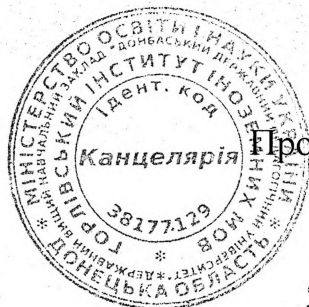


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ГОРЛІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІНОЗЕМНИХ МОВ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ДОНБАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

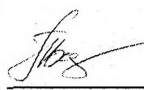


«Рекомендована до захисту»

Протокол № 5 від 23.11 2021 р.

Завідувач кафедри

доц. Борозенцева Т.В.


(підпис)

ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ АДАПТИВНОСТІ
СПЕЦІАЛІСТІВ ІТ - СФЕРИ
МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

зі спеціальності 014.03 Середня освіта (Історія),

Додаткова спеціальність 053 Психологія

Освітня програма – Середня освіта (Історія). Психологія

Виконавець:

здобувач 602-а групи

факультету соціальної та мовної комунікації

Борозенцев Максим Сергійович

Науковий керівник:

к. психол. н., доцент

Грицук Оксана Вікторівна

Бахмут – 2021

АНОТАЦІЯ

Магістерську роботу присвячено дослідженню ціннісно-мотиваційних чинників адаптивності спеціалістів ІТ – сфери. Теоретично проаналізовано та систематизовано знання про сучасні дослідження проблеми адаптивності особистості. Розроблено діагностичну батарею методів та методик, що характеризують ціннісно-мотиваційні чинники адаптивності спеціалістів ІТ-сфери. Емпірично досліджено особливості адаптивності спеціалістів ІТ – сфери, їх установок, цінностей, стилів саморегуляції. Розроблено психологічну програму розвитку адаптивності спеціалістів ІТ – сфери.

Констатовано, що адаптивність виступає результатом професіогенезу, особистісної та професійної зрілості професіонала.

ANNOTATION

The master's thesis is devoted to studying the value-motivational factors of adaptability of IT specialists. It is theoretically analyzed and systematized the knowledge of modern research on the problem adaptability of a person. A diagnostic battery of methods and techniques that characterize the value-motivational factors of adaptability of IT specialists has been developed. The peculiarities of adaptability of IT specialists, their attitudes, values, styles of self - regulation are empirically investigated. A psychological program for the development of adaptability of IT specialists has been developed.

It is stated that adaptability is the result of the professional genesis, personal and professional maturity of IT specialist.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ АДАПТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ	7
1.1. Ціннісні орієнтації у структурі особистості	7
1.2. Мотиваційна складова особистості	15
1.3. Мотивація особистості та успішність діяльності	18
1.4. Адаптивність особистості-професіонала	25
Висновки до розділу 1	30
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ АДАПТИВНОСТІ СПЕЦІАЛІСТІВ ІТ – СФЕРИ	31
2.1. Психодіагностичні методи і методики дослідження. Опис і обґрунтування	31
2.2. Організація і проведення емпіричного дослідження	33
2.3. Психологічні особливості адаптивності спеціалістів ІТ – сфери	34
2.4. Ціннісно-мотиваційні чинники адаптивності спеціалістів ІТ – сфери	38
Висновки до розділу 2	45
РОЗДІЛ 3. РОЗВИВАЛЬНО-КОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА ДЛЯ СПЕЦІАЛІСТІВ ІТ – СФЕРИ	46
3.1. Обґрунтування розвивально-корекційної програми	46
3.2. Зміст програми	49
3.3. Параметри оцінки ефективності програми	57
Висновки до розділу 3	58
ВИСНОВКИ	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	62
ДОДАТКИ	72

ВСТУП

Проблема адаптивності та адаптації особистості у професійному середовищі є складною і остаточно не вирішеною у психології. Різні автори пропонують різноманітні визначення цього поняття і як процесу пристосування до соціального середовища, і як механізм регуляції функціонування та розвитку особистості, і як якісна ознака для професійної діяльності.

Особливого значення у сучасній психології набуває така властивість, здатність особистості, як адаптивність. Така якість особистості забезпечує їй конкурентну перевагу, а також є основою ефективності її професійної діяльності.

Актуальність дослідження пов'язана з тим, що сьогодні у світі конкуренція базується на основі здібностей спеціаліста. Знання і навички особистості перетворились працедавцями у джерело створення цінностей, а це, у свою чергу, призвело до того, що конкурентоспроможними фахівцями стають ті, хто ефективно керує власними знаннями і розвиває компетентності, втілює їх у продукти і послуги. Сформована і розвинена система адаптивності спеціалістів ІТ - сфери є конкурентною перевагою і забезпечує ефективне виконання професійної діяльності.

Об'єктом дослідження є адаптивність спеціалістів ІТ - сфери.

Предметом дослідження є ціннісно-мотиваційні чинники адаптивності спеціалістів ІТ - сфери.

Мета дослідження полягає у вивченні ціннісно-мотиваційних чинників адаптивності спеціалістів ІТ – сфери.

Гіпотеза дослідження полягала в тому, що на процес адаптивності спеціалістів ІТ – сфери впливають їх установки, цінності, стилі саморегуляції.

Для перевірки гіпотези поставлено наступні **завдання**:

1) зробити теоретичний аналіз сучасних досліджень з проблеми адаптивності особистості;

2) розробити діагностичну батарею методів та методик, що дозволяють схарактеризувати ціннісно-мотиваційні чинники адаптивності спеціалістів ІТ-сфери;

3) вивчити особливості адаптивності спеціалістів ІТ – сфери, їх установок, цінностей, стилів саморегуляції;

4) розробити психологічну програму розвитку адаптивності спеціалістів ІТ – сфери.

Вибірка. У емпіричному дослідженні взяли участь 53 спеціалісти ІТ – сфери: 29 осіб чоловічої статі та 24 особи жіночої статі.

Методи дослідження. З метою вивчення ціннісно-мотиваційних чинників адаптивності спеціалістів ІТ – сфери було обрано наступні методи:

- психодіагностичний – для вивчення соціально-психологічних установок особистості, особливостей мотиваційно-потребової сфери, рівня соціально - психологічної адаптації;

- метод опитування – для дослідження стилю саморегуляції поведінки.

Наукова новизна полягає у дослідженні відмінностей у групах досліджуваних з різним стажем роботи у показниках ціннісно-мотиваційних чинників адаптивності спеціалістів ІТ – сфери.

Практична значущість полягає у розробці розвивально-корекційної програми, спрямованої на розвиток адаптивності як характеристики професійної діяльності спеціалістів ІТ – сфери.

Апробація результатів дослідження:

1) Участь у Міжнародній науковій конференції «Глобалізація наукових знань: теоретичні та практичні дослідження», 17-18 грудня 2021 року, м. Рига, Латвія. Доповідь на секційному засіданні: «Мотивація особистості та успішність діяльності».

2) Участь у Регіональній науковій конференції «Молодь і наука: виклики та перспективи», 14 грудня 2021 року, Україна, м. Краматорськ. Доповідь на секційному засіданні: «Мотиваційна складова особистості».

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг – 75 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ АДАПТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Ціннісні орієнтації у структурі особистості

«Ціннісні орієнтації» особистості як поняття складне і наукове, має різну інтерпретацію у вітчизняних і зарубіжних вчених, тому що вони використовують багато міждисциплінарних зв'язків при його визначенні. У ряді досліджень поняття ціннісних орієнтацій особистості співпадає з термінами, що характеризують мотиваційно-потребову, смислову сфери.

А. Маслоу не проводить розмежування між такими поняттями, як «цінності», «потреби», «мотиви». В. Франкл не роз'єднує поняття «цінності» та «особистісний смисл». У творах вітчизняних психологів ціннісні орієнтації ніби поглинаються іншими, стали більш психологічними поняттями, що є основним об'єктом дослідження того або іншого автора. Як зазначає Ф. Е. Василюк, «коли знайомишся із спробами психологічної науки відповісти на питання, що є цінність, часто створюється враження, що головне прагнення цих спроб – відбитися від цінності як самостійної категорії і звести її до емоційної значущості, норми, установки і т. д. Але цінність явно не вміщується у вузькі рамки цих понять» [17, с. 292].

Отже, для визначення ролі і місця ціннісних орієнтацій у загальній системі особистісних складових необхідно розмежувати ціннісні орієнтації із суміжними поняттями, передусім з такими, як «потреба», «мотив», «установка», «атитюд», «диспозиція», «особовий сенс», «переконання».

За Е. І. Головахою, «предмети потреб, будучи усвідомленими особистістю, стають її провідними життєвими цінностями» [19, с. 258]. Проте це виключає існування таких психічних станів особистості, як внутрішньо особистісні конфлікти, що можна асоціювати з використанням метафори про «заборонений плід», коли «хочеться, а неможна». У зв'язку з цим ми згодні з Ф. Е. Василюком,

що цінність не є потребою, мотивацією або мотивом, тому що потреби завжди «корисливі» і воюють тільки за «свій» інтерес, на відміну від цінностей. Цінностям у інтрапсихічній реальності властиві інтегруючі, об'єднуючі функції [17, с. 292].

Д. А. Леонт'єв говорить, що цінності «неегоїстичні». Він відмічає при цьому, що, на відміну від потреб, цінності не тягнуть до чого-небудь зсередини, а «притягують ззовні» [46, с.40].

У життєвих ситуаціях, де є мета задоволення якої-небудь потреби, починає працювати певне регулятивне утворення, що Д. М. Узнадзе назвав установкою. Функція установки, за А. С. Прангішвілі, полягає у тому, що вона вказує потребі предмет, здатний задовольнити її у цій ситуації [79]. Установки з ціннісними орієнтаціями особистості об'єднують загальний для них стан готовності. Як зазначає О. М. Краснорядцева, «готовність поступити тим або іншим чином вже містить в собі оцінку, а оцінювання припускає установку як готовність певним чином реалізувати цінності» [36, с. 26]. У той же час, число цінностей, що може мати у розпорядженні особистість, менше кількості установок, що пов'язані з життєвими ситуаціями. Більшість вітчизняних авторів дотримуються погляду, що саме цінності визначають основні якісні характеристики установки, маючи велику суб'єктивну значущість, а не навпаки. На нашу думку, ціннісні орієнтації як регулятивний механізм охоплюють ширше коло проявів активності людини, ніж установки, що в грузинській психологічній школі пов'язуються з органічними потребами.

Для того, щоб надати характеристику соціальній регуляції поведінки особистості, використовується поняття «соціальна установка», або «атитюд», що У. Томас і Ф. Знанецький визначали як «стан свідомості індивіда відносно деякої соціальної цінності, психологічне переживання індивідом цінності, значення, сенсу соціального об'єкту» [70, с. 39]. На відміну від установки, що має, швидше, неусвідомлений характер, атитюд розуміється як усвідомлене явище, що людина може виразити у мові. Атитюди служать особистості, щоб допомогти їй усвідомити навколишню дійсність, соціальні зв'язки, виражають те, що для неї

важливе, значущим, цінним. Таким чином, атитюди є засобом вербалізованого вираження цінностей як загальних, абстрактних принципів стосовно конкретного об'єкту.

Установки, атитюди і ціннісні орієнтації особистості регулюють реалізацію її потреб у різних соціальних ситуаціях. В. Я. Ядов об'єднує усі регулятивні утворення як диспозиції, тобто схильності. У своїй диспозиційній концепції регуляції соціальної поведінки особистості В. Я. Ядов створив цілу систему диспозиційних утворень, що має свою структуру і ієрархію. При цьому на нижчому рівні цієї системи знаходяться елементарні установки, що надійно зафіксовані у поведінці особистості, не усвідомлюються нею, пов'язані із задоволенням життєво важливих потреб. На другому рівні системи диспозиційних утворень знаходяться соціальні установки, або атитюди. Їх основою є потреби особистості у включенні до бажаної соціальної групи. Третій рівень системи диспозиційних утворень складають базові соціальні установки. Їх функція – регуляція спрямованості особистості, її мотивів та інтересів, а також діяльності у соціумі. Наступний рівень системи диспозиційних утворень особистості складає її ціннісні орієнтації, що пов'язані з соціальними потребами. Цей рівень відповідає за відношення особистості до життєстворюючих цілей, а також засобів їх досягнення.

Кожен рівень системи диспозиційних утворень виявляється у різних сферах життєдіяльності особистості, її спілкуванні, у найближчому сімейному оточенні, малій контактній групі, певній області діяльності і у конкретному типі суспільства. Кожен рівень системи диспозиційних утворень знаходить своє відображення у проявах життєдіяльності та активності: за поведінкові акти у актуальній предметній ситуації; за здійснювані у звичних ситуаціях вчинки; за поведінку як систему вчинків; за цілісність поведінки або діяльність людини. Таким чином, рівні регуляції поведінки у диспозиційній концепції В. Я. Ядова розрізняються долею біологічних і соціальних компонентів в їх змісті і походженні. Ціннісні орієнтації являють собою найвищий рівень диспозиційної

системи особистості. Вони мають вплив з боку цінностей соціальної групи, з якою ідентифікує себе особистість.

Зрозуміло, що рівні диспозиційної системи особистості відрізняються також мірою усвідомленості регулятивних утворень. Ціннісні орієнтації, що визначають життєві цілі особистості, виражають те, що є для неї життєво важливим і необхідним, що має особистісний смисл.

К. А. Абульханова-Славська і А. В. Брушлинський описують роль смислових уявлень в організації системи ціннісних орієнтації, що виявляється у наступних функціях : прийнятті (чи запереченні) і реалізації певних цінностей; посиленні (чи зниженні) їх значущості; утриманні (чи втраті) цих цінностей у часі [1].

