

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Інститут управління, психології та безпеки

Кафедра практичної психології

**ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ МОЛОДІ ДО МОБІЛІЗАЦІЇ**

**кваліфікаційна робота**

здобувача вищої освіти  
освітнього ступеня «бакалавр»

**Юлії ЗВІР**

4 курсу денної форми навчання  
спеціальність 053 «Психологія»  
ОПП «Психологія»

**Науковий керівник:**

доктор психологічних наук, доцент  
**Галина КАТОЛИК**

**Рецензент:**

кандидат психологічних наук, доцент  
**Олександр КУЦІЙ**

*Кваліфікаційна робота допущена до захисту*

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 р., протокол № \_\_\_

Т.в.о. завідувача кафедри практичної психології

доктор психологічних наук, доцент

\_\_\_\_\_ **Євген КАРПЕНКО**

Львів

2023

## ЗМІСТ

|  |    |
|--|----|
| ВСТУП.....   | 3  |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ МОЛОДІ В ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ.....                | 6  |
| 1.1. Психологічні аспекти розвитку особистості у молодому віці.....                              | 6  |
| 1.2. Сутність понять «мотив», «мотивація» у психологічній науці.....                             | 11 |
| 1.3. Методичні підходи та засади дослідження мотивації у молодому віці.....                      | 17 |
| РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ МОЛОДІ ДО МОБІЛІЗАЦІЇ.....                          | 24 |
| 2.1. Проблема мотивації молоді до мобілізації.....   | 24 |
| 2.2. Методи та хід проведення дослідження особливостей мотивації молоді до мобілізації.....      | 29 |
| 2.3. Аналіз отриманих результатів дослідження особливостей мотивації молоді до мобілізації.....  | 32 |
| РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКИ ПСИХОЛОГІЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ ПО ФОРМУВАННЮ МОТИВАЦІЇ МОЛОДІ ДО МОБІЛІЗАЦІЇ..... | 37 |
| ВИСНОВКИ.....  | 48 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....  | 52 |
| ДОДАТКИ.....   | 60 |

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Мотивація молоді до мобілізації є важливою темою в контексті національної безпеки і оборони країни. Забезпечення належного рівня захисту держави є завданням не тільки військових та правоохоронних структур, але й кожного громадянина. Однак, згідно з дослідженнями, мотивація молоді до вступу на військову службу є досить низькою. Це може бути пов'язано зі змінами в соціальних та економічних умовах, а також зі зміною військових загроз.

Тому для забезпечення національної безпеки необхідно вивчити особливості мотивації молоді до мобілізації та розробити ефективні стратегії підвищення цієї мотивації. Важливо також залучити молодь до участі в обговоренні та розробці політики національної безпеки, щоб вони могли відчувати свою причетність та важливість у цьому питанні.

Для підвищення мотивації молоді до мобілізації можуть бути використані різні методи, такі як інформаційна робота з молоддю, організація молодіжних заходів, активізація молодіжних організацій тощо. Важливо людям також давати молодим можливість отримати професійну підготовку та кваліфікацію, яка є корисною як на цивільному ринку праці, так і у військовому секторі.

**Мета дослідження** полягає у теоретичному визначенні та практичному аналізуванні особливостей мотивації молоді до мобілізації відповідно до умов сучасності.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати перелік наступних **завдань**:

1. Встановити психологічні аспекти розвитку особистості у молодому віці.
2. Визначити сутність понять «мотив», «мотивація» у психологічній науці.

3. Дослідити методичні підходи та засади дослідження мотивації у молодому віці.
4. Встановити проблеми мотивації молоді до мобілізації.
5. Визначити методи та хід проведення дослідження особливостей мотивації молоді до мобілізації.
6. Проаналізувати отримані результати дослідження особливостей мотивації молоді до мобілізації.
7. Розробити психологічні рекомендації по формуванню мотивації молоді до мобілізації.

**Об'єктом дослідження** є молодь, яка може бути залучена до військової служби в контексті національної безпеки.

**Предмет дослідження** – психологічні особливості мотивації молоді до мобілізації, що включає дослідження причин, що впливають на вступ на військову службу, ступінь готовності молоді до захисту своєї країни, рівень інформованості молоді про можливості військової служби та інші аспекти.

**Методи дослідження** можуть бути додаткові, залежно від специфіки дослідження та його цілей. До основних методів можна віднести:

- анкетування та опитування для отримання статистичних даних про мотивацію молоді до вступу на військову службу;
- експертні оцінки з боку фахівців з оборони та національної безпеки, що дозволяє отримати професійні оцінки та рекомендації;
- інтерв'ю з молоддю та її батьками, що дозволяє детальніше вивчити особисті мотивації та думки щодо військової служби;
- аналіз соціальної мережі та засобів масової інформації для вивчення особливостей сприйняття інформації молоддю про військову службу та інші методи.

Враховуючи специфіку дослідження, можуть бути використані комбінації різних методів, що дозволяють отримати більш повну та об'єктивну картину мотивації молоді до мобілізації.

**Наукова новина дослідження** особливостей мотивації молоді до мобілізації виникає в тому, що це питання є актуальним та має значний вплив на національну безпеку країни.

Дослідження може сприяти розвитку низької мотивації молоді до вступу на військову службу та запропонувати шляхи її підвищення.

**Практичне значення дослідження** відбувається в тому, що результати можуть бути використані для розробки стратегій та програм залучення молоді до військової служби в контексті національної безпеки країни.

Крім того, дослідження може бути корисним для військових та правоохоронних структур, які займаються питаннями рекрутингу та набору молоді на службу. Також дослідження може бути корисним для молоді, яка має можливість отримати більш повну та об'єктивну інформацію про можливості військової служби та її переваги, що дозволяють їм зробити свідомий вибір щодо вступу на військову службу.

