

Аналіз мотиваційного аспекту як складової професійно важливих якостей майбутнього фахівця

Н.В. Нежданова*

Інститут інноваційної та післядипломної освіти
Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, м. Одеса, Україна
*Corresponding author. E-mail: natalia-psiholog@mail.ru

Paper received 23.07.15; Accepted for publication 11.08.15.

Анотація. У статті аналізується мотиваційний аспект як складова професійно важливих якостей майбутнього фахівця. У результаті дослідження, проведеного на основі теоретичного осмислення ряду наукових праць, автор надає визначення поняття «професійно важливі якості майбутнього фахівця», визначає структуру професійно важливих якостей майбутнього фахівця, а також на основі емпіричного дослідження доводить, що мотивація є одним з головних аспектів в складовій системі розвитку професійно важливих якостей та становлення професіоналізації майбутніх фахівців.

Ключові слова: професійно важливі якості, майбутній фахівець, структура професійно важливих якостей майбутнього фахівця, мотивація

Вступ. Висока конкурентоспроможність фахівців на ринку праці вимагає від майбутнього фахівця активної позиції, уміння аналізувати різнобічні аспекти майбутньої діяльності, самостійно робити вибір, ставити і реалізовувати цілі. Іншими словами, на сучасному етапі розвитку суспільства від майбутніх фахівців вимагають наявності не тільки професійно важливих якостей, а й мотивації щодо оволодіння професійними навиками у процесі становлення як професіонала.

Проблема дослідження мотивації майбутніх фахівців в структурі професійно важливих якостей залишається актуальною, так як, по-перше, немає єдиного підходу до визначення поняття «професійно важливі якості», «мотивація майбутнього фахівця»; по-друге, незважаючи на посилену увагу до професійно важливих якостей, ще й досі немає остаточної думки щодо визначення структури та класифікації професійно важливих якостей майбутнього фахівця; по-третє, зміни в політичній, економічній, духовній сфері суспільства спричиняють зміни в системі професійно важливих якостей, які необхідні для оволодіння тією чи іншою професією.

Короткий огляд інформації. Вивчення значної кількості літератури показує, що дослідженню питанням професійно важливих якостей приділено увагу вітчизняних та зарубіжних учених різних напрямів, зокрема: психологічного (В.О. Бодров, Е.Ф. Зеєр, Є.О. Клімов, Н.В. Кузьміна, В.Г. Лоос, В.Л. Марішук, А.К. Маркова, Л.Е. Орбан-Лембрік, В.Д. Шадріков), акмеологічного (О.О. Деркач, Н.В. Кузьміна, Л.Е. Орбан-Лембрік), ергономічного (Н.В. Алішев, А.С. Сгоров, Є.О. Клімов, Г.В. Ложкін, Н.І. Повякель, Н.П. Реброва) та ін. Однак, незважаючи на фундаментальність праць названих учених, невирішеними залишаються ряд питань, як теоретичного, методологічного, так і практичного характеру стосовно професійно важливих якостей майбутнього фахівця на сучасному етапі розвитку суспільства, зокрема щодо змісту, аналізу мотиваційного аспекту в структурі професійно важливих якостей майбутніх фахівців.

Мета статті полягає у тому, щоб на основі аналізу вітчизняних і зарубіжних наукових, науково-публіцистичних джерел дослідити підходи до поняття та визначення структури професійно важливих якостей майбутнього фахівця і на основі емпіричних даних здійснити

аналіз мотиваційного аспекту в структурі професійно важливих якостей майбутнього фахівця.

Матеріали і методи. У дослідженні брали участь 176 курсантів I-III курсів Одеського державного університету внутрішніх справ України (далі – ОДУВС) факультетів підготовки фахівців кримінальної міліції (далі – КМ), підготовки фахівців для підрозділів слідства (далі – СЛ), підготовки фахівців для підрозділів міліції громадської безпеки (далі – ГБ) органів внутрішніх справ України (далі – ОВС України). З урахуванням предмета дослідження вибірку було поділено за 2 принципами: 1) за підрозділом, у якому будуть нести службу майбутні фахівці, – курсанти КМ, СЛ і ГБ та 2) за терміном служби – курсанти 1, 2 і 3 курсів (таблиця 1).