Б. С. Братусь визначає особистісні цінності як «усвідомлені і прийняті людиною загальні сенси її життя» [11, с. 89]. Він проводить розділення особистісних цінностей як усвідомлених сенсів життя і декларованих, зовнішніх по відношенню до людини цінностей, незабезпечених «золотим запасом» відповідного смислового, емоційно-переживаємого, такого, що зачіпає особистісне відношення до життя, оскільки такого роду цінності не мають по суті справи прямого відношення до смислової сфери .

Г. Л. Будинайте і Т. В. Корнілова відзначають, що «особистісними цінностями стають ті сенси, по відношенню до яких суб'єкт визначився» [13, с. 99], акцентуючи увагу на необхідності не лише усвідомлення сенсів, але й рішення про значення для особистості. Особистість має усвідомити життєві смисли, що умовою формування її цінностей.

Учені вважають, що ціннісні утворення є основою для формування системи особистісних сенсів. Так, за В. Франклом, людина набуває сенсу життя, переживаючи певні цінності [95]. Ф. Е. Василюк пише, що сенс є пограничною утворенням, в якому сходиться ідеальне і реальне, життєві цінності і можливості їх реалізації. Сенс, як цілісна сукупність життєвих стосунків, у Ф. Е. Василюка є «продуктом ціннісної системи особистості» [16, с. 22]. Подібну точку зору у своєму дослідженні відстоює і А. В. Серий [88]. Ми вважаємо, що розвиток,

функціонування, корегування особистісних сенсів і ціннісних орієнтації носить взаємно детермінуючий характер. Як визначає Д. А. Леонтьєв, особистісні цінності є одночасно і джерелами, і носіями значимих для людини сенсів [42, с. 372; 43; 44].

Г. Е. Залеський пов'язує особові цінності і сенси через поняття «переконання». Переконання складає один з елементів механізму регуляції активності особистості. Це «усвідомлені цінності, суб'єктивно готові до реалізації шляхом їх використання в соціально-орієнтовній діяльності» [28, с. 142]. За словами Г. Е. Залеського, переконання властиві одночасно і спонукаюча і когнітивна функції. Переконання, виступаючи еталоном, оцінює інші мотиви, що протиставляються один одному, у відповідності зі змістом тієї цінності, яку воно покликане реалізувати, і обирає найкращий спосіб її реалізації у повсякденному житті. «Переконання носить як би подвійний характер: прийняті особистістю соціальні цінності «запускають» його, а будучи актуалізованим, вже саме переконання вносить особистісний сенс, упередженість в реалізацію засвоєної громадської цінності, бере участь в актах вибору мотиву, мети, вчинку» [28, с. 142]. При цьому, чим вище в суб'єктивній ієрархії знаходиться переконання, що відповідає тій або іншій цінності, тим більш глибокий сенс надається його реалізації, а також відповідному мотиву.

Система цінностей особистості, рівні її переконань отримала відбиття у соціальній психології. М. Рокич говорить про цінності як про «стійке переконання в тому, що певний спосіб поведінки або кінцева мета існування сприйнятливіша з особистісною або соціальною точок зору, ніж протилежний або зворотний спосіб поведінки, або кінцева мета існування» [84, с. 5]. У цінностей особистості він виділяє такі ознаки:

- джерела цінностей можна знайти у культурній спадщині, суспільстві, власне, особистості;
- вплив цінностей простежується у всіх психічних феноменах, що пов'язані з особистістю;
- загальне число цінностей особистості відносно невелике;

- усі особистості мають однакові цінності, але вони виявляються у різному ступені;

- цінності складають певну систему [84, с. 3].

У. Білські та Ш. Шварц визначають такі ознаки цінностей:

- наявність переконань;
- зв'язаність з бажаними кінцевими станами або поведінкою;
- надситуативний характер;
- керують вибором, оцінкою поведінки, життєвих ситуацій;
- мають ієрархію за ступенем важливості [108].

Таким чином, ціннісні орієнтації є особливими психологічними утвореннями, що завжди становлять ієрархічну систему і існуючих в структурі осіб тільки в якості її елементів.

Неможливо уявити собі орієнтацію особи на ту або іншу цінність як деяке ізольоване утворення, що не враховує її пріоритетність, суб'єктивну важливість відносно інших цінностей.

Систему ціннісних орієнтації особистості, таким чином, можна розглядати як підсистему більш розгорнутої системи, такої, як «життєвий світ», «образ світу», що мають свої рівні. Згідно з Б. Ф. Ломовим, «ціннісні орієнтації, як і будь-яку психологічну систему, можна представити як багатовимірний динамічний простір, кожен вимір якого відповідає певному виду громадських стосунків і має у кожної особистості різні ваги» [50, с. 36].

Я. Гудечек пише про те, що система цінностей має «горизонтально-вертикальну» структуру. Під горизонтальною структурою він розуміє впорядкованість цінностей у паралельній послідовності, тобто ієрархія переважних і відкиданих цінностей [26, с. 107]. Вертикальна структура розуміється як включення індивідуальних систем цінностей у систему цінностей всього суспільства.

Принцип ієрархії цінностей, її багаторівневність допомагає схарактеризувати ціннісні орієнтації особистості. За [94, с. 90], суб'єктивне «переживання певної цінності включає переживання того, що вона вище за якусь іншу». Прийняття

особистістю цінностей, таким чином, автоматично припускає побудову індивідуальної ціннісної ієрархії. Ранг певної цінності в індивідуальній системі особистості визначається її висотою, силою, залежною від «тягаря», що виникає при її не реалізації [51, с. 307].

У роботах вітчизняних психологів, зокрема Е. Б. Фанталової [91], С. Р. Панталеєва [76], Д. А. Леонтєва [47], відзначається застосування багатьох критеріїв для ранжирування цінностей особистості. Вони обумовлені уявленнями особистості про їх значущість для соціальної групи, колективу, суспільства, народу, їх суб'єктивною важливістю, значущістю [45]. У зв'язку з цим представляє інтерес концепція С. С. Бубнової, яка разом з принципом ієрархічності виділяє принцип не лінійності системи ціннісних орієнтації. Особливою властивістю системи особистісних цінностей є її багатовимірність. Основою для їх ієрархії виступає особистісна значущість, що складається з різних змістовних моментів, обумовлюються формою соціальних відношень [12, с. 39].

Структурність ієрархії ціннісно-потребової сфери особистості, її рівні визначають можливість реалізації нею багатьох функцій. Система ціннісних орієнтації особистості, займаючи положення між мотиваційно-потрібною сферою і системою особистісних сенсів, забезпечує взаємодію цих елементів найбільш загальної системи «людина». На думку Ю. А. Шерковина, характер ціннісних орієнтацій обумовлений індивідуальним досвідом і досвідом соціальної групи, до якої належить особистість, визначає її функції. Цінності становлять основу для формування, корекції установок, що допомагають зайняти певну позицію, виразити власну точку зору, надати оціночне судження. Вони становлять основний компонент свідомості. Цінності виступають у якості мотивів діяльності і поведінки, оскільки орієнтація людини у світі і прагнення до досягнення певної мети неминуче співвідносяться з цінностями, що увійшли до його особистісної структури [106, с. 737].

Як вже відзначалося, система ціннісних орієнтацій регулює активність і життєдіяльність особистості. За її допомогою вона може узгоджувати власні потреби, мотиви з прийнятими цінностями, а також законами соціального

середовища. З точки зору В. Г. Алексеєвої, ціннісні орієнтації є формою включення громадських цінностей, що припускає індивідуальний вільний вибір у діяльності і поведінці особистості. За [2, с. 63], система ціннісних орієнтацій слугує «джерелом засвоєння культури суспільства, перетворення культурних цінностей у стимули і мотиви поведінки людини». Як відзначає К. Роджерс, потреби можуть задовольнятися лише тими шляхами, що узгоджені з системою цінностей особистості і концепцією «Я» [7, с. 56; 110]. А. Г. Здравомислов пише, що завдяки контролюючій функції ціннісних орієнтацій «дія потреб будь-якого роду може обмежуватися, затримуватися, перетворюватися» [29, с. 202]. Механізм дії системи ціннісних орієнтацій пов'язаний зі знаходженням виходу з конфліктних ситуацій, розв'язування протиріч у мотиваційно-потребовій сфері особистості, виражаючись у боротьбі між боргом і бажанням, тобто між мотивами морального і утилітарного характеру. Як зазначає Ф. Е. Василюк, система цінностей виступає в даному випадку як "психологічний орган" виміру і зіставлення міри значущості мотивів, співвідношення індивідуальних спрямувань і «надіндивідуальної суті» особистості [16, с. 122].

Регулятивна функція ціннісних орієнтацій особистості стосується усіх без виключення рівнів системи спонукачів активності людини. А. Г. Здравомислов зазначає, що «специфіка дії ціннісних орієнтацій полягає в тому, що вони функціонують не лише як способи раціоналізації поведінки, їх дія поширюється не лише на вищі структури свідомості, але і на ті, які позначаються зазвичай як підсвідомі структури. Вони визначають спрямованість волі, уваги, інтелекту» [29, с. 202].

Функції ціннісних орієнтацій стосовно регуляції вольових процесів розглядається у працях Ш. А. Надірашвілі [69]. Д. М. Узнадзе [85] виділяє три рівня регуляції психічної активності особистості: об'єктивація предмета, соціальних вимог, власного «Я». Ш. А. Надірашвілі зазначає, що об'єктивація внутрішнього стану особистості сприяє визначенню особистісного завдання, а, отже, і вольових процесів. Регуляційна сфера особистості, її вольова активність

складають вищий рівень її психічної активності, що регулюється системою її ціннісних орієнтацій.

Ціннісно-потребова сфера особистості виконує функції регуляції поведінки і визначає її мету. Соціальне середовище і особистість складають разом особливий психологічний орган.

За словами Ф. Е. Василюка, «цінність внутрішньо освітлює життя людини, наповнюючи її простотою і справжньою свободою» [16, с. 125]. Як він відмічає у цьому зв'язку, цінності отримують якості справжніх мотивів і джерел свідомості буття, що призводять до зростання і вдосконалення особистості у процесі власного послідовного розвитку.

Ціннісні орієнтації, являючись психологічним органом, механізмом особистісного зростання й саморозвитку, мають розвивальний характер, і складають динамічну систему особистості.

1.2. Мотиваційна складова особистості

В психологічній літературі відсутнє єдине визначення понять «мотивація» і «мотив» оскільки мотиваційна сфера особистості є складною та неоднорідною.

Мотив у психології – це спонукальна сила, це причина дій і поведінки особистості. Мотив слугує вихідним спонуканням особистості до діяльності та є її прагнення задовольнити власні матеріальні і духовні потреби.

За Д. М. Узнадзе, мотив являє собою міркування, згідно з яким особистість здійснює певну дію. Це також потреба, для задоволення якої певна поведінка визнається доцільною [10, с. 49].

Мотив визначається як внутрішнє спонукання до певного виду активності, що пов'язане із задоволенням потреби особистості [3, с. 38].

Згідно з О. М. Леонтьєвим, мотиви можуть бути упредметненими потребами [41, с. 290]. На його думку, в процесі діяльності відбувається розділення функцій мотивів і вона стає полімотивованою, тобто одночасно відповідає двом або більше мотивам. Одні мотиви збуджують і спрямовують діяльність (мотиви-стимули). Інші мотиви надають діяльності особистісний смисл (смыслеобразующі мотиви). Говорячи про співвідношення цих мотивів, О. М.

Леонтьєв відзначає, що у структурі однієї діяльності певний мотив може виконувати функцію смислоутворення, в структурі іншої діяльності – функцію додаткової стимуляції. Однак провідними у житті людини він вважав мотиви, які надають діяльності особистісний смисл, тобто смисл діяльності визначається її мотивом. Розподіл функцій смислоутворення і стимулювання між мотивами однієї діяльності дозволяє зрозуміти явище ієрархії мотивів [40, с. 77].

Мотиви є неоднорідними та багатокількісними. Як правило, психологи поділяють мотиви на зовнішні і внутрішні за критерієм відношення мотиву до змісту діяльності. Якщо для особистості має значущість діяльність сама по собі, її процес та зміст (коли задовольняється пізнавальна потреба у процесі навчання), то це її внутрішня мотивація. Вона зазвичай вважається найбільш ефективною. Якщо ж спонукальні фактори лежать поза діяльністю, то говорять про зовнішні мотиви, наприклад, мотив обов'язку і відповідальності, прагнення отримати схвалення інших людей, прагнення отримати високий соціальний статус (престижна мотивація). Внутрішні мотиви не мають зовнішнього прояву та пов'язані із задоволенням, почуттям досягнення і часто асоціюються з процесом виконання завдання. Зовнішні мотиви мають зовнішні прояви, наприклад, зарплата, призи, перемога/програш. При відсутності інтересу до діяльності існує прагнення до тих зовнішніх атрибутів, які вона може принести [7, с. 144–152].

Класифікація мотивів тільки на внутрішні і зовнішні недостатньо розкриває ціннісно-потребову сферу особистості. Зовнішні мотиви можуть бути позитивними (мотив досягнення успіху) і негативними (мотив уникнення невдачі). Американський психолог Дж. Аткинсон [52] досліджував ці дві групи мотивів. Мотив досягнення – бажання досягти високих результатів та майстерності у діяльності; воно проявляється у виборі складних завдань і прагненні їх виконати. Людина з високим рівнем мотивації досягнення, бажаючи отримати вагомі результати, наполегливо працює заради досягнення поставлених цілей. Мотив уникнення невдачі викликаний усвідомленням можливих негативних наслідків, які можуть відбутися у разі невиконання діяльності. У такому разі людину спонукає до діяльності страх перед можливими

неприємностями чи покаранням і прагнення їх уникнути. Діяльність під впливом такого мотиву набуває характеру захисної дії та є примусовою. Було виявлено, що для людей з сильною мотивацією досягнень є характерним прагнення до успіху, а для людей з низькою мотивацією досягнення – прагнення уникнути невдачі. Дж. Аткинсон зазначає, що потреба успіху є спільною для більшості людей, однак ступінь її розвитку у різних суб'єктів різна. Від ступеня розвитку цієї потреби залежить ефективність професійної діяльності, професійний успіх людини.