Отже, дослідження особливостей мотивації молоді до мобілізації є місцем кроку у забезпеченні національної безпеки та може мати значний практичний вплив на сферу військової та цивільної діяльності.

Дана робота містить у собі наступну **структуру**: вступну частину, три головних розділи та підрозділи до них, висновки, список використаних джерел і додатки.

## РОЗДІЛ 1.

### ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ МОЛОДИ В ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ

#### 1.1. Психологічні аспекти розвитку особистості у молодому віці

Молодий вік у психології зазвичай охоплює період від підліткового віку до ранньої дорослості, приблизно від 12 до 25 років. Період характеризується багатьма фізичними, психологічними та соціальними змінами, які впливають на поведінку та розвиток особистості.

Один з головних аспектів, що характеризують молодий вік, - це перехід від залежності від батьків до автономності та незалежності.

Молодь досліджувати світ і навколишнє середовище, розглядаючи можливості та ризики, пов'язані зі своїми вчинками. Вони формують свою цінність, переконання та інтереси, що можуть призвести до конфліктів зі старшими поколіннями та іншими групами у суспільстві.

Інший аспект, який характеризує молодий вік - це швидкий розвиток когнітивних та інтелектуальних здібностей. [5, с.34] Молодь здатна швидко засвоювати нову інформацію та розв'язувати складні завдання. Цей період також відомий як період становлення ідентичності, коли молодь намагається зрозуміти, хто вони є та яка їх роль у світі.

Інші характеристики молодого віку можуть включати соціальну нестабільність, нерішучість, ризиковану поведінку та емоційну нестійкість. Важливо також отримати, що ці характеристики можуть бути індивідуальними та залежати від культурних та соціальних факторів.

Розвиток молодого віку включає в себе багато фізичних, психологічних та соціальних змін, які відбуваються в період від підліткового віку до ранньої дорослості, раніше від 12 до 25 років.

Фізичний розвиток включає зміни в тілі, такі як зріст, зміна форми тіла, розвиток м'язів та зміна характеристики голосу. Цей період також

характеризується розвитком сексуальних органів та початком репродуктивної здатності.

Психологічний розвиток змін включає сприйняття себе та навколишнього світу, формування ідентичності та уявлення про майбутнє. Молодь може переживати емоційну нестійкість та невпевненість у своїх діях, але також може розвивати свої когнітивні та інтелектуальні здібності. [11, с.93]

Соціальний розвиток включає зміни у взаємодії з іншими людьми та встановлення нових соціальних зв'язків.

Молодь може входити в нові соціальні групи, такі як університетські клуби, молодіжні організації та робочі колективи. Вони можуть формувати свої цінності та переконання, навчатися робити рішення та вирішувати проблеми.

Розвиток молодого віку може бути дуже різноманітним залежно від індивідуальних характеристик, середовища, у якому зростає молодь, та культурних чинників. Важливо забезпечити молодь підтримку та можливості для розвитку, що допоможе їм стати незалежними, самостійними та впевненими дорослими.

Психологічні аспекти розвитку особистості в молодому віці багато різних факторів, які взаємодіють між собою та впливають на формування ідентичності та самосвідомості молодої людини.

Деякі з цих аспектів включають наступне:

1. Формування ідентичності. Молодь починає формувати свою ідентичність, яка включає уявлення про себе, свою цінність, переконання та роль у світі. процес може бути дуже складним та нервовим, після чого ця молодь може зустрічатися зі спільностями та незгодами щодо своєї ідентичності від інших людей та соціальної групи.
2. Розвиток когнітивних та інтелектуальних здібностей. Молодь розвиває свої когнітивні та інтелектуальні здібності, що дозволяє їм швидко засвоювати нову інформацію та розв'язувати складні завдання. Цей

процес може бути дуже захоплюючим та стимулюючим, після чого молодь може розвивати свої творчі та аналітичні здібності.

3. Емоційна нестійкість. Молодь може переживати емоційну нестійкість та не впевненість у своїх діях. Це може бути пов'язано зі стресом, який виникає внаслідок змін у середовищі та житті молодої людини.
4. Формування соціальних зв'язків. Молодь починає формувати нові соціальні зв'язки та встановлювати відносини з іншими людьми.

Доцільно проаналізувати зазначене більш детально. [8]

Формування ідентичності є одним із окремих психологічних аспектів розвитку особистості у молодому віці. Цей процес відбувається в тому, що молодь починає формувати свою ідентичність, яка включає уявлення про себе, свою цінність, переконання та роль у світі.

Формування ідентичності у молодому віці може бути складним та нервовим процесом, після чого молодь може зустрічатися зі знайомствами та незгодами щодо своєї ідентичності від інших людей та соціальної групи в загальному.

Наприклад, батьки, вчителі, друзі та різні соціальні групи можуть намагатися вплинути на формування ідентичності молодої людини. Це може призвести до конфліктів та незгодженості в явленні про себе.

Формування ідентичності може бути дуже мало для молоді, після чого вони вважають, хто вони є та який їхній внесок у світ. Цей процес може включати в себе створення своїх сильних та слабких сторінок, встановлення своїх цінностей та переконань, визначення вашої професійної та особистісної мети.

Формування ідентичності у молодому віці може бути пов'язано із зовнішніми факторами, такими як стать, етнічна приналежність, соціальний статус, освіта та інші соціальні та культурні фактори. Наприклад, молодь зі статусом меншини може відчувати тиск соціальної групи, що може вплинути на формування їхньої ідентичності. [8]



Розвиток когнітивних та інтелектуальних здібностей є одним із важливих психологічних аспектів розвитку особистості у молодому віці. Цей процес пов'язаний з розвитком мозку та його функціями, які підтримують сприйняття, мислення та розв'язання проблем.

