагає не лише знань і вмінь, а й внутрішньої психологічної готовності до дій в умовах стресу, підвищеної відповідальності та ризику. З огляду на це, важливим є дослідження соціально-психологічних чинників, що впливають на кар'єрну динаміку, зокрема таких, як мотивація досягнення та її взаємозв'язок із кар'єрною мотивацією.

Метою дослідження є визначення та аналіз соціально-психологічних особливостей, які впливають на перспективи кар'єрного зростання майбутніх працівників ДСНС України з урахуванням спрямованості їхньої мотивації досягнення. В рамках вивчення загальної мотиваційної структури особистості та її рівнів, основна увага приділяється виявленню кар'єрної мотивації, а саме кар'єрної інтуїції, причетності та стійкості, що дозволяє здійснити психологічне прогнозування професійної реалізації

У межах дослідження були поставлені такі завдання: здійснити теоретичний аналіз сучасних підходів до вивчення мотивації досягнення й кар'єрної мотивації в контексті професійної діяльності в екстремальних умовах;

емпірично вивчити рівень і спрямованість мотивації досягнення за опитувальником Т. Елерса; визначити домінантні кар'єрні орієнтації за методикою «Кар'єрна мотивація» (автори: А. Ноє, Р. Ноє, Д. Баххубер; адаптація Є.А. Могільовкіна); проаналізувати особливості цих феноменів та на основі результатів розробити практичні рекомендації щодо підвищення ефективності професійної підготовки й адаптації майбутніх рятувальників

Теоретико-методологічна основа дослідження ґрунтується на теорії мотивації досягнення Т. Елерса, яка трактує її як стійке прагнення особистості досягати високих результатів, долати перешкоди, орієнтуватися на успіх або уникати невдач. Модель кар'єрної мотивації А. Ноє, Р. Ноє та Д. Баххубера виділяє три провідні компоненти: кар'єрну інтуїцію (усвідомлення професійних сильних сторін і реалістичних очікувань), кар'єрну причетність (ідентифікація з професійною сферою та залученість у неї) та кар'єрну стійкість (здатність адаптуватися, зберігаючи ефективність в умовах змін і труднощів). Крім того, дослідження спиралося на концепції професійної самореалізації, що підкреслюють роль мотиваційних і особистісних факторів у побудові кар'єрної траєкторії [1; 2; 3].

У вибірці дослідження взяли участь 80 осіб – курсанти Національного університету цивільного захисту України. Серед респондентів – 70% чоловіків і 30% жінок віком від 19 до 21 року. Дослідження проводилось конфіденційно, на добровільних засадах, із дотриманням етичних норм.

Оскільки головною метою нашого дослідження являється вивчення психологічних особливостей кар'єрних перспектив у майбутніх працівників державної служби України з надзвичайних ситуацій з різними рівнем мотивації досягнення, ми виділили дві групи досліджуваних, які мають між собою яскраво протилежні характеристики, а саме: високий та низький рівень мотивації досягнення. Основні результати показали, що значна більшість курсантів мають високий рівень мотивації досягнення,

Кар'єрна мотивація варіюється залежно від індивідуальних особливостей: високий рівень кар'єрної інтуїції спостерігався у тих, хто чітко уявляє свій кар'єрний шлях і володіє адекватною самооцінкою; кар'єрна причетність була нижчою у респондентів із невизначеною ідентифікацією з професією; кар'єрна стійкість проявлялась внутрішньою мотивацією до досягнення й готовністю до саморозвитку. Отримані результати є статистично значущими при порівнянні груп з різним рівнем мотивації досягнення на користь групи респондентів в високим рівнем прагнення до успіху ($p \leq 0,001$). Це дає підстави говорити про можливість соціально-психологічного прогнозування успішності кар'єрного зростання на основі вивчення мотиваційної сфери особистості.

Отже, можна стверджувати: майбутні співробітники Державної служби України з надзвичайних ситуацій, які вирізняються сильною мотивацією до успіху, демонструватимуть глибоку відданість організації. Ця відданість проявлятиметься в їхній готовності беззастережно застосовувати всі свої вміння та професійні знання для досягнення поставлених цілей. Вони не вагатимуться докладати максимум зусиль, навіть жертвуючи особистим часом і не розраховуючи на додаткову винагороду, аби бачити цілі організації втіленими в життя.