М. Хорнер відкорегувала двофакторну модель Дж. Аткинсона, додавши у неї до мотивації досягнення успіху та уникнення невдачі третій фактор – мотивацію уникнення успіху [31]. Професіонали високого класу зазвичай мають високий рівень і внутрішньої мотивації, сприймаючи свою професію як мистецтво, і зовнішньої мотивації, отримуючи достатньо високу оплату своєї праці.

Оскільки, як було зазначено вище, діяльність людини є полімотивованою, то можна сказати, що в житті зазвичай мотиви знаходяться у досить складній взаємодії. Людину спонукають різні види мотивів, які поєднуються більш або менш гармонійно. Якщо різноспрямовані мотиви набувають приблизно однакової значущості, може виникати явище під назвою конфлікт мотивів, тобто психологічний стан людини, що характеризується несумісністю його мотивів, потреб, спонукань, прагнень. Наслідками стають підвищена емоційна напруженість, спад ефективності діяльності і суперечливі дії.

Таким чином, мотив є спонуканням до певної діяльності, яка зумовлена певною потребою або групою потреб. Діяльність підпорядковується цілям, заради яких вона виконується, але прагнення досягнути одну ціль може характеризуватись різними мотивами.

Мотиваційна сфера особистості включає у себе такі спонукання, як мотиви, потреби, інтереси, прагнення, цілі, захоплення, диспозиції, ідеали тощо, утворюючи механізм мотивації. С. Л. Рубінштейн сформулював принцип детермінізму: зовнішні причини діють через внутрішні умови тих, на які вони впливають. За його визначенням, мотивація – це суб'єктивна детермінація поведінки людини світом, через детермінацію людина включається в контекст

дійсності: «В процесі відображення явищ зовнішнього світу відбувається визначення їхнього значення для індивіда і тим самим його ставлення до них, що психологічно виявляється у формі прагнень і почуттів» [86, с. 244].

Мотивація є більш широким поняттям, ніж мотив. В психології існують два основних підходи до розуміння цього явища:

1. Мотивація як система факторів, які детермінують поведінку (структурний підхід). Увага приділяється вивченню окремих факторів, їх взаємодії та впливу на поведінку людини (змістовні теорії) або розкриттю закономірностей мотивованої поведінки в цілому, взаємодії мотиваційної сфери особистості з когнітивною та емоційною сферами (процесуальні теорії).

2. Мотивація як характеристика процесу, що стимулює активну поведінку людини та зумовлює її спрямованість (динамічний підхід). У межах цього підходу виділяють ділову, комунікативну, рекреаційну, пізнавальну мотивацію, мотивацію співробітництва, самореалізації, самоствердження, афіліації [72, с. 211].

Отже, діяльність та поведінка особистості керується системою мотивів та мотиваційною сферою взагалі. Незважаючи на різні концептуальні підходи, більшість психологів визначають мотивацію як психологічну детермінанту активності, поведінки і діяльності суб'єкта. Оскільки професійне самовизначення та професійна діяльність є одними з найважливіших життєвих аспектів, в наступному підрозділі ми розглянемо мотиви вибору тієї чи іншої професії, професійного самовизначення.

1.3. Мотивація особистості та успішність діяльності

Оскільки у сучасному суспільстві ключовими цінностями є професійний успіх, то мотивація досягнення має найбільше значення при вивченні успішності людини.

Останнім часом більшість зарубіжних і вітчизняних дослідників у галузі мотивації прийшли до висновку, що мотивація досягнення є надійним предикатом досягнень в професійній діяльності. У вітчизняній і зарубіжній літературі є велика кількість наукових даних або щодо загальної констатації факту істотного впливу

мотивації (сукупності чинників, які спонукають, організують і направляють поведінку людини) на успішність і ефективність виконання конкретної діяльності. Відзначається особлива роль мотивації в забезпеченні ефективності та безпеки діяльності фахівців складних і небезпечних професій.

Як відомо, професійна діяльність служить вирішальним фактором, що визначає сукупність потреб людей. Потреби є як результатом професійної діяльності людей, так і самі впливають на неї. Праця ж людини має на меті задоволення потреб. Трудова діяльність здійснюється, як відомо, не заради виробництва як такого, а заради задоволення потреб. При цьому предмети зовнішнього світу виступають засобами задоволення потреб людини.

Саме концепція мотивації досягнення є необхідним механізмом мотивації, який забезпечує активність трудової діяльності. В ній виявляється зв'язок між спонуканням до успіху (або уникнення невдачі) та складністю задачі. Так, Х. Хекхаузен підкреслює, що діяльність досягнення спрямована на вирішення завдань. «Якщо постановка задачі не дозволяє побачити об'єктивно результат, знаходиться нижче або вище можливостей суб'єкта, якщо він не вважає еталони і норми оцінки діяльності обов'язковими для себе, якщо завдання йому нав'язано або її рішення відбувається без його участі, то про діяльність досягнення може йтися тільки в обмеженому сенсі» [97, с. 120].

Як вказує М. В. Григор'єва [24], спонукання до діяльності певного рівня залежить від суб'єктивної ймовірності успіху. У процесі професійної діяльності суб'єкт сприймає мету діяльності у вигляді певного еталону, «нормативного рівня» виконання даної професії. Цей рівень характеризується якісними та кількісними параметрами. Суб'єкт сприймає цю нормативну мету, співвідносячи її зі своїми можливостями, оцінкою ситуації, суб'єктивною ймовірністю досягти успіху і уникнути невдачі. У результаті формується особистий стандарт виконання діяльності, або рівень домагань. Рівень домагань включає суб'єктивні якісні та кількісні характеристики, яким повинен, на думку працівника, задовольняти майбутній результат його діяльності. У результаті формується потреба досягнень, тобто схильність до прийняття в майбутній діяльності

максимально високого особистого рівня виконання. Чим вище потреба досягнень, тим більш складний рівень роботи здійснює особистість.

Потреба досягнень виступає центральним психічним регулятором професійної діяльності і стрижнем внутрішньої мотивації, вона формується в залежності від привабливості мети діяльності. Мета – це уявлення про майбутній результат, про те, що повинно бути отримано, однак у вигляді мети може виступати лише бажаний результат, і в силу своєї бажаності він набуває мотивуючий характер. Привабливість мети може бути внутрішньою в силу привабливості результату самого по собі або зовнішньою, коли результат привабливий своїми наслідками [25].

Мотивація досягнення спрямована на кінцевий результат діяльності. Її успішність досягається завдяки здібностям особистості, а також спрямованості: на досягнення успіху чи уникнення невдачі. Мотивація досягнення, таким чином, по суті своїй орієнтована на мету. Вона підштовхує людину до результату ряду пов'язаних один з одним дій.

За Т. О. Гордєєвою, мотивація досягнення виявляється у бажанні особистості докладати певних зусиль і домагатися можливо кращих результатів в області, яку вона вважає значущою [20, с. 47].

У своїх дослідженнях Р. Стенберг, автор когнітивного підходу до мотивації досягнення, за допомогою тестів інтелекту приходять до висновку, що рівень мотивації є кращим предикатом, ніж інтелект. Тобто, успішне виконання діяльності вимагає від працівника не тільки розвинених здібностей, але і таких мотиваційних особливостей, як інтерес до діяльності і віра в свої здібності досягти певного результату. Володіння знаннями ще не забезпечує їх автоматичне використання в діяльності. Люди з однаковим рівнем інтелектуальних здібностей можуть значно різнитися в тому, настільки здатними вони себе вважають в ситуації подолання труднощів [20, с. 47 - 50].

На наш погляд, значний внесок у розвиток досліджень в області мотивації досягнення вніс німецький вчений Х. Хекхаузен. Він пише, що мотивація досягнення може бути визначена як «спроба збільшити або зберегти максимально

високими здібності людини до всіх видів діяльності, до яких можуть бути застосовані критерії успішності і де виконання подібної діяльності може, отже, призвести або до успіху, або до невдачі» [97]. При цьому, він вказує, що успіх і невдача розцінюються як такі лише в області завдань середньої складності. Його дослідження показали, що досягнення чогось, що є занадто простим, не розглядається як успіх, а невдача в досягненні занадто складного не переживається як невдача. Якщо досягнення мети стає з часом все простіше, то стимул до досягнення поступово зменшується, поки зовсім не зникне, хоча зовнішні умови середовища залишаються незмінними. Те ж саме відбувається, якщо що-небудь залишається недосяжним [96].

Аналіз робіт Х. Хекхаузена показав, що людина, що володіє розвиненою мотивацією досягнення успіху, має наступні основні характеристики:

– постійний перегляд цілей. Оскільки ланцюг дій може перериватися (на години, дні і т.д.), саме коригування цілей забезпечує стійкість мотиву досягнення, підвищуючи при цьому ефективність діяльності.

– постійне повернення до перерваного завдання, поновлення основної спрямованості дій. Планування діяльності, передбачення її результатів є умовою для упорядкування, визначення послідовності дій, їх корегування.

Таким чином, виділені характеристики мотивації досягнення забезпечують продуктивність діяльності, стійке прагнення особистості досягти якомога вищих результатів у значущій діяльності.

Залежність ефективності діяльності від постановки осмислених цілей так само була показана і в дослідженнях Є. П. Ільїна. Він стверджує, що реальність досягнення мети створює для особистості перспективу, що надає мотивам великий спонукальний характер. Вона має бути безперервною, з постійно зростаючими по труднощі приватними цілями. Тому доцільно ставити перед собою та іншими не тільки віддалені, але й проміжні, близькі цілі [30, с. 297].

Як було зазначено вище, щоб досягти найбільш ефективної діяльності, завдання мають бути не надто складні, але і не легкими. Аткинсон вважає, що між силою мотивації при виконанні завдання та ефективністю цього виконання, що

виражається в якості досягнутого результату, не існує монотонної залежності. Максимальної ефективності відповідає не максимальна, а оптимальна сила мотивації, яка, не досягає максимуму і є тим нижче, чим складніше і важче завдання. Таким чином, для кожної діяльності існує своя недо-і свержмотивація, що негативно впливає на її ефективності [97, с. 432].

Опис мотивів професійної діяльності особистості – професіонала містить двохфакторна теорія Ф. Герцберга, згідно з якою вони розрізняються за своєю спрямованістю [109]. Перша група мотивів («фактори-мотиватори») спрямована на вирішення виробничих завдань. До них відносяться: можливість досягнення успіху в роботі, наявність шансів просування по службі, визнання результатів роботи та їх публічне схвалення, хороша оплата праці, можливість підвищення рівня професійної компетентності, наявність високого ступеня відповідальності, складність, різноманітність, цікавий зміст роботи і т.д. Друга група мотивів («фактори гігієни») робить роботу більш привабливою, але не сприяє підвищенню продуктивності. До них відносяться умови праці, мінімум напруги і стресу, хороші відносини з співробітниками і безпосереднім керівником, гнучкий графік роботи. Вони знижують або зменшують незадоволеність роботою, але самі по собі не здатні підвищити задоволеність і продуктивність праці та недостатні для створення високої мотивації.

Таким чином, формування у майбутніх фахівців оптимального рівня мотивації досягнення до успіху сприяє підвищенню продуктивності діяльності, яка є значущою для суб'єкта діяльності, будь-то навчальна, професійна, інтелектуальна, міжособистісна сфери діяльності.

Мотивація трудової діяльності виступає однією з актуальних проблем у сфері професійної діяльності, і є фактором її успішності. Спонування людини до будь-якого виду праці пов'язані з прагненням задовольнити свої потреби.

Задоволеність роботою тісно пов'язана з мотивацією досягнення персоналу, їх бажанням докладати максимум зусиль в інтересах організації, розділяти її цінності і цілі.

Американські вчені-біхевіористи Дж. Р.Хекман, Г. Олдхем Г., Р. Дженсон виділяють три «психічних стана», які відчуває працівник. Ці психічні стани визначають його задоволеність роботою і професійну мотивацію.

По перше, це відчуття значущості, тобто професіонал повинен відчувати, що його діяльність є важливою в прийнятій ним системі цінностей.

По друге, це відчуття відповідальності (професіонал має бути впевнений, що несе особисту відповідальність за результат своїх дій).

І по третє, важливим є знання результату (працівник повинен мати можливість оцінити результати своєї роботи) [98].

За М. Ю. Кондратьєвим [34] та В. А. Ільїним [30], задоволеність працею – це емоційно забарвлене оціночне уявлення суб'єкта діяльності про результат своєї трудової активності, про сам процес роботи і зовнішні умови, в яких вона здійснюється.

Ф. Герцбергер до умовно, позначаються як мотиваційні, критеріям відносить: успіхи та досягнення особистості або групи в праці, перспективи кваліфікаційно-професійного, у тому числі і кар'єрного зростання, визнання з боку соціального оточення, зокрема, показники престижного і «іміджевого» характеру [109].

Слід спеціально зазначити, що задоволеність працею, як правило, підвищується при оптимізації «мотиваційних» факторів. Що стосується ефективності діяльності, то для адекватної оцінки цього першорядного параметра соціальної активності особистості та групи врахування такого суб'єктивного чинника, як задоволеність працею, є необхідною умовою [34].

Слід відмітити диспозиційну теорію С. Алдерфера, яка, по суті, являє собою модифікацію теорії ієрархічної моделі А. Маслоу. Вихідним положенням цієї теорії є гіпотеза про існування трьох груп потреб, перерахованих в порядку від найбільш конкретних до найменш конкретних. Ці потреби в:

- існуванні;
- стосунках з іншими людьми;
- росту.