Молодь у цьому віці розвиває свої когнітивні та інтелектуальні можливості, такі як мовлення, пам'ять, увага, сприйняття, мислення, розуміння та аналіз інформації. Цей процес може бути дуже захоплюючим та стимулюючим, після чого молодь може розвивати свої творчі та аналітичні здібності. [13]

У молодому віці може відбутися значний розвиток мовлення. Молодь може вивчати нові мови, покращувати свою граматику та розуміння інших мов. Цей процес може підтримувати спілкування та розуміння інших культур. Пам'ять також може піддаватися розвитку у молодому віці.

Молодь може навчатися новим способам запам'ятовування, розвивати свою кількість та якісну пам'ять та використовувати різні техніки для запам'ятовування.

Увага є також важливим аспектом розвитку когнітивних та інтелектуальних здібностей. Молодь може навчитися покращувати свою увагу та концентрацію, що разом з ними розуміти та запам'ятовувати більше інформації.

Емоційна нестійкість є одним із психологічних аспектів розвитку особистості у молодому віці. Цей процес відбувається в тому, що молодь може переживати емоційну нестійкість та не впевненість у своїх діях. Це може бути пов'язано зі стресом, який виникає внаслідок змін у середовищі та житті молодої людини.

У молодому віці може статися значний розвиток емоційної стабільності. Молодь може навчитися керувати своїми емоціями та реагувати на ситуацію більш збалансовано та адекватно. Цей процес може підтримувати самоконтроль та впевненість у своїх діях.

Важливо встановити, що емоційна нестійкість може бути результатом різних факторів, таких як батьківські методи виховання, стресовий стан та інші соціальні та культурні фактори.

Тому важливо забезпечити молоді належну підтримку та можливості для розвитку емоційної стабільності.

Розвиток емоційної стійкості може включати у себе виявлення та розуміння власних емоцій, розвиток емоційної саморегуляції та вміння керувати емоційними реакціями на різні ситуації. Молодь може використовувати різні техніки для розслаблення та поняття стресу, такі як медитація, йога, релаксація та інші практики. [12, с.52]

Формування соціальних зв'язків є одним із основних психологічних аспектів розвитку особистості у молодому віці. Цей процес відбувається в тому, що молодь намагається встановити соціальні зв'язки з іншими людьми та групами, з якими вони мають спільні інтереси та цінності.

У молодому віці соціальні зв'язки можуть бути особливо важливими, остання молодь може відчувати потребу в приналежності до соціальної групи та взаємодії з іншими людьми.

Досліджено, що формування соціальних зв'язків може включати в себе взаємодію з іншими людьми та групами, включаючи родину, друзів, співробітників, однокласників та інші соціальні групи.

Доцільно зазначити, що формування соціальних зв'язків може відрізнятися у залежності від культурних та соціальних факторів, таких як стать, етнічна приналежність, класові рівні та інші фактори. Ці фактори можуть впливати на спосіб, яким молодь формує свої соціальні зв'язки та взаємодіє з іншими людьми.

Формування соціальних зв'язків може мати велике значення для молоді, оскільки вони хочуть відчувати підтримку та розвиток їх особистості. Наприклад, друзі можуть стимулювати молодь до розвитку своїх інтересів та розвивати їх соціальні навички. [4]

Отже, можна зробити висновок, що психологічні аспекти розвитку особистості у молодому віці є важкими для формування стійкої та зрілої особистості.

Формування ідентичності, розвиток когнітивних та інтелектуальних здібностей, емоційна стабільність та формування соціальних зв'язків є ключовими аспектами, які впливають на розвиток молодої людини. З розвитком інтернет-технологій та зростанням соціальної мережі формування соціальних зв'язків стає все більш важливим для молоді.

Соціальна мережа може бути корисним інструментом для взаємодії та спілкування із світовими людьми, але водночас може викликати залежність та зниження комунікаційних навичок у реальному житті.

Тому важливо забезпечити молоді можливість розвивати свої інтелектуальні та когнітивні здібності, емоційну стабільність та формувати здорові соціальні зв'язки. Це можна зробити за допомогою різноманітних активностей, спілкування зі спеціалістами, участі в групових заходах та інших соціальних проєктах. Важливо забезпечити молоді підтримку та можливість для розвитку їхнього потенціалу та зростання як особистості.

## **1.2. Сутність понять «мотив», «мотивація» у психологічній науці**

У психологічній науці поняття «мотив» та «мотивація» використовуються для пояснення того, що спонукає людину до певної дії чи поведінки.

Мотив - це внутрішня потреба, яка підштовхує людину до дії, хоче встановлювати цілі та наміри та спрямовує нашу поведінку. Мотив є джерелом енергії для поведінки і остаточно пояснює, чому людина вибирає певні дії, цілі та призначення.

Мотивація - це процес, який захистить, підтримує та керує поведінкою людини. Мотивація включає в себе різноманітні процеси, такі як визначення

цілей, знаходження шляхів до досягнення цілей, вирішення проблем, розвиток планів дій та ін.

Мотив та мотивація є ключовими поняттями в психології, вони допомагають пояснити, чому люди поведуться та діють так, як вони творять. Розуміння мотивації людини може бути корисним для досягнення певних цілей та успіху в різних сферах життя.

Залежно від того, які мотиви домінують у людини, можна виділити різні типи мотивації, такі як внутрішня та зовнішня мотивація, позитивна та негативна мотивація, екстравертна та інтровертна мотивація та інші. Кожен тип мотивації може впливати на поведінку людини та її успішність у різних сферах життя.