Таблиця 1. Кількісний аналіз респондентів (n, %)

Курс	Підрозділ			Всього
	КМ	СЛ	ГБ	
1	0	0	51	51
2	20	21	16	57
3	12	9	47	68
Всього	32	30	114	176

Аналіз даних вибірки дає змогу зробити висновок, що у дослідженні брали участь майбутні фахівці за 6 професійними спеціалізаціями (див. таблицю 2) та різними званням (рядовий та молодший сержант міліції). Склад респондентів за званням з урахуванням підрозділу надано в таблицю 3.

Як видно з даних таблиці 2, більшу частину вибірки майбутніх фахівців (92%) складають курсанти, і 9% – це майбутні фахівці, яких за наявності відповідних мотиваційних та інших професійно важливих якостей було висунуто на вищі посади.

Аналіз даних таблиці 3 указує, що більша частина респондентів (95,5%) за званням є рядовими, і тільки 8,5%, маючи відповідно мотивацію, отримали вище звання молодшого сержанта міліції.

Крім зазначених соціобіографічних даних, під час дослідження було з'ясовано вік (від 17 до 23 років). Аналіз віку респондентів з урахуванням відсотків надано в табл. у додатках (таблиця 4).

Аналіз даних таблиці 4 свідчить, що більшу частину респондентів складають майбутні фахівці у віці 18 (32,4%) та 19 (36,4%) літньому віці, який за визначенням віт-

Таблиця 2. Склад вибірки за професійною спеціалізацією (п, %)

№	Посада	Підрозділ						Всього	
		КМ		СЛ		ГБ			
		n	%	n	%	n	%	n	%
1	Заст. командира взводу	0	0	1	3,3	2	1,8	3	1,7
2	Заст. старшини	0	0	1	3,3	0	0	1	0,6
3	Командир взводу	2	6,3	1	3,3	0	0	3	1,7
4	Командир відділення	3	9,4	1	3,3	2	1,8	6	3,4
5	Курсант	26	81,3	26	86,7	110	96,5	162	92,0
6	Старшина	1	3,1	0	0	0	0	1	0,6
	Всього	32	18,2	30	17,0	114	64,8	176	100,0

Таблиця 3. Аналіз складу вибірки майбутніх фахівців за званням (п, %)

Звання	Стать						Всього	
	КМ		ГБ		КМ			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Мол. сержант міліції	6	18,8	4	13,3	5	4,4	15	8,5
Рядовий міліції	26	81,3	26	86,7	109	95,6	161	91,5
Всього	32	18,2	30	17,0	114	64,8	176	100,0

Таблиця 4. Аналіз складу вибірки майбутніх фахівців за віком (п, %)

Підрозділ		Вік							Всього
		17	18	19	20	21	22	23	
КМ	n	0	16	12	4	0	0	0	32
	%	0	50,0	37,5	12,5	0	0	0	100,0
СЛ	n	0	8	17	2	2	0	1	30
	%	0	26,7	56,7	6,7	6,7	0	3,3	100,0
ГБ	n	24	33	35	17	0	4	1	114
	%	21,1	28,9	30,7	14,9	0	3,5	0,9	100,0
Всього	n	24	57	64	23	2	4	2	176
	%	13,6	32,4	36,4	13,1	1,1	2,3	1,1	100,0

чизняних фахівців є віком перехідного періоду (18-21 рік), в якому ненадійні рішення переносяться на реальний світ роботи або навчання, тобто є періодом реалістичних рішень, коли майбутній фахівець повинен реалістично оцінювати всі моменти та вимоги майбутньої професії і співвідносити їх зі своїми можливостями [1, с.24,39].

З урахуванням мети дослідження мотиваційного аспекту в структурі професійно важливих якостей майбутнього фахівця було застосовано анкету А.П. Москаленко «Вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ», яка містить 36 тверджень, що характеризують професію, кожне з яких пропонується оцінити в ту кількість балів, що відповідає оцінці майбутнього фахівця – курсанта ОВС України. Анкета надає можливість виявити домінуючий тип професійної мотивації, провідні мотиви як курсантів ОВС України, що у майбутньому будуть нести службу в ОВС України, а також виявити рівні основних типів професійної мотивації (адекватний, ситуаційний, конформістський, компенсаторний, кримінальний) [1, с.45].

Виклад основного матеріалу. Сучасні професії вимагають від майбутніх фахівців самостійності, ініціативності, активності, вміння творчо й критично мислити, готовності до самовдосконалення і оволодіння великим потоком інформації, що постійно оновлюється. Майбутні фахівці мають бути конкурентоздатними, освідченими, самостійними в прийнятті відповідних рішень, гармонійно розвиненими особистими, які відповідають за результати своєї діяльності.