Що ж до кар'єрної стійкості, то вона відображатиметься у здатності цих фахівців мужньо долати різноманітні робочі складнощі, гнучко пристосовуватися до змін, що виникатимуть у залежності від обставин, та наполегливо йти до реалізації своїх кар'єрних прагнень.

Кар'єрна інтуїція, своєю чергою, свідчитиме про їхнє реалістичне бачення власних кар'єрних перспектив. Такі працівники ДСНС прагнутимуть активно планувати свій професійний шлях та робочий процес, а також об'єктивно оцінювати власні професійні сильні сторони та можливості у співвідношенні з різноманітними викликами, з якими вони неодмінно зіткнуться під час виконання службових обов'язків. Більше того, високий рівень професійної інтуїції допомагатиме їм передбачати потенційні перешкоди та заздалегідь розробляти стратегії їх подолання, роблячи їх ще ефективнішими у своїй діяльності [2, с. 96].

У майбутніх працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій з низькою мотивацією досягнення *кар'єрна причетність* може проявлятися як формальне виконання обов'язків без особливої зацікавленості в успіху організації. Вони можуть не відчувати сильної вірності до цілей організації і не демонструвати готовності докладати додаткових зусиль для їх реалізації. Їхня робота може обмежуватися чітко визначеним робочим часом, і вони навряд чи будуть ініціювати додаткові завдання чи залишатися після роботи без необхідності [1, с. 116].

Кар'єрна стійкість у таких співробітників може бути низькою. Вони можуть швидко здаватися перед труднощами, відчувати дискомфорт при змінах і мати труднощі з адаптацією до нових ситуацій. При виникненні перешкод у кар'єрному зростанні вони можуть легко втрачати наполегливість і відмовлятися від своїх амбіцій.

Щодо кар'єрної інтуїції, то в осіб з низькою мотивацією досягнення вона може бути слабо вираженою. Вони можуть мати нечітке уявлення про свої кар'єрні перспективи, не схильні до планування свого професійного розвитку та можуть мати складнощі з адекватною оцінкою своїх професійних сил і можливостей у контексті робочих завдань. Вони можуть не бачити зв'язку між

своїми діями та майбутнім кар'єрним зростанням і не проявляти ініціативи у виявленні та використанні нових можливостей.

Практичне значення результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані у професійному відборі, формуванні мотиваційних стратегій освітнього процесу, психологічному супроводі курсантів та молодих фахівців, а також у системі консультування щодо планування й управління кар'єрою. Розроблені на основі дослідження рекомендації, спрямовані на посилення внутрішньої мотивації до успіху у тих осіб, які мали низький розвиток відповідальності, впевненості, самоусвідомлення професійних цілей і ідентифікації з обраною справою, що є особливо важливим у підготовці кадрів для таких відповідальних служб, як ДСНС України.

Список використаних джерел

1. Куций О. А. Потенціал психології кар'єри та перспективи його застосування щодо персоналу, який діє в особливих умовах. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2015. Вип. 18. С. 111–120.
2. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. Проблеми сучасної психології. 2013. № 1. С. 91–104.
3. Шатілова О. С. Психологія кар'єри: методи дослідження. Теорія і практика сучасної психології. 2018. № 4. С. 227–238.

Птахіна Ольга Миколаївна,

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри публічної служби й управління
навчальними закладами Державний заклад
«Луганський національний університет
імені Тараса Шевченка»,
м. Полтава, Україна

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Державне управління забезпечення національної безпеки є складним, багаторівневим процесом, спрямованим на захист життєво важливих інтересів особистості, суспільства та держави від різноманітних загроз. Ефективність цього управління безпосередньо впливає на стабільність, розвиток та добробут країни.

Державна політика у сфері національної безпеки та оборони – це механізм, який забезпечує стабільну, організовану та цілеспрямовану діяльність, яку прямо чи опосередковано здійснюють існуючі державні інституції щодо існуючої проблеми чи сукупності проблем, на які впливає реальна чи потенційна загроза