Мотив – це складова мотиваційної сфери людини. Він спрямований на задоволення нужди, потреби людини; спонукає її до дії; особистісно значимий для неї. [12]

Оскільки навчання – окремий випадок діяльності, то і навчальна мотивація є окремим випадком мотивації особистості. Як і будь-який інший вид мотивації, навчальна мотивація визначається цілим рядом специфічних для цієї діяльності чинників:

- освітньою системою, освітньою установою, де здійснюється навчання (загальноосвітні, спеціалізовані, професійно-технічні, вищі навчальні заклади);
- організацією освітнього процесу (модель навчання);
- суб'єктними особливостями того, хто навчається (вік, стать, інтелектуальний розвиток, здібності, рівень домагань, самооцінка, взаємодія з іншими учнями і т. д.);
- суб'єктними особливостями того, хто навчає і, перш за все, системою його ставлення як до учня, так і до справи; специфікою навчального предмету. [13]

Як зазначає Ю. Орлов мотивація учіння – система природних, соціальних і особистісних чинників, що спонукають до відвідування

навчального закладу, виконання вимог вчителів (викладачів), включення у процес навчання, до зусиль, необхідних для подолання труднощів, реалізації в процесі навчання власної схильності, до розвитку здібностей, до навчальної взаємодії тощо.

У вітчизняній психологічній літературі під мотивом учіння розуміється усвідомлена потреба учня здійснювати організовану навчально-пізнавальну діяльність. Навчальна діяльність полімотивована, так як активність того, хто навчається, має різні витoki. Виокремлюють три види джерел активності: внутрішні, зовнішні, особистісні. [13]

Внутрішні мотиви, які виявляються у інтересі до пізнання і до процесу здобування знань, надають студенту впевненості у собі, підвищують його самооцінку, самоповагу, сприяють виникненню у нього нових позитивних емоцій. Внутрішня мотивація сприяє емоційному благополуччю, і навпаки – емоційне благополуччя викликає почуття впевненості, захищеності, що сприяє розвитку життєрадісної, активної, сміливої особистості, сприяє переходу зовнішньої мотивації у внутрішню.

Мотиви, в яких учіння є засобом для задоволення інших потреб чи досягнення інших цілей, є зовнішніми. Зовнішні мотиви поділяються на:

- широкі соціальні мотиви (обов'язок перед суспільством, батьками; самовизначення, орієнтація на майбутню діяльність; самовдосконалення, саморозвиток у процесі навчання);
- вузькі особистісні мотиви (прагнення до хороших оцінок, до похвал; мотиви лідерства і престижу);
- негативні мотиви (мотиви уникнення неприємностей з боку вчителів, батьків та однолітків). [13]

Найвагомішими мотивами, що спонукають до навчання, є потяг до знань, а також інтерес до процесу їх здобування. Під час навчання дитина може знаходитись під впливом цілого комплексу мотивів – домінантних і підпорядкованих, усвідомлених і неусвідомлених, навіть таких, що виключають один одного. Маркова відзначає, що становлення мотивації є не

просте зростання позитивного або посилення негативного ставлення до учіння, а ускладнення структури мотиваційної сфери, що стоїть за ним, включених в неї спонук, поява нових, зріліших, інколи більш суперечливих стосунків між ними.

Мотивація – складна багаторівнева неоднорідна система спонукань, яка відображає як характеристику процесу, так і систему факторів, які викликають і забезпечують діяльність. [13] Вона має свої характеристики (розвиненість, гнучкість, ієрархованість) і складові. Мотив – це найважливіша складова мотиваційної сфери людини. Він спрямований на задоволення нужди, потреби людини; спонукає її до дії; особистісно значимий для неї. [14]

Дослідження, проведені у вузах, показали, що сильні і слабкі студенти відрізняються зовсім не за інтелектуальними показниками, а по тому, в якому ступені у них розвинена професійна мотивація. Звичайно, з цього зовсім не виходить, що здібності не є значущим чинником учбової діяльності. Подібні факти можна пояснити тим, що існуюча система конкурсного відбору у вузи, так або інакше, проводить відбір абітурієнтів на рівні загальних інтелектуальних здібностей. Ті, хто витримує відбір і потрапляє в число першокурсників, в цілому володіють приблизно однаковими здібностями. В цьому випадку на перше місце виступає чинник професійної мотивації; одну з провідних ролей у формуванні «відмінників» і «трієчників» починає грати система внутрішніх спонук особи до учбово-пізнавальної діяльності у вузі. У самій сфері професійної мотивації найважливішу роль відіграє позитивне відношення до професії, оскільки цей мотив пов'язаний з кінцевою метою навчання.

Як зазначає О.М. Леонтьєв мотивами професійної діяльності є усвідомлення предметів актуальних потреб особи (здобування вищої освіти, саморозвитку, самопізнання, професійного розвитку, підвищення соціального статусу і так далі), учбових завдань, що задовольняються за допомогою виконання, і спонукаючих його до вивчення майбутньої професійної діяльності.

Формування позитивного відношення до професії є важливим чинником підвищення учбової успішності студентів. Але само по собі позитивне відношення не може мати істотного значення, якщо воно не підкріплюється компетентним уявленням про професію (у тому числі і розумінням ролі окремих дисциплін) і погано пов'язано із способами оволодіння нею (Д.Н. Узнадзе).

Очевидно, у коло проблем, пов'язаних з вивченням відношення студентів до вибраної професії, повинен бути включений цілий ряд питань. Це:

- задоволеність професією;
- динаміка задоволеності від курсу до курсу;
- чинники, що впливають на формування задоволеності: соціально-психологічні, психолого-педагогічні, диференціально-психологічні, у тому числі і статевовікові;
- проблеми професійної мотивації, або, іншими словами, система і ієрархія мотивів, що визначають позитивне або негативне відношення до вибраної професії. [14]

Формування стійкого позитивного відношення до професії – одне з актуальних питань педагогіки і педагогічної психології. Тут ще немало невирішених завдань. У сучасних умовах динамічного розвитку професійних знань, через вимоги, що пред'являються до особи, про безперервну професійну освіту і вдосконалення, подальша розробка вказаної проблеми набуває великої значущості. Її конкретне рішення багато в чому залежить від спільних зусиль педагога і психолога як на стадії роботи профорієнтації в школі, так і в процесі професійного навчання. Ці зусилля в основному зводяться до надання особі компетентної психолого-педагогічної допомоги в її пошуку професії для себе і себе в професії. Звичайно, завдання це нелегке, та зате важлива і благородна справа, бо її успішне рішення допоможе людині запобігти перетворенню своєї майбутньої професійної долі в шлях без мети і орієнтирів.