Згідно теорії існування, зв'язку та росту Клетона Альдерфера, якщо зусилля, спрямовані на задоволення потреб особистості, призводять до фрустрації, то людина може регресувати до поведінки, що задовольняє більш конкретні потреби. Професіонал, який не може у професійній діяльності задовольнити потреби у особистісному зростанні, може зупинитися у своєму професійному розвитку. Він виконуватиме свою роботу лише настільки, наскільки необхідно, щоб задовольняти власні соціальні потреби (потреби у спілкуванні, наприклад, у взаємодії), що відносяться до нижчого рівня [34].

Основною відмінністю даного підходу від ієрархічної моделі А. Маслоу є відмова від жорсткого ранжирування потреб. При цьому зрозуміло, що рівень задоволеності працею в рамках теорії С. Алдерфера [105] безпосередньо залежить від широти спектра потреб, які можуть бути реалізовані в рамках трудової діяльності.

Але усі диспозиційні теорії так чи інакше виходять з наявності у індивіда певних потреб, які у трактуванні А. Маслоу є вродженими, можуть бути досить абстрактними, ірраціональними і не завжди усвідомленими, то когнітивні теорії мотивації праці виходять з того, що мотивація - це завжди свідомий вибір, зроблений на основі складного процесу прийняття рішень, в ході якого порівнюються варіанти, зважуються витрати і вигоди і оцінюється ймовірність досягнення бажаних результатів. Тому задоволеність працею в рамках когнітивних підходів, в кінцевому рахунку, залежить від відповідності реального результату діяльності очікуванням індивіда. Однак, кожен з таких підходів має свої нюанси [65].

При оцінці ефективності праці, пише А. К. Маркова, доцільно розрізняти об'єктивні і суб'єктивні її показники. До об'єктивних показників відносять: продуктивність (кількість продукції, випущене в одиницю часу); трудомісткість (час, що витрачається на одиницю продукції); якість (відповідність продукції вимогам технології); надійність (ймовірність виконання необхідних функцій протягом заданого часу і в заданих умовах) та ін. До суб'єктивних (психологічним, особистісним) показниками ефективності відносять:

зацікавленість людини в праці; задоволеність працею; соціальний статус (формальний і неформальний), досягнутий людиною в праці; рівень домагань; самооцінку; психологічну ціну праці (величину психічних і фізіологічних зусиль); ступінь напруженості психічних функцій, і процесів, що забезпечують отримання потрібного результату [64].

Таким чином, мотивація виступає як один з факторів, що робить вплив на ефективність праці персоналу. Можливість задоволення в процесі праці в організації найбільш значущих потреб працівника надає потужний вплив на його ставлення до справи і на його робочі результати. Якщо виконавець не налаштований на роботу з високою самовіддачею і має низький рівень зацікавленості в кінцевому результаті, то він у процесі праці буде вживати такі зусилля, яких, швидше за все буде, недостатньо для досягнення високих робочих показників. Робочі результати залежать також і від ступеня зацікавленості працівника у збереженні даного місця роботи. На це впливають ситуація на ринку праці і можливість знайти роботу в іншій організації, а також наявність у працівника альтернативних джерел доходу.

1.4. Адаптивність особистості-професіонала

Соціальне середовище не може не впливати на особистість. Процес адаптації та, як результат, адаптивність особистості, є однією з практичних проблем в психології. Вплив оточення на особистість набуває великого значення в умовах професійної самореалізації, виконання особистістю функцій як професіонала.

Адаптивність виступає як здатність, розвинутість особистісної адаптаційної якості, що пов'язано із задоволенням потреб, реалізацією мотивів, задоволенням професійною діяльністю [107].

Адаптивність особистості-професіонала виступає як умова самозбереження, пристосування до навколишнього середовища при постійній зміні вимог, структурної перебудови, трансформації, перетворення внутрішніх механізмів, пристосування в умовах нестабільності та миттєве реагування на зміни [38, 39, 53, 54]. Адаптивністю слугує така характеристика особистості, що допомагає їй

зберігати баланс, розвиватись, проходити стабільні періоди, реагувати і вирішувати життєві проблеми. У конкурентному соціально-економічному середовищі адаптивність визначає психологічну стійкість особистості [104].

Проблема адаптивності та адаптації особистості у професійному середовищі є складною і остаточно не вирішеною в психології. Існують різні підходи до визначення показників адаптації професіонала. Наведемо класифікацію показників адаптації працівників організацій О. В. Чернобиля [103].

Таблиця 1.4.1. Показники адаптації працівників організацій

Види адаптації	Об'єктивні показники	Суб'єктивні показники
Професійна адаптація	Відповідність кваліфікаційних навичок вимогам робочого місця загалом. Для професіоналів це: - правильність оформлення документації; - виконання плану робіт; - дотримання часових стандартів	- позитивне ставлення до професії; - інтерес до підвищення кваліфікації (розвитку професійних навичок); - зацікавленість в кар'єрному рості всередині організації; - задоволеність виконаною роботою
Соціально-психологічна	- ступінь відповідності (ідентифікації) поведінки особистості нормам, традиціям, цінностям, які склались в колективі; - оцінка працівника колегами як	- задоволеність відносинами з колегами; - задоволеність відносинами з керівництвом; - задоволеність своєю соціальною роллю і

	рівноправного члена колективу (високий соціометричний статус)	статусом в колективі
Культурно-побутова	- участь в житті колективу поза робочим часом	- бажання спілкуватись з колегами у позаробочий час; - бажання приймати участь у позаробочих заходах (святкування днів народження, професійних свят)
Організаційно-адміністративна	- дотримання традицій, норм поведінки в організації; - дотримання трудової дисципліни	- розуміння ролі індивідуальних завдань у вирішенні загальних завдань організації; - підготовленість працівника до сприйняття і реалізації новацій (технічного чи організаційного характеру); - задоволеність своєю інформованістю про стан справ в організації
Психофізіологічна	- рівень нервового перевантаження; - швидкість відновлення в нормі; - низька захворюваність	- низький ступінь втомлюваності; - висока працездатність; - позитивний настрій; - позитивне самопочуття;

		<ul style="list-style-type: none"> - оцінка умов і складності праці як належних; - оцінка психічного навантаження як оптимального; - оцінка робочого місця як зручного; - задоволеність зовнішніми факторами на робочому місці (шум, освітлення, вібрація)
Економічна	<ul style="list-style-type: none"> - висока ступінь знайомства з економічним механізмом управління організацією, системою економічних стимулів 	<ul style="list-style-type: none"> - задоволеність оплатою своєї праці, системою економічних стимулів і мотивів
Санітарно-гігієнічна	<ul style="list-style-type: none"> - відповідність робочого місця гігієнічним, санітарним, виробничим вимогам, а також вимогам техніки безпеки; - слідування прийнятим в організації і підрозділі правилам, приписам стосовно прийому їжі, перекурів 	<ul style="list-style-type: none"> - прийняття трудової дисципліни, правил трудового розпорядку, санітарних і гігієнічних норм

Можна виділити чинники, що негативно впливають на формування адаптивності [87]:

- недостатньо розвинені навички самореалізації, регуляції поведінки і діяльності;
- нездатність засвоїти вимоги до системи міжособистісних стосунків з оточенням;
- зосередженість на негативних сторонах життєдіяльності, невдачах, негативних рисах характеру;
- рідке спілкування з сім'єю;
- розходження між ідеальним Я і реальним Я, недоліки підготовки до професійної діяльності;
- не вміння спілкуватись з колегами, підтримувати особистісні відносини, справлятися з професійними складнощами;
- не вміння долати труднощі.

Адаптивність починає формуватись з моменту входження у професійну діяльність професіонала. Він є складовою професійної діяльності [9].

Адаптивність особистості-професіонала залежить від професійного становлення, емоційно-вольової стійкості, мисленнєвих операцій, наявності смислової перспективи, готовності до професійного самовдосконалення, рефлексії, уміння прогнозувати результати діяльності, мотивації професійного самоудосконалення [6].

Таким чином, особистість як суб'єкт професійної діяльності адаптується до діяльності, ідентифікує себе з вимогами обраної професії, організує власну діяльність.

Адаптивність виступає результатом професіогенезу, особистісної та професійної зрілості професіонала. Адаптивність особистості-професіонала являє собою здатність її до адаптації, пристосування до умов життєдіяльності, що постійно змінюються. При цьому під адаптацією розуміють процес із забезпечення ефективного функціонування особистості [107].

Висновки до розділу 1

У першому розділі магістерської роботи розглянуто на теоретичному рівні питання ціннісно-мотиваційної сфери особистості. Визначено, що ціннісні орієнтації є особливими психологічними утвореннями, що становлять ієрархічну систему існуючих у особистості елементів.

Аналіз наукових праць за означеною тематикою дозволив констатувати, що розвиток, корегування, формулювання особистісних сенсів і ціннісних орієнтацій пов'язані між собою і мають взаємно детермінуючий характер.

Констатовано, що у процесі діяльності особистості відбувається розділення функцій мотивів і вона стає полімотивованою.

Огляд наукових джерел, що відображають результати сучасних досліджень про структурні компоненти особистості, дозволяє констатувати, що концепція мотивації досягнення є механізмом, що забезпечує ефективність професійної діяльності.

Адаптивність виступає результатом професіогенезу, особистісної та професійної зрілості професіонала.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ АДАПТИВНОСТІ СПЕЦІАЛІСТІВ ІТ - СФЕРИ

2.1. Психодіагностичні методи і методики дослідження. Опис і обґрунтування

Емпіричне дослідження чинників адаптивності спеціалістів ІТ-сфери вимагає від дослідника використання психодіагностичного інструментарію, психологічних методів та методик, що дає можливість вивчити їх ціннісно-мотиваційні особливості, дослідити зв'язок ціннісно-мотиваційних чинників та процесів адаптивності професіонала, розробити адекватні методи корекції особливостей прояву адаптивності. Оскільки для вирішення проблеми адаптивності спеціалістів ІТ-сфери необхідні конкретні методичні засоби і прийоми, розробка розвивально-корекційної програми має і наукове, і практичне значення.

Різні сторони, складові структури адаптивності особистості у соціальній групі, професійному середовищі ще недостатньо вивчені дослідниками і вченими, тому на сьогодні у вітчизняній і зарубіжній психології недостатньо методів діагностики цього психологічного явища. Психологами розроблено негрозомізкі психодіагностичні методики, що приділяють увагу окремим компонентам адаптивності, вивчають окремі чинники, що впливають на її розвиток і формування.

Одним із практичних завдань нашого дослідження є розробка діагностичної батареї методів та методик, що дозволять схарактеризувати ціннісно-мотиваційні чинники адаптивності спеціалістів ІТ-сфери. Вирішення цього завдання дозволить нам зробити висновок про ймовірний зв'язок ціннісно-мотиваційної сфери особистості та її адаптивності.

Для дослідження ми обрали наступні методи: психодіагностичний – для вивчення соціально-психологічних установок особистості, особливостей

мотиваційно-потребової сфери, рівня соціально - психологічної адаптації; метод опитування – для дослідження стилю саморегуляції поведінки [27, 78, 82].

Психодіагностична методика О. Ф. Потьомкіної «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» призначена для діагностики соціально-психологічних установок особистості та особливостей мотиваційно-потребової сфери. Вона складається з 80 питань, що стосуються цінностей у житті. Перша частина методики складається з 40 питань, досліджує такі цінності, як альтруїзм, егоїзм, процес, результат. Друга частина методики також складається з 40 питань, але за їх допомогою оцінює такі цінності, як свобода, влада, праці, гроші. Позитивним моментом методики є те, що кількісні результати можна представити графічно, створити профіль у вигляді пелюстки або радіограми, що відображає особливості соціально-психологічних установок особистості.

Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В. І. Моросанова призначений для дослідження особливостей та загального рівня саморегуляції особистості, таких її компонентів, як планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, гнучкості, самостійності. Він складається з 46 висловлювань про особливості поведінки. Відомості, отримані за допомогою цього опитувальника, стосуються умінь і навичок особистості самостійно планувати власну життєдіяльність та довільну активність, оцінювати її результати, корегувати її згідно із зовнішніми та внутрішніми умовами. Позитивним ефектом цього опитувальника є той факт, що за його результатами можна скласти детальну корекційно-розвивальну програму, спрямовану на підвищення саморегуляції поведінки особистості.

Методика дослідження соціально - психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонда спрямована на вивчення особливостей та складових компонентів соціально-психологічної адаптації особистості, таких, як адаптивність, прийняття себе, правдивість, емоційний комфорт, внутрішній контроль, зовнішній контроль, домінування, здатність вирішувати проблеми. Вона складається зі 101 висловлювання, що стосуються способу життя особистості, її переживань, думок,

звичок, стилів поведінки. Позитивною рисою методики є те, що за її допомогою можна визначити основні поведінкові патерни та риси особистості, що складають структуру адаптивності.

2.2. Організація і проведення емпіричного дослідження

У нашому емпіричному дослідженні ми спирались на те, що адаптивність у спеціалістів ІТ – сфери є одним з компонентів компетентності конкурентоспроможних фахівців [81]. Вона являє собою цілісне структурне утворення, що входить до структурних компонентів особистості спеціаліста. Адаптивність представлена у мотиваційно-ціннісній сфері особистості такими характеристиками, як контроль і саморегуляція, самостійність, гнучкість поведінки, планування та оцінювання власної діяльності та діяльності співробітників, альтруїзм, а також відбивається на рівні професійної самосвідомості [93].

Емпіричне дослідження, результати якого відбиваються у цьому розділі, присвячено вивченню особливостей прояву адаптивності спеціалістів ІТ – сфери, а також виявлення ціннісно-мотиваційних чинників адаптивності цих фахівців.