Однак, варто зазначити, що в науковій літературі відсутній єдиний підхід як до визначення поняття

«професійно важливі якості», так і до визначення структури професійно важливих якостей.

Професійно важливі якості фахівця та способи їх формування розглядалися в багатьох соціальних, педагогічних, психологічних, дослідженнях. Кожний з дослідників трактує поняття професійно важливих якостей по-своєму, залежно від того, в якому ракурсі розглядається ця категорія особистості.

В англійських країнах існує термін, аналогічний українській абревіатурі ПВЯ (у російській мові – ПВК), – Knowledge, Skills, Aptitudes (Abilities, Attributes), and Other characteristics, скорочено KSAO. У перекладі це буквально означає «знання, навички, здібності та інші характеристики», а по суті – знання, навички, здібності та інші характеристики індивіда, що впливають на ефективність його діяльності. Точної відповідності в перекладі іноземних слів різними дослідниками не спостерігається.

Аналіз значної кількості літературних джерел дає змогу зробити висновок, що у відношенні щодо визначення поняття «професійно важливі якості» можна прослідкувати три основні позиції. Перший із них визначає професійно важливі якості як якості, які впливають на ефективність професійної діяльності. Другий під професійно важливими якостями пропонує розуміти якості, які сприяють успішному оволодінню певною професією та є необхідними для засвоєння спеціальних знань і навичок. Третій з них наголошує, що професійно важливі якості виступають в якості професійних вимог до фахівця.

Із визначень професійно важливих якостей слідує, що вони визначають ефективність засвоєння та виконання професійної діяльності. А отже, з одного боку,

професійно важливі якості складають основу професійної соціалізації майбутнього фахівця, під якою розуміють процес засвоєння та відтворення професійних знань, умінь, навичок, професійних норм, цінностей і поведінки, позитивного ставлення до роботи [3]. А з іншого боку, основні професійно важливі якості формуються тільки в процесі діяльності саме в ній удосконалюються [4, с.11].

Не вдаючись до розгляду дефініції поняття «професійно важливі якості», які було здійснено нами у попередніх дослідженнях, пропонуємо під професійно важливими якостями майбутнього фахівця *розуміти складне системне утворення впорядкованих складових компонентів індивідуальних психофізіологічних і соціально важливих якостей, які детермінують здатність особистості до певної діяльності, ефективність та успішність її освоєння, а в подальшому можливість виконання завдань та функцій майбутньої професії.*

Варто зазначити, що структура професійно важливих якостей майбутніх фахівців, як головних детермінант професійної діяльності, є досить складною і внутрішньо диференційованою. Вона включає ряд основних категорій професійно важливих якостей, наявність яких є основною умовою успішності навчання і ефективної реалізації професійної діяльності майбутніх фахівців. На основі здійсненого аналізу, до структури професійно важливих якостей майбутнього фахівця, на нашу думку, слід віднести: психофізіологічні, характерологічні, а також соціально-обумовлені психологічні якості особистості. Слідуючи концепції професора Е.М. Псядло [5, с.136-137] зазначені класи професійно важливих якостей пропонуємо поділити на наступні рівні:

- рівень «організму» (професійно важливі якості, які представляють собою комплексну полімодальну складову конституційно-генотипічних особливостей організму з паритетною участю соматичної (вісцеральної) та негативної нервової системи);
- рівень «індивіду» (професійно важливі якості (загальні, спеціальні та одиничні), які відповідають вимогам майбутньої професії);
- рівень «особистості» (адекватність індивідуально-психологічних особливостей, емоційної стійкості особистості та соціальної обумовленості вимогам майбутньої професії).

Результати досліджень, спостереження і досвід вітчизняних фахівців показали, що особи з середніми індивідуально-психологічними і психофізіологічними даними, але з високою мотивацією до праці за вибраною професією – працюватимуть, сумлінні, успішно навчаються і, більше того, у процесі професійної підготовки досягають відповідного високого рівня розвитку професійно важливих якостей [6, с.5].