Безперечно, навчально-пізнавальна діяльність студентів завжди є полімотивованою, тобто в структурі їх навчальних мотивів поєднуються зовнішні та внутрішні мотиви. До зовнішніх мотивів відносять прагнення отримати певний розвиток в учінні, набуття нових знань, навичок і умінь, взаємодія з товаришами. Хоча також можуть мати місце й нейтральні, а іноді й негативні зовнішні мотиви. Наприклад, навчання як вимушена поведінка, навчання як намагання бути лідером або отримати престиж, прагнення бути в центрі уваги, бажання отримати тільки заохочення .

Внутрішні мотиви учіння чи навчально-пізнавальної діяльності стосовно структури навчальних мотивів можна класифікувати за двома групами:

- пізнавальні мотиви, чи мотиви, які закладені в самій навчально-пізнавальній діяльності, ґрунтуються на інтересі студентів до змісту матеріалу, що вивчається, і майбутньої професійної діяльності й самого процесу пізнавальних дій, які сприяють їх самоутвердженню у соціальному середовищі;
- мотиви досягнення, в основі яких, за Д. Аткінсоном, лежить прагнення до успіху і уникнення невдач. [14]

Це можуть бути: широкі соціальні мотиви (мотиви обов'язку перед народом України, товаришами, батьками тощо); мотиви (розуміння ролі професійних знань, навичок і умінь для майбутньої професійної діяльності та досягнення успіхів у ній тощо); мотиви вдосконалення; корисливі мотиви: намагання отримати заохочення, високі оцінки (мотивація благополуччя), прагнення бути найкращим серед товаришів (мотивація престижу); негативні мотиви: намагання уникнути неприємних відносин з педагогами, товаришами (мотивація уникнення неприємностей).

Отже, варто встановити, що поняття «мотив» та «мотивація» є домом у психологічній науці, після чого вони пояснюють, що стимулює людину до певної дії чи поведінки.



Мотив є внутрішньою потребою, яка підштовхує людину до дії та встановлює цілі та наміри, а мотивація - це процес, який за рахунок, підтримує та керує поведінкою людини.

Розуміння мотивів та мотивації досягається для досягнення успіху в різних сферах життя, оскільки вони допомагають розгорнути цілі та розвивати плани для їх досягнення. Залежно від того, які мотиви домінують у людини, можна виділити різні типи мотивацій, які можуть вплинути на поведінку та успішність людини.

Поняття «мотив» та «мотивація» мають практичне значення в різних сферах життя, включаючи психологію, бізнес, освіту та ін. Наприклад, психологи використовують знання про мотивацію для розв'язання проблем, пов'язаних з поведінкою та емоціями, а бізнес-аналітики використовують знання про мотивацію для стимулювання працівників та підвищення продуктивності.

Таким чином, розуміння понять «мотив» та «мотивація» є успіхом для розвитку та досягнення успіху як особистості, а також для ефективної роботи в різних сферах життя.

### **1.3. Методичні підходи та засади дослідження мотивації у молодому віці**

Проблема мотивації навчання є однією з центральних у педагогічній психології, оскільки і результат, і процес засвоєння знань значною мірою залежать від залученості до навчального процесу, зацікавленості особистості тих, хто навчається.

Складність і багатоаспектність проблеми мотивації зумовлюють багатовимірність у розумінні її сутності, природи, структури, а також функцій окремих мотивів. Як відзначає Є.П. Ільїн, значна кількість досліджень мотивації навчальної діяльності несе на собі відбиток недоліків у поглядах на

мотивацію та мотиви, які існують у психології. Під мотивом навчальної діяльності розуміють усі чинники, які зумовлюють прояви навчальної активності: мету, потреби, установки, почуття обов'язку, інтереси, тощо. У психолого-педагогічній літературі не існує єдиного розуміння навчальної мотивації та класифікації навчальних мотивів. Різні дослідники використовують подібні, але не синонімічні, поняття для позначення цього феномену. [17]

А.К. Маркова відзначає, що становлення мотивації «є не просте зростання позитивного або посилювання негативного відношення до навчання, а ускладнення структури мотиваційної сфери, що стоїть за ним, спонук, що до неї входять, поява нових, більш зрілих, інколи суперечливих стосунків між ними».

Загалом, слід зазначити, що навчальна мотивація, представляючи собою, особливий вид мотивації, характеризується складною структурою, однією з форм якої є структура внутрішньої і зовнішньої мотивації. [17]

Одна з перших спроб дослідження мотиваційної, сфери студентів при сприйнятті ними вчинків була здійснена В. Петренко. Цим же автором зазначена техніка була застосована також при дослідженні образу студента, національних стереотипів, фразеологізмів тощо.

Дослідження мотивації у молодому віці є недоліком для розуміння того, що впливає на поведінку та розвиток молодих людей.