У емпіричному дослідженні взяли участь 53 спеціалісти ІТ – сфери: 29 осіб чоловічої статі та 24 особи жіночої статі (Львівська обл.). Досліджувані представляли наступні вікові групи: 19-29 років – 38 фахівців, 30-39 років – 10 фахівців, 40-49 – 5 фахівців. Емпіричне дослідження проводилось протягом 2021 календарного року. Залежно від величини стажу всі досліджувані були розподілені на три групи: до групи з великим стажем (11 років і більше) увійшло 5 осіб, до групи з середнім стажем (від 5 до 10 років) – 16 осіб, до групи з малим стажем (4 роки і менше) – 32 особи.

У процесі емпіричного дослідження ми використовували наступні методи та методики для вивчення особливостей прояву адаптивності спеціалістів ІТ – сфери, а також виявлення ціннісно-мотиваційних чинників адаптивності цих фахівців:

– Психодіагностична методика О. Ф. Потьомкіної «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері»;

- Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В. І. Моросанова;
- Методика дослідження соціально - психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонда.

Для математико-статистичної обробки [14, 71] кількісних результатів дослідження було використано:

- кореляційний аналіз (розрахунки t-критерію як методу виявлення різниці між середніми двох вибірок).

2.3. Психологічні особливості адаптивності спеціалістів ІТ – сфери

Соціально-психологічна адаптивність як властивість та здібність особистості впливає на професійний розвиток фахівців ІТ – сфери, їх професійну комунікацію та взаємодію [66]. Прагнучи пристосуватись до мінливого соціального середовища, фахівець узгоджує власні цінності з ціннісно-потребовою сферою колег, найближчого професійного оточення, формує у себе необхідні якості та риси. У цьому випадку адаптивність має динамічний, процесуальний характер вираження. Успішно соціально адаптований фахівець пристосований до вимог професії, успішно професійно реалізований, ефективно взаємодіє з клієнтами та колегами, кооперується з іншими для вирішення складних завдань, адекватно сприймає співрозмовників, толерантний у спілкуванні.

На початковому етапі емпіричного дослідження виявлялись основні характеристики адаптивності спеціалістів ІТ – сфери. Визначався ступінь сформованості адаптивності за наступними шкалами [75]: «адаптація», «самоприйняття», «прийняття інших», «емоційна комфортність», «інтернальність», «домінування». Показники, що відображають психологічні особливості адаптивності, були розподілені для таких груп випробовуваних, як «великий стаж», «середній стаж» і «малий стаж». Приналежність випробовуваних до однієї з цих трьох груп виступила надалі як незалежна змінна для оцінки ціннісно-мотиваційних чинників адаптивності спеціалістів ІТ – сфери.

Були отримані наступні дані за шкалами Методики дослідження соціально - психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонда.

Таблиця 2.3.1. Первинні дані за шкалами Методики дослідження соціально - психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонда

Шка- ли	Групи досліджуваних								
	«Великий стаж»			«Середній стаж»			«Малий стаж»		
	Мінім альни й показ ник	Макс ималь ний показ ник	Серед нє значе ння	Мінім альни й показ ник	Макс ималь ний показ ник	Серед нє значе ння	Мінім альни й показ ник	Макс ималь ний показ ник	Серед нє значе ння
Адап- тація	48	69	60	49	70	61	44	64	50
адап- тивніс ть	119	183	144	120	185	146	114	180	136
дезада птивн ість	70	122	95	72	123	96	67	119	92
Само прий- няття	40	77	63	42	78	65	41	79	64
прийн яття себе	34	50	45	35	51	47	33	54	47
непри йнятт я себе	13	66	24	11	60	27	12	65	25
Прий няття	44	77	62	43	75	60	42	79	63

інших									
прийняття інших	14	33	24	12	32	21	15	34	25
неприйняття інших	11	25	18	11	22	16	10	21	15
Емоційна комфортність	29	66	47	33	67	48	32	66	46
емоційний комфорт	17	33	24	20	35	27	18	34	25
емоційний дискомфорт	12	50	35	10	46	31	11	45	30
Інтернальність	36	80	59	35	78	58	33	78	56
внутрішній контроль	47	69	60	47	65	59	45	66	57
зовні	17	86	34	17	84	32	16	82	31

шній контр оль									
Прагн ення до домін уванн я	33	60	51	35	66	54	34	58	34
домін уванн я	7	16	10	8	18	11	7	15	11
залеж ність	12	40	21	10	39	20	11	36	20
Ескап ізм (відхі д від пробл еми)	8	21	16	6	20	15	7	19	15

Згідно з отриманими даними, наведеними у Табл. 2.3.1., значення показника «Адаптивність» знаходиться у нормі у всіх трьох виділених нами групах досліджуваних, але у групі «Малий стаж» він має тенденцію до зниження. Згідно з розрахунками t-критерію, що використовується як метод виявлення різниці між середніми двох вибірок («Малий стаж» і «Великий стаж»), ця тенденція підтверджується статистично, $t = -2,38$ (на рівні достовірності $p < 0,05$). У той же час, показники адаптивності переважають над показниками дезадаптивності, що свідчить про наявні потенційні здібності досліджуваних всіх трьох груп виявляти соціальну активність.

Досліджувані групи «Великий стаж» мають соціальний досвід у різних сферах діяльності, комунікації й спілкування з оточенням, довіряють власним рішенням, сприймають свою особистість як цілісну й унікальну, не мають тенденцій до самообмежень у професійній діяльності, характеризуються відчуттям психологічного комфорту, контролюють власну життєдіяльність [5, 23, 75, 99]. Подібні характеристики характерні для вторинної адаптації професіоналів, які мають великий досвід у професійній діяльності.

Група досліджуваних «Середній стаж» характеризується найвищим проявом адаптивності. Згідно з [107], їм властиві такі риси і прояви особистості, як самозбереження, пристосування до соціального середовища, здатність перебудовувати власні стратегії поведінки. Вони стабільні у проявах поведінки, вчасно і адекватно реагують на зміни у соціальному середовищі.

Групу досліджуваних «Малий стаж» можна схарактеризувати як таку, що долає ситуації внутрішнього дискомфорту та дезадаптації у професійній діяльності, докладаючи до цього чимало зусиль. У таких досліджуваних малий досвід професійної діяльності, тому процес їх адаптації носить первинний характер [101, 102]. За [4, 5, 77] на процес адаптації впливає невизначеність в операційній (некомпетентність, відсутність досвіду), смисловій (втрата чи відсутність перспективи) сферах, а також вибір способів зняття внутрішньої конфліктності в ситуаціях внутрішнього дискомфорту, готовність до самозміни, професійного самовдосконалення й саморозвитку. Наявність малого професійного досвіду характерна для процесу дезадаптації, що супроводжується такими психологічними процесами, як емоційно-вольова нестійкість, недосконалість інтелектуальних функцій та елементи соціальної незрілості [6].

2.4. Ціннісно-мотиваційні чинники адаптивності спеціалістів ІТ – сфери

Сучасне суспільство характеризується тим, що відбувається постійна зміна соціально-економічних, політичних умов життєдіяльності особистості. Життєві цінності, мотиваційно-потребова сфера особистості формуються під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників. Ціннісні орієнтації формуються у процесі розвитку: особистісного і професійного. Це залежить від того, які види діяльності

Орієнтація на процес	3	7	5	4	9	7	4	9	8
Орієнтація на результат	5	8	7	3	9	8	4	9	7
Орієнтація на альтруїзм	3	8	6	4	7	6	4	8	6
Орієнтація на егоїзм	2	5	3	2	5	4	3	7	5
Орієнтація на працю	2	5	4	3	8	6	4	8	6
Орієнтація на свободу	3	7	6	4	8	7	4	9	7

Орієнтація на владу	2	6	5	3	8	7	4	8	7
Орієнтація на гроші	3	8	7	4	9	8	4	9	8

Згідно з отриманими нами даними, група «Малий стаж» більше орієнтована на процес, ніж на результат власної професійної діяльності. Досліджувані більше цікавляться творчими особливостями діяльності і менше хочуть працювати за готовими і напрацьованими шаблонами. Молоді фахівці не спираються на рутинну роботу. За [4, 89] особистості з орієнтацією на процес менш успішні у професійній діяльності, оскільки не розглядають її результат остаточною метою. Позитивною для спеціалістів є орієнтація на результат, хоча й у незначній кількості респондентів у нашому дослідженні. Досліджувані упевнені у собі, можуть долати перешкоди, націлені на досягнення успіху. Групи досліджуваних «Великий стаж» і «Середній стаж» більше орієнтовані на результат професійної діяльності, ніж на її процес. Вони орієнтуються на ті програмовані етапи, якими вони користувались і які були ефективними.

Всі три групи досліджуваних орієнтовані більше на альтруїзм, ніж на егоїзм. Вони мають розвинену соціальну мотивацію, вміють знаходити «спільну мову» з оточенням.

Більшість досліджуваних груп «Великий стаж», «Середній стаж» і «Малий стаж» більше орієнтовані на свободу, ніж на працю. Вони мають багато інших занять, хобі, що приносять їм радість і задоволення. Досліджувані цінують свободу. Її вони покладають в основу власної поведінки, а також при виборі альтернатив.

Отримані дані свідчать про більшу орієнтованість всіх трьох груп досліджуваних на гроші, ніж на владу. У професійній діяльності вони не налаштовані застосовувати владу для досягнень у праці.

Згідно з розрахунками t-критерію як методу виявлення різниці між середніми двох вибірок («Малий стаж» і «Великий стаж», «Малий стаж» і «Середній стаж», «Середній стаж» і «Великий стаж»), підтверджуються статистично на рівні достовірності $p < 0,05$ розбіжності між середніми показниками таких груп: орієнтація на працю більш виражена у групи «Середній стаж», ніж у групи «Великий стаж» ($t = 2,16$); орієнтація на владу більш виражена у групи «Середній стаж», ніж у групи «Великий стаж» ($t = 1,96$); орієнтація на гроші більш виражена у групи «Середній стаж», ніж у групи «Великий стаж» ($t = 2,14$).

У цілому, у досліджуваних спостерігається переважання орієнтацій на свободу, альтруїзм, процес професійної діяльності. Вони хочуть позбавитись контролю ззовні, реалізувати власні здібності і творчо виявляти їх у роботі.

Наступним кроком у нашому дослідженні було вивчення стилю саморегуляції спеціалістів ІТ – сфери за допомогою опитувальника «Стиль саморегуляції поведінки» В. І. Моросанова. Саморегуляція є одним з основних процесів, що входить до структури будь-якої діяльності людини [32, 35]. Вона узгоджує життєдіяльність, активність особистості та їх мету, завдання, засоби застосування, інтегрує психічні процеси і явища. Професіонал, який володіє навичками саморегуляції, здатний контролювати себе, корегувати власну поведінку та діяльність, долати складнощі, вирішувати життєві ситуації, свідомо ставитись до свого життя, розвивати себе.

Були отримані наступні дані за опитувальником В. І. Моросанова «Стиль саморегуляції поведінки». Показники, що відображають психологічні особливості саморегуляції особистості, були розподілені для таких груп випробовуваних, як «великий стаж», «середній стаж» і «малий стаж».

Таблиця 2.4.2. Первинні дані за шкалами опитувальника
Стиль саморегуляції поведінки

Шка- ли	Групи досліджуваних								
	«Великий стаж»			«Середній стаж»			«Малий стаж»		
	Мінім альни й показ ник	Макс ималь ний показ ник	Серед нє значе ння	Мінім альни й показ ник	Макс ималь ний показ ник	Серед нє значе ння	Мінім альни й показ ник	Макс ималь ний показ ник	Серед нє значе ння
Плану ваня	3	6	5	3	7	5	2	6	4
Моде люван ня	2	4	3	3	5	4	4	6	5
Прогр амува ння	2	5	4	3	6	4	4	7	5
Оцін юванн я резул ьтатів	4	6	5	3	6	5	2	5	4
Гнучк ість	2	4	3	2	5	4	3	5	4
Самос тійніс ть	4	5	4	4	6	5	3	6	4
Загаль	4	5	4	4	6	5	4	6	4

ний рівень самор егуля ції									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Згідно з отриманими у ході емпіричного дослідження даними, досліджувані трьох груп «Малий стаж», «Середній стаж», «Великий стаж» мають середній ступінь самоконтролю. Він забезпечує ефективну комунікацію у професійному середовищі, активність, ініціативність, ефективність при вирішенні складнощів. Досліджувані у взаємодії один з одним використовують практики діалогізації, підтримують активність колег, налаштовані на спілкування з ними. Згідно з розрахунками t-критерію три групи досліджуваних статистично не відрізняються між собою.

У цілому, досліджувані виявляють самостійність у роботі, пристосовуються до нових вимог та умов професійної діяльності, ставлять цілі, планують етапи їх реалізації, передбачають результат роботи, опановують нові методи і форми роботи, корегують власні риси характеру задля того, щоб досягти успіху.

Таким чином, мотиваційний механізм адаптації дуже важливий у пристосуванні до умов професійної діяльності спеціалістів ІТ – сфери. Він складає основу розвитку особистості як професіонала, його особистісних рис. Успішний фахівець – професіонал ефективно пристосовується до соціального оточення, змін у зовнішньому середовищі, змінює власну поведінку і особистісні стратегії життєдіяльності, контролює поведінку, ставиться відповідально до справи і інших людей.

Адаптивна людина, згідно з [67, 73, 77] характеризується тим, що у неї збігаються мотиви і цілі діяльності, а індивідуальні мотиви співпадають з соціально значущими. Вона виявляє творчий підхід та активність у досягненні мети. У нашому емпіричному дослідженні, високий рівень адаптованості з високим рівнем розвитку мотиваційно-потребової сфери більше притаманний

спеціалістам з середнім стажем роботи (22% з усіх досліджуваних, хто взяв участь в емпіричному дослідженні).