Соціально-психологічний відбір спрямований на виявлення тих соціально обумовлених психологічних якостей особистості (спрямованості, мотивації, прагнень, інтересів, ціннісних орієнтацій та ін.), які необхідні майбутнім фахівцям для успішного навчання чи професійної діяльності, відображають його готовність і прагнення виконувати поставлені завдання в будь-яких умовах, а також сприяють прояву почуття задоволеності своєю роботою. А отже мотивація є одним з важливих елементів професійно важливих якостей

майбутніх фахівців та основою особистісного підходу до професійного відбору.

Мотивація є важливою умовою успішної діяльності ОВС України, а також одним із чинників, що визначають активне виконання завдань працівниками ОВС.

Термін «мотивація» походить від латинського слова «*movere*», який означає спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, керуючий поведінкою людини, який визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби.

У науковій літературі існує багато визначень поняття «мотивації», уживається значна кількість термінів для визначення головного в мотивації, зокрема процесу, що відбувається в особистості, який направляє її поведінку і визначає її вибір, тобто, спонукає людину поводити себе в конкретній ситуації певним чином. На жаль, велика кількість визначень поняття «мотивація» не спрощує, а, навпаки, ускладнює сприйняття сенсу цієї категорії. Досліджуючи сутність та поняття «мотивація», А.В. Калініченко зауважує, що воно увібрало в себе різні концепції: це сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів; стан особи; внутрішні та зовнішні рушійні сили; процес спонукання; управлінська діяльність; сукупність мотивів тощо [7, с.417].

Розглядаючи мотивацію, А.Г. Вельш зазначає, що мотивація – це комплекс внутрішніх психологічних умов формування або активізації певного мотиву поведінки [8, с.18], для з'ясування якого у працівників ОВС України ми застосували методику А.П. Москаленко «Вивчення професійно мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ».

Не вдаючись до чисельних дефініцій, слід погодитись з визначенням О.М. Смірної, яка, досліджуючи мотиваційну сферу майбутніх фахівців та практичних працівників ОВС України, пропонує під *мотивацією розуміти сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають працівника ОВС України до результативної діяльності для досягнення особистих цілей та головної мети підрозділу, а також, задають границі і форми діяльності і додають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення визначених цілей* [9, с.102].

Зрозумівши процес впливу психологічного забезпечення мотивації майбутніх фахівців ОВС України, який є недостатньо вивченим, можна значно краще пояснити не тільки їх поведінку к процесі діяльності або в різних інших ситуаціях, а також і динаміку професійного становлення майбутніх фахівців.

Результати та їх обговорення. Досліджуючи психологічні особливості професійного самовизначення майбутніх фахівців ОВС України для визначення мотиваційно професійного компоненту у структурі професійно важливих якостей, проведеного за методикою А.П. Москаленко «Вивчення професійно мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ», доводять, що для більшості респондентів (58 %) домінуючим є адекватний тип мотивації. Тобто для більшої кількості респондентів ціннісні орієнтації та пов'язані з ними професійні мотиви повністю узгоджуються з реальною, суспільно значущою поведінкою особистості, яка відповідає вимогам професійного та етичного хара-

ктеру, які висуваються до професії правоохоронця [1, с.58].

Порівняльна характеристика середніх показників у типах мотивації доводить існування статистично значимих відмінностей у конформістському типі мотивації

серед курсантів факультетів КМ і ГБ (при $p \leq 0,01$) (див. табл. 5).

Також у конформістському типі мотивації існує тенденція до статистично значимих відмінностей серед курсантів КМ і СЛ (при $p \leq 0,08$), (див. табл. 6).

Таблиця 5. Порівняльна характеристика типів мотивації курсантів КМ і ГБ за методикою «Вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ» А.П. Москаленко (x_{cp} , балів)

Тип мотивації	КМ (n = 32)	ГБ (n = 114)	t	p ≤
Адекватний тип	4,08±0,66	4,20±0,90	-0,73	–
Ситуаційний тип, пов'язаний з престижем професії та матеріальними стимулами	2,75±0,82	2,99±0,90	-1,36	–
Ситуаційний тип, пов'язаний з романтичною привабливістю професії	2,87±0,83	2,90±1,65	0,07	–
Конформістській тип	1,18±0,57	1,61±1,35	-2,65	0,01
Компенсаторний тип	3,15±0,98	2,76±0,94	2,06	0,04
Кримінальний тип	2,46±1,04	2,71±1,19	-1,08	–

Аналіз даних таблиці 5 дає змогу зробити висновок, що майбутні фахівці – курсанти ГБ ОВС України обирають майбутню професію під впливом референтної групи, норми якої для них є регулятором поведінки. Як зазначає А.П. Москаленко, такий тип мотивації спостерігається в осіб, які випадково опинилися на службі в

ОВС, а також у дітей представників юридичних професій. На думку автора, до конформістського типу належить також мотив прагнення не відстати від однолітків (наприклад однокласників), які обрали дану спеціальність, та зумовлений впливом зовнішнього середовища – будь-що отримати вищу освіту [2, с.58-59].

