

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

Перелигіна Ліна Анатоліївна,
д.б.н., професор кафедри психології
діяльності в особливих умовах,
Національний університет цивільного захисту України
м. Черкаси, Україна

МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКА В СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Zhohlo Olha,
National University of Civil Protection of Ukraine,
Cherkasy, Ukraine
Perelygina Lina,
National University of Civil Protection of Ukraine,
Cherkasy, Ukraine

MOTIVATIONAL ASPECTS OF EMPLOYEE PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN A MODERN ORGANIZATION

Abstract: In modern labor market conditions, career planning is a key factor for employee motivation and professional development. This paper explores internal and external motivational factors influencing career growth, emphasizing the importance of alignment between personal potential and organizational conditions. Effective motivation strategies enhance job satisfaction, performance, and readiness to respond to professional challenges.

Keywords: professional development, career planning, motivation, employee

satisfaction, organizational success.

У сучасних умовах ринку праці, що характеризується високою конкуренцією, постійними трансформаціями та зростаючими вимогами до професійної компетентності, планування кар'єрного шляху набуває особливої актуальності. Для працівника усвідомлення перспектив кар'єрного зростання відіграє ключову роль у формуванні професійної ідентичності, мотиваційної спрямованості та внутрішньої готовності до самореалізації в обраній сфері діяльності.

Кар'єрне планування сприяє не лише підвищенню рівня задоволеності працею, а й забезпечує стратегічне бачення особистого розвитку. Воно дозволяє працівникові не лише орієнтуватися в межах організаційної структури, а й адаптувати свої навички й знання до потреб ринку, активно впливаючи на зміст і вектор професійної траєкторії. Таким чином, кар'єрне зростання стає джерелом самовдосконалення, підвищення доходу, реалізації потенціалу та соціального визнання.

Одним з провідних завдань фахівців із управління персоналом є формування ефективної системи мотивації, орієнтованої на підтримку професійного зростання співробітників. Мотивація до кар'єрного розвитку розглядається як внутрішній стимул, що активізує прагнення досягати нових цілей, долати труднощі та приймати виклики. Вона є інтегральним психологічним утворенням, що поєднує потреби в досягненні, прагнення до успіху, самореалізації та соціального визнання.

Згідно з класичними й сучасними підходами, успіх у будь-якій професійній діяльності залежить від трьох головних компонентів: по-перше, здібностей до виконання конкретного виду діяльності; по-друге, мотивації досягнення результату; по-третє, впливу зовнішніх умов – соціальних, економічних і організаційних.

Сучасні психологічні дослідження трактують мотивацію як складну, багаторівневу систему впливів, до якої входять особистісні потреби, установки, цінності, соціальні очікування та організаційні стимули. Саме мотивація є тим

чинником, який активізує професійну поведінку, підтримує її на високому рівні та забезпечує гнучкість і стійкість у кризових чи змінних ситуаціях.

Успішна реалізація потенціалу працівника стає можливою за умови, коли його мотиваційна сфера узгоджується з реальними умовами діяльності, що, в свою чергу, вимагає створення на рівні організації ефективних умов для кар'єрного розвитку – чітких шляхів просування, системи оцінювання досягнень, підтримки ініціативності та інноваційності.

У процесі планування та розвитку кар'єри важливо орієнтувати мотивацію на реалістичне сприйняття особистістю того, чого вона може досягти в конкретних умовах праці, враховуючи реальний рівень її особистісного та професійного потенціалу.

С. С. Занюк зазначає, що мотивація є сукупністю факторів, які стимулюють активність особистості; це всі мотиви, потреби, стимули та ситуативні чинники, що впливають на поведінку людини [1, с. 168].

Як і інші форми мотивації, професійна мотивація зазнає впливу як зовнішніх, так і внутрішніх факторів. Тому вона є одночасно стабільною та змінною, динамічною сутністю. Загальна закономірність полягає в тому, що розвиток мотивації професійної діяльності відбувається через кілька етапів, кожен з яких має свою специфічну структуру професійної мотивації:

1. Етап вибору професії або спеціальності.
2. Етап вибору робочого місця.
3. Етап безпосередньої реалізації професійної діяльності [2, с.223].

Реалізація трудової діяльності людини в значній мірі залежить від сукупності мотивів, які впливають на кожен етап цього процесу: мотиви трудової діяльності формують мотиви вибору професії, а ті, в свою чергу, впливають на вибір робочого місця. Професійна мотивація має вагомий вплив на ефективність професійної діяльності. Одним з найбільш важливих і складних аспектів ефективності в контексті мотивації є задоволеність працівника своєю роботою: відчуття досягнення результату та задоволення від нього сприяють підвищенню продуктивності праці. Отже, не тільки задоволеність працею

підвищує ефективність діяльності, але й ефективність роботи позитивно впливає на рівень задоволення працівника.

Проблема мотивації є однією з найглибше досліджених у психології. Однак, говорити про єдину точку зору щодо цього поняття неможливо. Наразі в психології існує велика кількість різних визначень мотивації та мотиву, а також різноманітних підходів до їх вивчення.

Список використаних джерел:

1. Занюк С.С. Психологія мотивації. Навчальний посібник. Київ: Видавництво «Либідь», 2002. 304 с.
2. Кузьмін О.Є, Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник. К.: Академвидав, 2012. 416 с.