Висновки до розділу 2

Для емпіричного дослідження було обрано наступні методи: психодіагностичний – для вивчення соціально-психологічних установок особистості, особливостей мотиваційно-потребової сфери, рівня соціально - психологічної адаптації; метод опитування – для дослідження стилю саморегуляції поведінки.

Для проведення дослідження було обрано методики: Психодіагностична методика О. Ф. Потьомкіної «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері»; Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В. І. Моросанова; Методика дослідження соціально - психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонда.

У емпіричному дослідженні взяли участь 53 спеціалісти ІТ – сфери: 29 осіб чоловічої статі та 24 особи жіночої статі (Львівська обл.). Досліджувані представляли наступні вікові групи: 19-29 років – 38 фахівців, 30-39 років – 10 фахівців, 40-49 – 5 фахівців. Залежно від величини стажу всі досліджувані були розподілені на три групи: до групи з великим стажем (11 років і більше) увійшло 5 осіб, до групи з середнім стажем (від 5 до 10 років) – 16 осіб, до групи з малим стажем (4 роки і менше) – 32 особи.

Всього 22% досліджуваних характеризуються як адаптивні спеціалісти. У них збігаються мотиви і цілі діяльності, а індивідуальні мотиви співпадають з соціально значущими. Вони виявляють творчий підхід та активність у досягненні мети. Високий рівень адаптованості з високим рівнем розвитку мотиваційно-потребової сфери більше притаманний спеціалістам з середнім стажем роботи.

РОЗДІЛ 3

РОЗВИВАЛЬНО-КОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА ДЛЯ СПЕЦІАЛІСТІВ ІТ – СФЕРИ

3.1. Обґрунтування розвивально-корекційної програми

Адаптивність як характеристика професійної діяльності спеціалістів ІТ – сфери представляє собою здібність професіонала до самозбереження, пристосування до навколишнього середовища, мінливих умов праці [107]. За [104], адаптивність є конкурентною перевагою професіоналів у сучасних соціально-економічних умовах життя. Адаптивний фахівець має враховувати внутрішні та зовнішні параметри трудової діяльності, корегувати власну діяльність, управляти власним професійним розвитком. При цьому велику роль грають мотиваційно-потребові передумови діяльності, що впливають на ефективність комунікації у професійній сфері і сприяють розвитку процесу професійного становлення протягом всіх його етапів [15, 77].

Ефективна адаптація та успішний процес адаптивності спеціалістів ІТ – сфери залежать від того, наскільки фахівці можуть контролювати і корегувати свій емоційний стан, наскільки вони адекватно можуть реагувати на мінливі фактори соціального середовища. Важливими з цієї точки зору рисами і якостями для них є наступні: оптимістична налаштованість, теплота у взаємовідносинах з колегами та клієнтами, контроль емоцій, працездатність, побудова планів на майбутнє, інтегрованість у колектив, сформованість ієрархії мотивів та цінностей, невимушеність спілкування, ініціативність у взаємовідносинах, професійна надійність, долаття вікових та інших криз [5].

Соціально-психологічні фактори мають вплив на процес адаптивності спеціалістів. Це такі чинники, як потреба у спілкуванні з оточенням та взаємодії з ним, підтримці, соціальному визнанні, працювати у групі. Розвиток адаптивності спеціалістів ІТ – сфери має носити спрямований характер з боку керівництва підприємств і складати основу їх стратегічних планів [18, 100].

Нами була розроблена розвивально-корекційна програма, метою якої є розвиток адаптаційних особливостей та адаптивний процесів у спеціалістів ІТ – сфери. Завдання програми:

- корегувати поведінку професіоналів з метою пізнання і пристосування їх до умов колективів та організацій, де вони працюють;
- розвивати професіоналізм та ефективність спеціалістів у комунікативній сфері, їх соціальні якості;
- творчо підходити до вирішення життєвих проблем;
- розвивати ініціативність;
- усвідомити свою роль у механізмі функціонування організації;
- підвищити рівень внутрішньої мотивації професійної діяльності, лояльність до організацій, де вони працюють;
- усвідомлювати зміни у соціальному середовищі;
- самостійно регулювати власні психічні стани;
- аналізувати власні ресурси, прогнозувати розвиток професійної діяльності;
- приймати рішення, складати плани їх реалізації, вносити у них корективи.

Очікуваний результат застосування розвивально-корекційної програми: підвищення рівня адаптивності спеціалістів ІТ – сфери, ефективності та результативності їх роботи.

В основу розвивально-корекційної програми були покладені наступні принципи [74]:

- створення позитивного соціально-психологічного клімату та емоційного фону у процесі корекційно-розвивальної роботи;
- створення психологічного розвивального середовища як основи для розвитку професіоналізму;
- психологічний вплив через колектив;
- принцип єдності діагностичної, розвивальної та корекційної роботи, що відбиває цілісність компонентів психіки особистості професіонала;
- контроль динаміки позитивних зрушень у поведінки, активності, професійній діяльності професіоналів;

- корегування завдань, методів та прийомів розвивально-корекційної програми залежно від динаміки ефективності програми;
- принцип нормативності розвитку, що враховує вікові та індивідуальні особливості розвитку особистості професіонала;
- принцип корекції «згори донизу», що характеризує загальну спрямованість розвивально-корекційної програми. Вона орієнтована на формування психологічних новоутворень, на «завтрашній день» розвитку особистості професіонала, а її основою і змістом корекційного впливу є створення зона «найближчого розвитку»;
- принцип корекції «знизу нагору», під яким розуміється тренування й розвиток наявних психологічних здібностей та навичок. Психологічний вплив слугуватиме позитивним підкріпленням ефективних алгоритмів, моделей поведінки професіонала, що впливають на ефективність професійної діяльності і комунікації, з поступовою їх модифікацією та ускладненням;
- принцип системності розвитку психологічної діяльності, що узгоджує психопрофілактичні, розвивальні та корекційні цілі й завдання програми;
- діяльнісний принцип розвивально-корекційної програми передбачає активну роль і функції професійної діяльності у загальному психічному розвитку професіонала;
- принцип комплексності методів психологічного впливу передбачає застосування різноманітних методів, технік та прийомів психологічної роботи з особистістю професіонала;
- принцип залучення найближчого соціального оточення професіоналів та їх активна участь у розвивально-корекційній програмі. При цьому важливу роль грають стосунки та взаємовідносини між професіоналами – колегами, їх спільна діяльність. Особистість розвивається у соціальній групі, робочому колективі;
- принцип опори різні рівні організації пізнавальних психічних процесів передбачає опору на інтелектуальні, перцептивні, вольові, мотиваційні особливості особистості професіонала;

- принцип програмованого навчання у програмі, що передбачає спочатку роботу з тренером – психологом, а потім і самостійну роботу професіонала над розвитком своєї особистості, закріплення сформованих навичок і умінь, розвиток компетентностей;

- принцип ускладнення, згідно з яким запропонована програма проходить ряд етапів: від простого – до складного. Цей принцип підтримує позитивну мотивацію і інтерес професіонала до діяльності;

- принцип обліку обсягу та різноманітності застосовуваного матеріалу, поступове його збільшення;

- принцип обліку емоційної складності матеріалу спрямований на створення і врахування позитивного емоційного фону психологічних занять, а також розвиток здібностей особистості.

Розвивально-корекційна програма складається з десяти занять, кожне з яких триває 2 години. Заняття рекомендується проводити двічі на тиждень.

3.2. Зміст програми

У розвивально-корекційній програмі з розвитку адаптивності спеціалістів ІТ – сфери використовуються такі методичні прийоми, як рольова гра, групова дискусія, брейн-стормінг, вирішення проблемних ситуацій, аналіз життєвого досвіду. Для розробки розвивально-корекційної програми ми використовували вправи, створені Т. Гордоном [21], Л. В. Грачовою [22], О. С. Колесніченко [80], В. О. Лефтеровим [48, 49], Г. Б. Моніною [68], В. І. Розова [83], Т. М. Титаренко [90] та адаптовані з врахуванням її цілей та завдань.

Кожне заняття включає такі елементи, як ритуал привітання, пропонування теми заняття; розминку, основну частину, рефлексію, ритуал прощання [37].

Наведемо відомості про змістові особливості вправ та передбачувані позитивні зрушення у розвитку адаптивності спеціалістів ІТ – сфери у результаті участі у розвивально-корекційній програмі.

Таблиця 3.2.1. Зміст розвивально-корекційної

програми (характеристика вправ)

№	Назва вправи	Мета вправи	Передбачувані позитивні зрушення
1	Мій погляд на мої відносини з іншими людьми	Усвідомити власні сильні сторони у комунікації та взаємодії з колегами і клієнтами, виявити наявні проблеми у спілкуванні	Здатність ставати на бік іншої людини; рівність позицій особистостей при спілкуванні; взаємоповага; емпатія
2	Що я бачу на картині?	Віднайти та усвідомити особливості сприйняття, проявів вербальної та невербальної комунікації колег та клієнтів, що належать до «аудіалів», «візуалів», «кінестетиків»	Здатність відшукувати, помічати, усвідомлювати, використовувати у професійній діяльності комунікативні вербальних і невербальні засоби; уміння виражати власні відчуття
3	Падіння та зльоти в кар'єрі	Проаналізувати почуття у процесі виконання професійних завдань, посадових переміщень	Вміння аналізувати і адекватно сприймати навколишнє соціальне середовище, уникати деструктивних відносин; здатність допомагати колегам і клієнтам пристосуватися до змін у зовнішньому середовищі
4	«Мова прийняття» і «мова неприйняття»	Усвідомити ознаки і психологічні особливості проявів поведінки колег та клієнтів по відношенню до	Здатність приймати іншу людину як унікальну особистість; здатність до емпатії; здатність

		інших людей	викликати позитивні емоційні стани
5	Важкий випадок	Підвищити компетентність у вирішенні складних життєвих ситуацій у професійній діяльності та спілкуванні з оточенням; усвідомити власні складнощі у взаємостосунках з іншими людьми, що заважають порозумінню і злагодженій праці	Здатність регулювати власний психічний та емоційний стан; уміння вирішувати конфліктні ситуації; здатність усвідомлювати особливості власного «Я»; уміння розуміти внутрішнє «Я» іншої людини
6	Що приємно для людей	Підвищити компетентність щодо способів зробити приємне найближчому оточенню	Уміння відкрито заявляти про власні бажання, почуття і відчуття; уміння надавати іншій людині позитивні строукси; уміння встановлювати соціальні контакти
7	Викликаю симпатію	Віднайти методи і прийоми, за допомогою яких можна викликати симпатію у оточення	Уміння встановлювати соціальні контакти; соціальна компетентність
8	Почуття бувають різні	Усвідомити багатосторонній світ почуттів	Здатність усвідомлювати власні почуття; уміння підбирати адекватні слова для вираження почуттів; здатність до соціальної

			перцепції
9	Триптих	Підвищити самооцінку; конструювати майбутнє; покращити соціальні зв'язки	Здатність ставити конкретні цілі та добиватись результату у професійній діяльності; здатність конструювати майбутнє; усвідомлення особистісної неперервності
10	Зіркова година	Усвідомити цінності та потреби у професійній діяльності	Розвинутий позитивний емоційний компонент професійної спрямованості
11	Дерево мого «Я»	Усвідомити власні особливості професійного і особистісного спілкування; усвідомити ускладнення у професійній діяльності та у комунікації з оточенням	Здатність усвідомлювати явища, що сприяють професійному зростанню і самореалізації; здатність усвідомлювати складнощі у становленні професійного «Я», корегувати процес самореалізації
12	У кабінеті у керівника	Розвинути навички ділового спілкування	Уміння ефективно комунікувати з оточенням; уміння аргументовано викладати власну точку зору; уміння зберігати спокійний емоційний стан у конфліктних ситуаціях
13	Пластилін	Усвідомити стиль взаємодії з оточенням	Уміння обирати ефективний стиль

			взаємодії з оточенням
14	Незаселений острів	Розвинути навички приймати групове рішення	Уміння домовлятися з іншими людьми; уміння досягати спільного результату
15	Якщо б ..., то я почав би...	Розвинути навички швидкого та ефективного реагування на конфліктну або стресову ситуацію	Розвинуті навички швидкого та ефективного реагування на складну стресову ситуацію
16	Копінг-поведінка	Розвинути навички поведінки, що сприяє ефективному доланню стресу	Розвинуті навички поведінки з ефективного додання стресових ситуацій
17	Бути нескромним	Розвинути мотивацію досягнення успіху в професійній діяльності	Розвинута мотивація досягнення успіху
18	Мотивація	Усвідомити внутрішній стан та відчуття найближчого соціального оточення	Здатність усвідомлювати внутрішній стан та відчуття найближчого соціального оточення
19	Кола життя	Усвідомити власну значущість як особистості та працівника, своїх життєвих цінностей; прогнозувати власні життєві перспективи	Здатність усвідомлювати власну значущість як особистості та працівника, своїх життєвих цінностей; здатність прогнозувати власні життєві перспективи
20	Цілі, цінності, таланти	Усвідомити життєві цінності; усвідомити власну життєву перспективу	Здатність усвідомлювати життєві цінності як основу бачення власної життєвої