Таблиця 6. Порівняльна характеристика типів мотивації курсантів КМ і СЛ за методикою «Вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ» А.П. Москаленко (x_{cp} , балів)

Тип мотивації	КМ (n = 32)	СЛ (n = 30)	t	p ≤
Адекватний тип	4,08±0,66	4,21±0,78	-0,69	–
Ситуаційний тип, пов'язаний з престижем професії та матеріальними стимулами	2,75±0,82	2,65±0,85	0,45	–
Ситуаційний тип, пов'язаний з романтичною привабливістю професії	2,87±0,83	2,87±1,02	0,01	–
Конформістській тип	1,18±0,57	1,45±0,62	-1,76	0,08
Компенсаторний тип	3,15±0,98	3,03±0,98	0,45	–
Кримінальний тип	2,46±1,04	2,87±0,86	-1,68	–

Дані таблиці 6 свідчать про те, що майбутні фахівці – курсанти СЛ ОВС України у порівнянні із курсантами КМ також є більш схильними до конформності у мотиваційній сфері. А от майбутні фахівці – курсанти КМ менш ніж інші респонденти піддаються впливу оточення під час здійснення вибору професії, є більш незалежними від думок друзів та родичів, мають власні наміри щодо своєї професійної діяльності.

Порівняльна характеристика середніх показників у типах мотивації доводить існування статистично значимих відмінностей у компенсаційному типі мотивації (при $p \leq 0,04$) серед майбутніх фахівців – курсантів КМ

та ГБ (див. табл. 5). Даний факт свідчить про те, що майбутні фахівці кримінальної міліції обирають професію працівника ОВС України задля того, щоб подолати у собі слабкі риси характеру через оволодіння професією, що вимагає мужності, самостійності, рішучості, витримки тощо.

У майбутніх фахівців – курсантів ГБ у порівнянні із курсантами СЛ наявна тенденція до статистично значимих відмінностей у ситуаційному типі професійної мотивації, пов'язаному з престижем професії та матеріальними стимулами (при $p \leq 0,06$), (див. табл. 7).

Таблиця 7. Порівняльна характеристика типів мотивації курсантів СЛ і ГБ за методикою «Вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ» А.П. Москаленко (x_{cp} , балів)

Тип мотивації	СЛ (n = 30)	ГБ (n = 114)	t	p ≤
Адекватний тип	4,21±0,78	4,20±0,90	0,01	–
Ситуаційний тип, пов'язаний з престижем професії та матеріальними стимулами	2,65±0,85	2,99±0,90	-1,90	0,06
Ситуаційний тип, пов'язаний з романтичною привабливістю професії	2,87±1,02	2,90±1,65	-0,07	–
Конформістській тип	1,45±0,62	1,61±1,35	-0,64	–
Компенсаторний тип	3,03±0,98	2,76±0,94	1,43	–
Кримінальний тип	2,87±0,86	2,71±1,19	0,68	–

Дані таблиці 7 свідчать про те, що майбутні фахівці громадянської безпеки ОВС України обирали професію під впливом грошових та матеріально-побутових чинників, а також дотримуючись уявлень про те, що майбутня професія дасть їм змогу здобути впливовість, авторитетність та значущість в очах інших.

Висновки. Результати емпіричного дослідження свідчать про наявність статистично значимих відмінностей між майбутніми фахівцями – курсантами різних підрозділів ОВС України. Проведений аналіз дає змогу

зробити висновок, що мотивація є одним із важливих складових елементів структури професійно важливих якостей майбутніх фахівців, який при диференційованому підході, коли поряд із іншими тенденціями має місце адекватний тип мотивації, та при цілеспрямованому типі на мотиваційну систему особистості, адекватні мотиви в неї можуть стати домінуючими. Особливо це стосується осіб, у яких бажання продовжувати професійну династію підкріплене вираженими професійно важливими якостями та здібностями до діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