А.А. Деркач розкриваючи поняття про професіоналізм особистості, та визначаючи професійно важливі якості особистості, як прояв психологічних властивостей особистості, необхідних для засвоєння спеціальних знань, здібностей та навичок, а також для досягнення суспільно допустимої ефективності в професійній праці, вважають, що такі якості включають до себе «наступні властивості: інтелектуальні (мислення), моральні (поведінка), емоційні (почуття), вольові (здатність до самоуправління), організаторські (механізм діяльності)». [18]

В дослідженнях багатьох авторів показано, що професійна майстерність, з одного боку, не може бути зведена до одного лише володіння професійними технологіями, але неодмінно повинна включати й оволодіння з боку професіонала ряду професіонально важливих особистісних якостей, які забезпечують здібності індивіда до оволодіння професією, до здійснення продуктивної професіональної діяльності. З другого боку повинна обумовлювати наявність у професіонала відповідних особистісних якостей, які сприяють прагненню до професійного самовдосконалення.

Існує кілька методичних підходів та засад дослідження мотивації у молодому віці, які допомагають збирати та аналізувати дані. Один із підходів до дослідження мотивації у молодому віці - це використання анкетного опитування.

Анкета містить питання, які допомагають дослідникам отримати інформацію про мотивацію молодих людей, їхні потреби та цілі.

Опитування можна проводити як у листовій формі, так і онлайн. Ще один метод дослідження мотивації - це інтерв'ю.

Дослідники можуть проводити інтерв'ю з молодими людьми, щоб дізнатися про їхні мотиви та цілі. Інтерв'ю дає можливість отримати більш детальну інформацію про мотивацію молодих людей, але цей метод є більш часомістким та складнішим у плані проведення. Без цього, для дослідження мотивації можуть використовуватися тестові завдання та психологічні тести. Наприклад, тест "Мотивація до успіху" на основі застосування, завдяки якому людина мотивована до досягнення успіху в різних сферах життя.

Існує кілька підходів до дослідження мотивації у молодому віці, які можуть бути використані дослідниками для отримання інформації про мотивацію молодих людей. Розглянемо деякі з них:

1. Психологічні тестування. Дослідники можуть використовувати психологічні тести для визначення різних аспектів мотивації молодих людей, таких як мотивація до успіху, мотивація до досягнення мети, мотивація до здорового способу життя та інші. Тести можуть бути

орієнтовані на оцінку як внутрішніх, так і зовнішніх мотивів, які впливають на поведінку молодих людей.

2. Анкетування. Дослідники можуть скласти опитування з питаннями, що стосуються мотивації молодих людей. Анкети можуть бути розроблені з результатами конкретних вікових груп та мети дослідження. Вони можуть написати запитання про цілі, мотиви, ставлення до різних аспектів життя, рівень задоволеності життям та інші.
3. Фокус-групи. Підхід передбачає проведення дискусії з цією групою молодих людей, що дозволяє дослідникам зібрати більше інформації про мотив молодих людей. Фокус-групи можуть бути корисними для дослідження конкретних мотивів, таких як мотивація до вивчення іноземних мов, мотивація до здорового способу життя тощо. [18, с.113]

Українські психологи активно досліджують мотивацію у молодому віці та використовують різні методичні підходи для отримання інформації про мотивацію молодих людей.

Наприклад, науковці з Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України проводили дослідження мотивації у студентів вищих навчальних закладів. Для збору інформації про мотивацію студентів вони використовували анкети та фокус-групи.

За результатами дослідження було виявлено, що у студентів мотивація пов'язана із зовнішніми аспектами навчання та розвитку кар'єри.

Також українські психологи вибирають психологічні тести для визначення мотивації у молодих людей. Наприклад, тест "Мотивація до успіху" розроблений українськими психологами О.В. Рубцовим та І.В. Безверхньою та застосування для визначення мотивації до досягнення успіху в різних сферах життя.

Українські психологи також активно шукають метод дослідження мотивації у молодому віці. Наприклад, дослідження досвіду внутрішньої мотивації у студентів було проведено методом спостереження за їхнім

навчальним процесом. Результати дослідження дозволили застосувати, що внутрішня мотивація є фактором успіху в навчанні та розвитку кар'єри.

Отже, українські психологи борються з різними методичними підходами для дослідження мотивації молоді.

Існує декілька психологічних підходів та засад дослідження мотивації у молодому віці. Розглянемо деякі з них:

1. Потрібний підхід. Цей підхід зосереджений на вивченні потреби та бажання молодих людей, що є основою їхньої мотивації. Дослідження засновані на вивченні того, що молодь вважає всім та як вони сприймають свої потреби.
2. Теорії досягнення. Цей підхід передбачає вивчення того, як мотивація до досягнення успіху на поведінку молодих людей. Відповідно до цього підходу мотивація до досягнення має різні рівні і може виникати як внутрішній (мотивація до власного успіху), так і зовнішній (мотивація до підвищення соціального статусу).
3. Соціально-культурний підхід. Цей підхід передбачає вивчення того, як соціальне та культурне середовище впливає на мотивацію молодих людей. Дослідження засновані на вивчених соціальних та культурних чинників, які починаються, які цілі та мотиви починаються для молоді.
4. Психолого-педагогічний підхід. Цей підхід передбачає вивчення того, як освіта та виховання впливають на мотивацію молодих людей. Дослідження засновані на вивчених педагогічних методів та технологій, які можуть підвищити мотивацію молоді до навчання та розвитку. [23]

Дослідження мотивації у молодому віці має свої проблеми, пов'язані з методичними підходами та завданнями дослідження. Деякі з них:

1. Суб'єктивність вимірювань. Оскільки мотивація є психологічним явищем, її важко точно виміряти. Дослідники можуть підходити до

визначення та вимірювання мотивації по-різному, що може впливати на достовірність результатів.

2. Соціальне бажання. Молодь може давати соціально бажані відповіді на запитання про мотивацію, що може призвести до неточностей у дослідженні.
3. Залежність від контексту. Мотивація може залежати від контексту, тобто того, що відбувається навколо молодої людини в певний момент часу. Наприклад, мотивація до навчання може бути різною у залежності від предмета чи вчителя.
4. Недостатність об'єктивної інформації. Для вивчення мотивації потрібна достатня об'єктивна інформація про поведінку молодої людини, її потреби та бажання, які можна складно отримати.
5. Взаємозв'язок з іншими психологічними явищами. Мотивація є пов'язаною з іншими психологічними явищами, такими як емоції, ставлення, особистість, що може ускладнити її вивчення та аналіз.