			перспективи
21	Мобілізуюча пауза	Оволодіти методами психічної саморегуляції	Здатність застосовувати методи психічної саморегуляції при вирішенні проблемних ситуацій
22	Автопортрет	Усвідомити образ власного «Я»; порівняти власний образ «Я» з прийняттям його найближчим оточенням	Здатність усвідомлювати образ власного «Я»; уміння порівнювати власний образ «Я» з прийняттям його найближчим оточенням та робити висновки
23	Бар'єр	Усвідомити бар'єри на шляху досягнення бажаної мети	Здатність усвідомлювати бар'єри на шляху досягнення бажаної мети
24	Відлуння	Відстежити залежність між дією і реакцією відповіді	Здатність усвідомлювати реакцію навколишнього світу як активного відображення власної стратегії поведінки, стиля комунікації, образу мислення
25	Страхи – у бажання	Проаналізувати власні страхи	Розвинуті навички трансформації негативної енергії власних страхів у позитивну енергетику бажань
24	Ліцензія на щастя	Підвищити цінності життя; стимулювати до	Усвідомлення цінностей життя; усвідомлення

		саморозвитку	нових можливостей у комунікації та професійній діяльності
25	Рефлексивна мішень	Розширити уявлення про власний образ «Я - професіонал»; визначити пріоритети у професійній діяльності	Усвідомлення власного образу «Я - професіонал»; усвідомлення пріоритетів у професійній діяльності
26	Емоційна рівновага	Підвищити вміння отримувати беземоційний стан	Розвинуте вміння сконцентруватись на одній справі; здатність до зосередження на завданні
27	Розрахунок	Підвищити вміння концентрувати увагу на партнерах; усвідомити єдність соціальної групи	Розвинуте відчуття себе частиною колективу, соціальної групи
28	Довірливе падіння	Тренувати здатність «віддаватися» обставинам «тут і тепер»	Розвинуте вміння довіряти партнеру
29	Усвідомлення фізичної активності	Усвідомлювати кожен рух і відчуття, що вони викликають	Здатність усвідомлювати власні рухи і відчуття, що вони викликають
30	Усвідомлення фізичного стану	Підтримувати оптимальний енергетичний стан; розвивати фізичні якості	Здатність усвідомлювати власний енергетичний стан; розвинені фізичні якості
31	Аутогенне тренування	Регулювати внутрішні системи	Здатність усвідомлювати власні стани і відчуття
32	Китайський	Зменшити тривогу і напругу	Здатність приймати

	храм		рішення; здатність відшукувати відповідь на складне запитання
33	Якір стану	Розширити власні можливості у виборі емоційного стану	Здатність усвідомлювати власні негативні якоря
34	Побудова ресурсного стану	Розширити можливості регуляції емоційних станів	Здатність викликати ресурсний психічний стан
35	Саногенне мислення	Розширити можливості регуляції психічних станів	Здатність спостерігати за власними психічними станами; здатність міркувати над конкретною негативною емоцією
36	Кімната відпочинку	Тренувати здатність вирішувати життєві ситуації	Уміння знімати напругу, тривогу, стрес, відновлювати сили, дозволяє краще справлятися з повсякденними турботами.
37	Поплавець в океані	Зняти напругу; підвищити самоконтроль	Уміння знімати напругу; уміння контролювати власні емоції
38	Пробудження і розвиток бажаних якостей	Створити внутрішні і зовнішні умови, що сприяють розвитку і посиленню необхідних для професійної діяльності якостей	Уміння створювати внутрішні і зовнішні умови, що сприяють розвитку і посиленню необхідних для професійної діяльності

			якостей
39	Прийнятний компроміс	Тренувати уміння знаходити розумний компроміс при одночасному досягненні власної мети	Уміння брати до уваги інтереси протилежної сторони; уміння слухати
40	Мій продуктивний час	Визначити найбільш продуктивний час; планувати справи на найпродуктивніший час	Уміння визначити найбільш продуктивний час; уміння планувати справи на найпродуктивніші години і дні

Успішна адаптація та ефективний процес адаптивності можна розглядати як розвиток, ступінь зрілості й активність механізмів саморегуляції [83]. Саморегуляція професіонала виступає ефективним функціонуванням його особистості. Вона допомагає особистості регулювати власну поведінку та активність, адекватно відбивати навколишній світ, моделювати дійсність.

3.3. Параметри оцінки ефективності програми

Проведена нами робота з теоретичного аналізу літературних джерел, статей, публікацій зарубіжних і вітчизняних вчених, отримані результати емпіричного дослідження дозволили припустити, що через усвідомлення своїх дій та емоційних станів, розвиток механізмів саморегуляції, розширення взаємовідносин та поглиблення особистісних відносин з соціальним середовищем, усвідомлення власних потреб, цінностей можна сприяти покращенню адаптивності та адаптації як результату пристосування до умов соціального середовища у спеціалістів ІТ – сфери.

У подальшому ми плануємо проведення формувального експерименту, спрямованого на дослідження психологічного впливу на ціннісно-потребову сферу професіоналів з метою покращення адаптивності у професійному середовищі. Ми плануємо створити дві групи досліджуваних: експериментальну і

контрольну, і на досліджуваних експериментальної групи провести розроблену нами розвивально-корекційну програму.

Для уточнення факту відсутності статистично значущих відмінностей між експериментальною і контрольною групами перед формувальним експериментом планується проведення констатувального дослідження. Для цього будуть застосовані методи:

1) психодіагностичний метод (Методика дослідження соціально - психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонда). Ми порівняємо показники за такими параметрами: адаптивність, емоційний комфорт, внутрішній контроль, зовнішній контроль, домінування, здатність вирішувати проблеми;

2) анкетування (Анкета «Оцінка ступеню адаптованості працівника» О. В. Чорнобиля). Ми порівняємо показники за такими параметрами: виконання дорученої роботи, якість роботи, рівень професійної підготовки, спільна праця, самостійність, вміння доводити розпочату справу до кінця.

Психологічні вимірювання здійснюються на першому занятті з розвивально-корекційної роботи (перший зріз) і на десятому завершальному занятті (другий зріз). За допомогою зрізів, порівнюючи результати двох вимірювань, ми можемо робити висновки про ефективність використання розробленої нами розвивально-корекційної програми для спеціалістів ІТ – сфери.

Висновки до розділу 3

Було розроблено розвивально-корекційну програму, мета якої – розвиток адаптаційних особливостей та адаптивний процесів у спеціалістів ІТ – сфери. Вона складається з десяти занять, кожне з яких триває 2 години.

У розвивально-корекційній програмі з розвитку адаптивності спеціалістів ІТ – сфери використовуються такі методичні прийоми, як рольова гра, групова дискусія, брейн-стормінг, вирішення проблемних ситуацій, аналіз життєвого досвіду. Успішна адаптація та ефективний процес адаптивності розглядаються як розвиток, ступінь зрілості й активність механізмів саморегуляції.

Заплановано проведення формувального експерименту, спрямованого на дослідження психологічного впливу на ціннісно-потребову сферу професіоналів з метою покращення адаптивності у професійному середовищі.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі наведене теоретичний аналіз і практичне вирішення науково-дослідного завдання, що виявляється у визначенні ціннісно-мотиваційних чинників адаптивності спеціалістів ІТ – сфери. На підставі одержаних результатів зроблені такі висновки.

1) Особистість як суб'єкт професійної діяльності адаптується до діяльності, ідентифікує себе з вимогами обраної професії, організує власну діяльність. Адаптивність виступає результатом професіогенезу, особистісної та професійної зрілості професіонала. Адаптивність особистості-професіонала являє собою здатність її до адаптації, пристосування до умов життєдіяльності, що постійно змінюються. При цьому під адаптацією розуміють процес із забезпечення ефективного функціонування особистості.

2) Для дослідження обрано наступні методи: психодіагностичний – для вивчення соціально-психологічних установок особистості, особливостей мотиваційно-потребової сфери, рівня соціально - психологічної адаптації; метод опитування – для дослідження стилю саморегуляції поведінки.

Обрано наступні методики: Психодіагностична методика О. Ф. Потьомкіної «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» призначена для діагностики соціально-психологічних установок особистості та особливостей мотиваційно-потребової сфери. Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В. І. Моросанова призначений для дослідження особливостей та загального рівня саморегуляції особистості, таких її компонентів, як планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, гнучкості, самостійності. Методика дослідження соціально - психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонда спрямована на вивчення особливостей та складових компонентів соціально-психологічної адаптації особистості, таких, як адаптивність, прийняття себе, правдивість, емоційний комфорт, внутрішній контроль, зовнішній контроль, домінування, здатність вирішувати проблеми.

3) Всього 22% досліджуваних характеризуються як адаптивні спеціалісти. У них збігаються мотиви і цілі діяльності, а індивідуальні мотиви співпадають з соціально значущими. Вони виявляють творчий підхід та активність у досягненні мети. Високий рівень адаптованості з високим рівнем розвитку мотиваційно-потребової сфери більше притаманний спеціалістам з середнім стажем роботи.

4) Розроблено розвивально-корекційну програму, мета якої – розвиток адаптаційних особливостей та адаптивний процесів у спеціалістів ІТ – сфери. Вона складається з десяти занять. У розвивально-корекційній програмі використовуються такі методичні прийоми, як рольова гра, групова дискусія, брейн-стормінг, вирішення проблемних ситуацій, аналіз життєвого досвіду.

Заплановано проведення формувального експерименту, спрямованого на дослідження психологічного впливу на ціннісно-потребову сферу професіоналів з метою покращення адаптивності у професійному середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К. А. Этическое наследие С. Л. Рубинштейна в современной психологии. Философско-психологическое наследие С. Л. Рубинштейна / Сост.: С. В. Тихомирова; отв. ред. К. А. Абульханова. Москва: Институт психологии РАН, 2011. С. 202-215.
2. Алексеева В. Г. Ценностные ориентации как фактор жизнедеятельности и развития личности. *Психологический журнал*. 1984. Т.5. № 5. С.63-70.
3. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирования личности. Москва: Мысль, 1976. 158 с.
4. Балашов Е. М. Особливості соціально-психологічних настанов студентів у мотиваційно-потребовій сфері. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія і педагогіка»*. 2014. Випуск 30. С. 8-11.
5. Бегеза Л. Є. Адаптація і мотиваційна сфера особистості як чинники професійної діяльності педагогічних працівників. *Управління школою*. 2007. №35 (191). URL: http://journal.osnova.com.ua/article/4575-%D0%90%D0%B4%D0%B0%D0%BF%D1%82%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F_i_%D0%BC%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0_%D1%81%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B0_%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96_%D1%8F%D0%BA_%D1%87%D0%B8%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B8_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97 (дата звернення: 06.12.2021).
6. Бех І. Д. Виховання особистості: У 2 кн. Київ: Либідь, 2003.
7. Божович Л. И. Изучение мотивации поведения детей и подростков. Москва: Просвещение, 1972. 336 с.
8. Божович Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте: монография, цикл статей. Санкт-Петербург: Питер, 2009. 400 с.

9. Бондаренко І. І. Психологічні умови ефективної професійної адаптації психологів-початківців: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01. Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2004. 19 с.
10. Борис І. Мотиваційна сфера як проблемний чинник поведінки. *Психологія і суспільство*. 2002. №2. С. 48-57.
11. Братусь Б. С. Аномалии личности. Москва: Мысль, 1988. 348 с.
12. Бубнова С. С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система. *Психологический журнал*. 1999. № 5. С.38-44.
13. Будинайте Г. Л., Корнилова Т. В. Личностные ценности и личностные предпосылки субъекта. *Вопросы психологии*. 1993. № 5. С. 99-105.
14. Бююль А., Цефель П. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / [пер. с нем. М.И. Левина]. Санкт-Петербург: ООО «ДиаСофтЮП», 2002. 608 с.
15. Василичев Д. В., Мирошниченко В. А. Організація процесу адаптації персоналу на підприємстві. *Економіка і організація управління*. 2014. № 4(20). С. 44–50.
16. Василюк Ф. Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций). Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1984. 200 с.
17. Василюк Ф. Е. Психотехника выбора. Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии. Москва: Смысл, 1997. С. 284-314.
18. Гетьман О. О., Редько В. А. Особливості розроблення програм адаптації персоналу на підприємствах харчової промисловості. *Економіка і суспільство*. 2017. Випуск № 13. С. 969-975.
19. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и ценностные ориентации личности. Психология личности в трудах отечественных психологов. Санкт-Петербург: Питер 2003, 263 с.

20. Гордеева Т. О. Мотивация достижения: теория, исследования, проблемы. *Современная психология мотивации* / Под. Ред. Д. А. Леонтьева. Москва: Смысл, 2002. С. 47-103.
21. Гордон Т. Курс эффективного родителя. Как воспитать в детях чувство ответственности. Москва: Ломоносов, 2010.
22. Грачева Л. В. Эмоциональный тренинг: искусство властвовать собой. Самоиндукция эмоций, упражнения актерского тренинга, исследования. Санкт-Петербург: Издательство «Речь», 2004. 120 с.
23. Греса Н. В., Савченко І. А. Психологічні особливості мотиваційної сфери осіб з різними адаптаційними установками. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Збірник наукових праць. Серія Психологія*. 2011. Випуск 48. С.6-10.
24. Григор'єва Т. Управління процесом мотивації навчання дорослих іноземним мовам. *Молодь і ринок*. 2014. № 4. С. 41-44.
25. Григорьева М. В. Психология труда. Москва: Высшее образование, 2006. 192 с.
26. Гудечек Я. Ценностная ориентация личности. Психология личности в социальном обществе: Активность и развитие личности. Москва: Просвещение, 1989. С. 102-110.
27. Елисеев О. П. Конструктивная типология и психодиагностика личности. Псков, 1994. С. 72–75.
28. Залесский Г. Е. Психология мировоззрения и убеждений личности. Москва: МГУ, 1994. 138 с.
29. Здравомыслов А. Г. Потребности, интересы, ценности. Москва: Политиздат, 1986. 223 с.
30. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. Санкт-Петербург: Питер, 2003. 512 с.
31. Ильин Е. П. Психология взрослости. Санкт-Петербург: Издательский дом «Питер», 2012. 542 с.
32. Ковалюк Т. В., Кобець Н. М. Професійні стандарти в галузі інформаційних технологій та їх гармонізація з ІТ-освітою України.