- [1] Лозовецька В.Т. Професійна орієнтація молоді в умовах сучасного ринку праці: [монографія] / В.Т. Лозовецька. – К., 2012. – 2012 с.
- [2] Москаленко А.П. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція: [наук.-практ. посіб.] / [А.П. Москаленко, Д.О. Кобзін, А.А. Стародубцев; відп. ред. В. О. Соболев]. – Х.: Ун-т внутр. справ, 1999. – 98 с.
- [3] Посохова И.С., Александрова Н.А. Развитие профессионально важных качеств в контексте профессиональной социализации личности / И.С. Посохова, Н.А. Александрова // URL: www.irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe
- [4] Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М., 1996. – 400 с.
- [5] Псыadlo Э.М. Комплексная система психофизиологического профессионального отбора судовых операторов : дисс. на соис. уч. степ. д.б.н. – Одесса, 2001. – 344 с.
- [6] Методи психодіагностики в системі професійного відбору. Методичний посібник / [Автор-укладач: В.В. Синявський; укладачі: Скульська В.Є., Міропольська М.А., Ортікова Н.В.] / [Під заг. ред. В.В. Синявського]. – Київ.: ДЦЗ, 2006. – 241 с.
- [7] Калініченко А.В. Мотивація та мотиваційний процес: сутність та поняття / А.В. Калініченко // Вісник економіки транспорту та промисловості. – 2013. – № 42. – С. 417-420.
- [8] Вельш А.Г. Управление на основе мотивации // Сб. ст. «Мотивация экономической деятельности» / [Под ред. С.С. Шаталина]. – М.: ВНИИСИ, 1980. – С. 18-22.
- [9] Смірнова О.М. Психологічні умови забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України: [дис. на здоб. наук. ступ. к.п.н.] / О.М. Смірнова / ХНУВС. – Харків, 2015. – 215 с.

REFERENCES

- [1] Lozovetska, V.T. Professional orientation of youth in the modern labor market : [monograph] / V.T. Lozovetska. – K., 2012. – 2012 p.
- [2] Moskalenko, A.P. Professional motivation of police officers: study and correction: [sc.-pract. guidances.] / [A.P. Moskalenko, D.O. Kobzin, A.A. Starodubcev; ans. ed. V. Sobolev]. – Kh.: University of Internal Affairs, 1999. – 98 p.
- [3] Posokhova, I.S., Aleksandrova, N.A. Development of professionally important qualities in the context of professional socialization of the individual : / I.S. Posokhova, N.A. Alexandrov // URL: www.irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe
- [4] Klimov, E.A. Professional Psychology / E.A. Klimov. – M., 1996. – 400 p.
- [5] Psyadlo, E.M. A comprehensive system of professional psycho-physiological selection of ship operators : Diss. dr. boil. sc.. – Odessa, 2001. – 344 p.
- [6] Methods of psychological diagnostics system of professional selection. Toolkit / [author-comp: V.V. Sinyavsky; Authors: V.E. Skulska, M.A. Miropolska, N.V. Ortikova] / [Common ed. V.V. Sinyavsky]. – Kyiv.: SEC, 2006. – 241 p.
- [7] Kalinichenko, A.V. Motivation and motivational process: the nature and notion: / A.V. Kalinichenko // Bulletin of the economy, transport and industry. – 2013. – № 42. – P. 417-420.
- [8] Welsh, A.G. Management based on motivation // Coll. Art. «The motivation of economic activity» / [Ed. S.S. Shatalina]. – M.: VNIISI, 1980. – P. 18-22.
- [9] Smirnova, O.M. Psychological conditions of gender equality in the work of Internal Affairs of Ukraine : [Dis. cand. psychol. sc.] / O.M. Smirnova / HNUVS. – Kharkiv, 2015. – 215 p.

Analysis of motivation as a component of professionally important qualities of a future specialist**N. Nezhdanova**

Abstract. The article analyzes the motivational aspect as a component of professionally important qualities of a future specialist. As a result of the research that was conducted on the basis of theoretical understanding of a number of scientific works, the author provides a definition of "professionally important qualities of a future specialist", defines the structure of professionally important qualities of a future specialist, and on the basis of empirical research shows that motivation is a major aspect of the system of professionally important qualities and of the formation of professionalization of future specialists.

Keywords: *professionally important qualities, a future specialist, the structure of professionally important qualities of a future specialist, motivation*