Для вирішення проблеми методичних підходів та засад дослідження мотивації у молодому віці можна використати наступні напрямки:

1. Використання різних методів дослідження. Для вивчення мотивації можна використовувати різні методи, такі як опитування, спостереження, інтерв'ю, експериментальні методи тощо.
2. Використання різних мотивів методів дозволяє отримати більш повне та точне розуміння у молодому віці.
3. Застосування кореляційних та регресійних аналізів. Для встановлення зв'язків між мотивацією та іншими психологічними явищами можна використовувати кореляційний та регресійний аналізи. Це дозволить встановити вплив інших факторів на мотивацію, а також допоможе уточнити підходи до вимірювання мотивації.
4. Використано декілька джерел даних. Для отримання більш повної та об'єктивної інформації про мотив можна використати кілька джерел

даних, таких як опитування, спостереження, інтерв'ю, документи тощо. Це отримати різноманітну та перевірену інформацію.

5. Врахування контексту. При дослідженні мотивації у молодому віці потрібно отримати контекст, у якому вона розвивається. Це краще зрозуміти, які мотиваційні фактори впливають на поведінку молоді та як ці фактори можуть змінюватися з часом. [25]

Отже, методичні підходи та заходи дослідження мотивації у молодому віці мають ваші проблеми, пов'язані з суб'єктивною мірою, соціальними бажаннями, залежністю від контексту, недостатністю об'єктивної інформації та взаємозв'язком з іншими психологічними явищами.

Проте, для вирішення цієї проблеми можна використовувати різні напрямки, такі як використання різних методів дослідження, застосування кореляційних та регресійних аналізів, використання додаткових джерел даних, врахування контексту та розробка нових методів дослідження.

Таким чином, усі ці підходи можуть допомогти отримати більш повне та точне розуміння мотивації у молодому віці, що є мало для розробки ефективних стратегій розвитку та підтримки молоді в різних сферах життя в загальному.

## РОЗДІЛ 2.

# ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ МОЛОДІ ДО МОБІЛІЗАЦІЇ

### 2.1. Проблема мотивації молоді до мобілізації

Мотивація молоді до мобілізації є важливим аспектом національної безпеки та обороноздатності країни. Дослідження показують, що у багатьох молодих людей відсутня мотивація для вступу до військової служби або залучення до інших форм оборони. При цьому мотивація може залежати від багатьох факторів, таких як соціальний статус, освіта, громадянська позиція, місце проживання та інші.

Для вивчення мотивації молоді до мобілізації можна використовувати різні методики та підходи. Таким чином, можна проводити опитування, інтерв'ю, фокус-групи та інші форми опитування, які можуть з'ясувати мотиваційні фактори та бар'єри, що перешкоджають залученню молоді до власної діяльності.

Також можна використовувати соціологічні методи дослідження, що втратили соціальні процеси та настрої в суспільстві. Для ефективного вирішення проблем мотивації молоді до мобілізації необхідно мати різноманітні фактори, які впливають на молодь, та розробляти комплексні програми та стратегії залучення молоді до оборонної діяльності. Серед можливих напрямків розвитку можна виділити підвищення престижу військової служби, забезпечення соціальної підтримки молодих людей, розробку програми професійного розвитку та навчання, підвищення якості військової підготовки та ін. [37, с.104]

Мобілізація - це комплекс заходів, спрямованих на мобілізацію суспільства та державних ресурсів для забезпечення захисту території та національної безпеки в умовах загрози ззовні або середини країни. Мобілізація може бути цивільною, економічною та військовою.



Цивільна мобілізація - це система заходів з підготовки населення до дій у разі загрози безпеці країни, яка включає планування та проведення навчання, підготовку та розміщення населення у притулках, евакуацію, охорону населення та інше.

Економічна мобілізація - це система заходів з підготовки національної економіки до переходу на режим війни, що включає забезпечення державних потреб в енергоресурсах, сировині та інших матеріальних ресурсах, мобілізацію робочої сили та ресурсів підприємств.

Військова мобілізація - це система заходів з підготовки національних військ до ведення бойових дій в умовах загрози безпеці країни, яка включає формування військових підрозділів, підготовку військовослужбовців, забезпечення військової техніки та озброєння.

Основна мета мобілізації - забезпечення національної безпеки та збереження територіальної цілісності країни у разі загрози ззовні або середини країни. Мобілізація є одним з елементів національної безпеки та є невід'ємною складовою держави. [29]

Мобілізація є складним та багатограним процесом, що вимагає від уряду та населення підготовки та організацій на різних рівнях. Основні особливості мобілізації включають:

1. Відповідність сучасним реаліям: мобілізаційні плани та заходи повинні відповідати сучасним реаліям та забезпечувати захист від нових загроз, таких як кібератаки, тероризм та інші.
2. Комплексність: мобілізаційні заходи повинні бути комплексними та охоплювати всі сфери життя, від соціального забезпечення населення до підготовки військових підрозділів та мобілізації економіки.
3. Залучення населення: успішна мобілізація потребує активної участі населення в підготовці та проведенні заходів.
4. Керованість: мобілізаційні заходи повинні бути чітко керовані та організовані державою, щоб забезпечити ефективність та швидкість реагування на загрозу.

5. Підготовка кадрів: успішна мобілізація вимагає наявності підготовлених та досвідчених кадрів у всіх сферах, від військових до цивільних спеціалістів.
6. Фінансова підтримка: успішна мобілізація потребує достатньої фінансової підтримки з боку держави для забезпечення деяких ресурсів та заходів. [53]

Мотивація молоді до мобілізації - це комплекс психологічних та соціальних чинників, які впливають на бажання та готовність молоді до участі у мобілізаційних заходах.