- Інженерія програмного забезпечення: наук. журнал НАУ*. 2015. № 21 (1). С. 46-55.
33. Кондратьев М. Ю., Емельянова Е. В. Социально-психологические особенности взаимосвязи самооценки и личностно-ролевой взаимопредставленности студентов. *Социальная психология и общество*. 2011. №1. С. 56 – 73.
34. Кондратьев М. Ю., Ильин В. А. Азбука социального психолога-практика. Москва: ПЕР СЭ, 2007. 464 с.
35. Кочарян І. О., Шкарупа Т. В. Особливості психічної саморегуляції у ІТ спеціалістів з токсичною поведінкою. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія*. Випуск 62. 2020. С. 181-199.
36. Краснорядцева О. М. Ценностная детерминация профессионального поведения педагогов. *Сибирский психологический журнал*. 1998. № 7. С. 25-29.
37. Кузнецов М. А., Грицук О. В. Емоційне вигорання вчителів: Основні закономірності динаміки. Харків: ХНПУ, 2011. 206 с.
38. Ладико І. Ю., Сумцов В. Г. Загальний менеджмент. Луганськ: Вид-во Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, 2004. 282 с.
39. Ластаев Т. Т., Кайгородцев А. А. Механизм агропромышленной интеграции. *Вестник КАССУ*. 2006. №4. С. 10–12.
40. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. Серия: Высшее образование. Москва: Смысл, Академия, 2004. 352 с.
41. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы и эмоции. Москва: Изд-во МГУ, 1971. 289 с.
42. Леонтьев Д. А. Внутренний мир личности. Психология личности в трудах отечественных психологов. Хрестоматия. Санкт-Петербург: Питер, 2000. С. 372-377.
43. Леонтьев Д. А. Личность как преодоление индивидуальности: контуры неклассической психологии личности. *Психологическая теория*

- деятельности: вчера, сегодня, завтра* / под ред. А.А. Леонтьева. Москва, 2006. С. 134–147.
44. Леонтьев Д. А. Восхождение к экзистенциальному миропониманию. *Третья Всероссийская научно-практическая конференция по экзистенциальной психологии: материалы сообщений* / под ред. Д.А. Леонтьева. Москва: Смысл, 2007. С. 3–12.
45. Леонтьев Д. А. Методика изучения ценностных ориентации. Москва: Смысл, 1992. 17 с.
46. Леонтьев Д. А. Очерк психологии личности. Москва: Смысл, 1993. 43 с.
47. Леонтьев Д. А. Понимание смысла и смысл понимания. Понимание: опыт мультидисциплинарного исследования / под ред. А.А. Брудного, А. В. Уткина, Е.И. Яцуты. Москва: Смысл, 2006. С. 20–27.
48. Лефтеров В. О Адаптація до змін у кар'єрі. Тренінгова вправа «Падіння та зльоти в кар'єрі». *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2016. Вип. 20. С. 126-134.
49. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: монографія. Донецьк: ДЮІ, 2007. 242 с.
50. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. Москва: Директ-Медиа, 2008. 1174 с.
51. Лосский Н. О. Бог и мировое зло. Москва: Республика, 1994. 436 с.
52. Макаренко С. С. Формування мотивації досягнень в структурі мотиваційної сфери особистості вчителя. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2013. № 1. С. 314-323.
53. Максимович А. П. Программы повышения адаптивности экономической структуры муниципального образования: тез. докл. науч.-практ. конф.: в 2-х т. *Дни науки — 2004*. Озерск, 2004. Т.2. С. 46–47.
54. Максимчук И. В. Управление рисками, как фактор повышения инвестиционной адаптивности строительного комплекса: автореф. дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством». Санкт-Петербург, 2006. 18 с.

- 55.Маркова А. К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте. Москва: Просвещение, 1983. 96 с.
- 56.Маслоу А.Г. Мотивация и личность. Санкт-Петербург: Евразия, 1999. 478 с.
- 57.Мельничук А. Б. Соціально-психологічна адаптація особистості як чинник становлення професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки*. 2015. Випуск 4. С. 121-126.
- 58.Мирошниченко Ю. В., Лобенко А. В. Адаптація персоналу: досвід зарубіжних та вітчизняних підприємств. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2015. № 1(2). С. 27.
- 59.Монина Г. Б., Лютова-Робертс Е. К. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители). Санкт-Петербург: Издательство «Речь», 2005. 224 с.
- 60.Надирашвили Ш. А. Установка и деятельность. Тбилиси: Мецниереба, 1987 361 с.
- 61.Найдьонов О. Г. Значення соціокультурного розуміння соціогенезу в американській соціально-філософській думці для сучасного постіндустріального суспільства. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. №13. С. 38-42.
- 62.Наследов А. Д. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках. Санкт-Петербург: Питер, 2005. 416 с.
- 63.Немов Р. С. Психология: в 3-х кн. Москва: Владос, 1999. Кн.1. 688 с.
- 64.Овсяннікова В. В. Проблеми психологічної адаптації персоналу організації. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 85–91.
- 65.Осипова А. А. Общая психокоррекция. Москва: ТЦ Сфера, 2004. 510 с.
- 66.Острова В. Д. Особливості структури ідентичності як чинник соціальної адаптації сучасної студентської молоді. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка*. Київ: Логос, 2006. Т. 7, Вип. 9. С. 283 – 290.

- 67.Пантилеев С. Р. Самоотношение как эмоционально-оценочная система. Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1991. 100 с.
- 68.Пилипенко Н. Мотиваційні механізми професійної адаптації. *Психологія і суспільство*. 2009. №2. С. 78-83.
- 69.Практическая психодиагностика (методики и тесты); под ред. Д. Я. Райгородского. Самара: Бахрах, 1999. 672 с.
- 70.Прангишвили А.С. О некоторых интерпретациях «эффекта Узнадзе» в современной когнитивной психологии. *Психологический журнал*. 1980. Т. 1. № 1. С. 30–44.
- 71.Професійно-психологічний тренінг військовослужбовців Національної гвардії України: монографія / О. С. Колесніченко, Я. В. Мацегора, І. І. Приходько та ін. / За заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків: НА НГУ, 2016. 281 с.
- 72.Психологічні аспекти професійної підготовки конкурентоздатних фахівців: монографія / [Дегтярьова Г. С., Козьяр М. М., Матійків І. М., Руденко Л. А., Шиделко А. В.; за ред. Руденко Л. А.]. Київ, 2012. 170 с.
- 73.Психологу для роботи. Діагностичні методики : збірник / [уклад.: М.В. Лемак, В.Ю. Петрище]. Ужгород: Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. 616 с.
- 74.Розов В. І. Адаптивні антистресові психотехнології. Київ: Кондор, 2005. 278 с.
- 75.Рокич М. Природа человеческих ценностей. *Свободная пресса*. 1973. №5. С. 20-28.
- 76.Роменець В. А., Маноха И. П. История психологии XX века. Киев, Лыбидь, 2003.
- 77.Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург: Издательство «Питер», 2000. 244 с.
- 78.Семиченко В. А. Психологія педагогічної діяльності. Київ: Вища школа, 2004. 335 с.

- 79.Серый А В, Яницкий М.С. Ценностно-смысловая сфера личности. Кемерово: Кемеровский государственный университет, 1999. 92 с.
- 80.Ситник В. В. Особливості особистості спеціалістів у сфері інформаційних технологій. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки*. 2017. Випуск 5. Том 1. С. 185-189.
- 81.Способи підвищення соціально-адаптивних можливостей людини в умовах переживання наслідків травматичних подій: методичні рекомендації / Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології; за наук. ред. Т. М. Титаренко. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2017. 80 с.
- 82.Фанталова Е.Б. Диагностика ценностей и внутренних конфликтов в общей и клинической психологии. *Клиническая и специальная психология*. 2013. №1. С. 1-18.
- 83.Фанталова Е. Б. «Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах»: психометрическое исследование показателей. *Методика Мир психологии. Научно-методический журнал*. 2011. №2 (66). С. 228-243.
- 84.Філоненко Д. В. Професійна самосвідомість та часові перспективи особистості ІТ – спеціаліста. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. №4. Т.1. С. 52-58.
- 85.Франкл В. Людина в пошуках справжнього сенсу: Психолог у концтаборі. Київ: Книжковий клуб «Клуб Сімейного Дозвілля». 2020. 160 с.
- 86.Франкл В. Человек в поисках смысла. Москва: Прогресс, 1990. 368 с.
- 87.Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. Санкт-Петербург: Речь, 2001. С.17–23, 92–93.
- 88.Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. Санкт-Петербург: Питер; Москва: Смысл, 2003. 860 с.
- 89.Хэкман Дж. Р., Олдхэм Г., Дженсон Р., Пэди К. Новая стратегия обогащения работы. *Барри М. Стоу. Антология организационной психологии*. Москва: Вершина, 2005. С. 70.

90. Челахова А. С. Особливості соціально-психологічної адаптації у представників молодіжних субкультур. *Медина психологія*. 2018. № 9. С. 113-123.
91. Черкаський А. В. Деякі аспекти взаємовпливу ціннісних орієнтацій та структури міжособистісних відносин у сучасному колективі. *Актуальні проблеми психології*. 2013. Т. XIV. Ч. 6. С. 469–476.
92. Чорнобиль О. В. Адаптація персоналу як напрям діяльності систем навчання та розвитку вітчизняних підприємств. *Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр.* Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2015. Вип. 1 (48). С. 196-203 168.
93. Чорнобиль О. В. Місце і роль процесу адаптації персоналу в системі управління персоналом підприємств. *Ефективність державного управління [Текст] : зб. наук. пр. Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України*. Вип. 32 / за заг. ред. чл.-кор. НАН України В. С. Загорського, доц. А. В. Ліпенцева. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2012. С. 499-507.
94. Чорнобиль О. В. Формування системи адаптації персоналу на підприємстві: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. Кам'янець-Подільський, 2016. 240 с.
95. Чуйко К. С. Формирование адаптивности фирмы в условиях ускорения рыночных изменений: автореф. дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.01 «Экономическая теория». Москва, 2007. 25 с.
96. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала. Москва: ГроссМедиа, 2005. 224 с.
97. Шерковин Ю. А. Проблема ценностных ориентаций и массовые информационные процессы. *Психологический журнал*. 1982. Т.3. № 5. С.235-145.
98. Ячменьова В. М. Ідентифікація стійкості діяльності промислових підприємств: монографія. Сімферополь: Доля. 2007. 384 с.

99. Bilsky W., Janik M., Schwartz Sh. H. The Structural Organization of Human Values-Evidence from Three Rounds of the European Social Survey (ESS). *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 2010. Vol. 42. № 5. Pp. 759-776.
100. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. *The Motivation to Work*. New Jersey: Transaction Publishers, 1993. 180 p.
101. Rodgers N. *Creative Connection: Expressive Arts as Healing*. Palo Alto: Science & Behavior Books, Inc., 1993. 262 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Оцінка ступеню адаптованості працівника

Питання для оцінки ступеню адаптованості працівника:

1. Виконання дорученої роботи (чи здатний працівник впоратись з отриманим завданням за встановлений час):

На роботу витрачається набагато більше часу, ніж це диктується планом або досвідом	1	2	3	4	5	6	7	На роботу витрачається набагато менше часу, ніж це диктується планом або досвідом
--	---	---	---	---	---	---	---	---

2. Якість роботи (наскільки ретельно, точно і сумлінно виконується робота, відсутні помилки, чи враховуються вказівки і точка зору керівника):

Робота повинна постійно суттєво перероблятися	1	2	3	4	5	6	7	Результати роботи завжди високої якості
---	---	---	---	---	---	---	---	---

3. Рівень професійної підготовки (наскільки добре працівник орієнтується в предметі своєї діяльності, володіє достатніми професійними навичками для виконання своїх обов'язків):

Знання предмету діяльності слабке, професійні навички розвинені	1	2	3	4	5	6	7	Відмінно орієнтується в предметі діяльності, володіє високо розвиненими
---	---	---	---	---	---	---	---	---

недостатньо									професійними навичками
-------------	--	--	--	--	--	--	--	--	---------------------------

4. Спільна праця (чи співпрацює працівник з колегами при вирішенні завдань, чи є готовність поділитись знаннями і вміннями, чи надає підтримку і консультиється сам):

Не любить і не вміє працювати в групі, рідко приймає і пропонує допомогу	1	2	3	4	5	6	7	Демонструє чітку виражену схильність до роботи в групі, завжди ефективно співпрацює з іншими
--	---	---	---	---	---	---	---	--

5. Здатність до ділового спілкування (чи вміє працівник чітко висловити свої думки, вислухати і зрозуміти співбесідника):

Висловлювання сприймаються важко, не вміє слухати співбесідника, не прагне до взаєморозуміння	1	2	3	4	5	6	7	Добре сприймається, переконливий, вміє вислухати співбесідника, прагне досягнути повного взаєморозуміння
---	---	---	---	---	---	---	---	--

6. Самостійність (чи може працівник виконувати доручену роботу без сторонньої допомоги):

Без сторонньої допомоги не знає, що робити, за найменших труднощів губиться	1	2	3	4	5	6	7	Навіть нестандартні і складні завдання успішно виконує без сторонньої допомоги
---	---	---	---	---	---	---	---	--

7. Вміння доводити розпочату справу до кінця (чи здатний працівник довести почату справу до кінця без нагадувань і постійного контролю з боку керівництва):

Потребує постійних нагадувань і жорсткого контролю виконання роботи	1	2	3	4	5	6	7	Коли отримує завдання, то завжди доводить справу до кінця без нагадувань і контролю
---	---	---	---	---	---	---	---	---