Психологічні аспекти мотивації молоді до мобілізації можуть включати наступне:

1. Почуття патріотизму та любові до Батьківщини: відчуття приналежності до своєї країни та бажання захистити її можуть бути сильним мотивуючим чинником для молоді.
2. Соціальний статус: участь у мобілізаційних заходах може бути сприйнята як засіб підвищення соціального статусу та престижу.
3. Бажання бути корисним: бажання допомогти своїй країні та внести свій внесок у її захист може бути мотивуючим чинником для молоді.
4. Духовна віра та моральні цінності: духовні цінності та моральні переконання можуть спонукати молодь до участі у мобілізаційних заходах.
5. Виклики та пригоди: бажання випробувати свою силу та здатність в екстремальних умовах може бути мотивуючим чинником для деяких молодих людей.

Дослідження мотивації молоді до мобілізації можна проводити з використанням різних методик та інструментів, таких як анкети, інтерв'ю, фокус-групи та ін. Важливо отримати соціально-культурні та історичні особливості країни та її національну свідомість у процесі дослідження мотивації молоді до мобілізації.

Особливості мотивації молоді до мобілізації можуть бути виключно у залежності від соціокультурного контексту та історичної ситуації в країні. Однак, можна виділити деякі загальні особливості мотивації молоді до мобілізації:

1. Почуття патріотизму та любові до Батьківщини: це один із найбільших мотивуючих чинників для молоді. Почуття належності до своєї країни та бажання захистити її від загроз може бути потужним стимулом для участі в мобілізаційних заходах.
2. Соціальний статус: бажання підвищення свого соціального статусу та престижу може бути мотивуючим чинником для молоді. Участь у мобілізаційних заходах може сприйматися як засіб досягнення цих цілей.
3. Емоційна стабільність: важливо, щоб молоді люди були емоційно стабільними та здатними діяти в екстремальних ситуаціях. Тому процес підготовки молоді до участі в мобілізаційних заходах повинен включати психологічну підготовку та тренування.
4. Виклики та пригоди: бажання випробувати свою силу та здатність в екстремальних умовах може бути мотивуючим чинником для деяких молодих людей. Участь у мобілізаційних заходах може дати можливість випробувати свої можливості та отримати новий досвід.
5. Прагнення до служіння іншому: бажання допомогти своїй країні та внести свій внесок у її захист. [58, с.94]

Проблема мотивації молоді до мобілізації може виникати з різних причин, які можуть включати:

1. Низький рівень патріотизму та любові до Батьківщини: недостатнє розуміння важливості захисту своєї країни може призвести до низького рівня мотивації молоді до мобілізаційних заходів.
2. Економічні проблеми: економічні труднощі можуть призвести до того, що молоді люди будуть шукати роботу за кордоном, замість участі в мобілізації в своїй країні.

3. Недостатній рівень підготовки: недостатня підготовка до участі в мобілізаційних заходах може призвести до того, що молодь відчуває страх та незахищеність у таких умовах, що може порушити їх мотивацію.
4. Недостатня інформація: недостатня інформація про мобілізаційні заходи та їхні цілі та завдання може призвести до того, що молодь не розуміє важливої участі в таких заходах та не відчуває необхідності в них.
5. Негативне ставлення до війни: негативне ставлення до війни та насильства може призвести до того, що молодь не бачить необхідності участі в мобілізаційних заходах. [41]

Для вирішення проблеми мотивації молоді до мобілізації можна використовувати наступні напрямки:

1. Підвищення рівня патріотизму та любові до Батьківщини: для цього можна використовувати різноманітні заходи, такі як проведення патріотичних заходів, спонсорство спортивних команд національного складу, проведення освітніх проектів тощо.
2. Підвищення рівня підготовки: для цього можна організувати навчання та підготовку молоді до участі в мобілізаційних заходах, проводити курси з підвищення навичок та знань у таких сферах, як медицина, психологія, інженерія, техніка тощо.
3. Надання достовірної та доступної інформації: для цього можна використовувати різні комунікаційні канали, такі як телебачення, радіо, соціальні мережі, рекламу тощо. Важливо, щоб інформація була доступною та зрозумілою для молоді, що допоможе підвищити їхній інтерес та мотив до участі в мобілізаційних заходах.
4. Розвиток волонтерства: волонтерство може бути джерелом мотивації для молоді, що допоможе їм зрозуміти важливість захисту своєї країни та надихнути їх на участь у мобілізаційних заходах.

5. Підвищення рівня соціальної підтримки: держава та громадські організації можуть забезпечити соціальну підтримку молоді, яка взяла участь у мобілізаційних заходах, що допоможе їм відчувати виз.

Отже, проблема мотивації молоді до мобілізації є актуальною в сучасному світі. Недостатній рівень мотивації може бути пов'язаний з низьким рівнем патріотизму та любові до Батьківщини, економічними труднощами, недостатньою підготовкою, недостатньою інформацією та негативним ставленням до війни.

Для вирішення цієї проблеми можна використовувати різні напрямки, такі як підвищення рівня патріотизму та любові до Батьківщини, підвищення рівня підготовки, надання достовірної та доступної інформації, розвиток волонтерства та підвищення рівня соціальної підтримки.

Важливо розуміти, що мотивація молоді до мобілізації є важливою складовою ефективної оборони країни. Тому рішення проблеми мотивації молоді до мобілізації є завданням держави та громадськості. Тільки за умови вирішення цієї проблеми можна забезпечити ефективний захист країни у разі загрози її безпеці.

## **2.2. Методи та хід проведення дослідження особливостей мотивації молоді до мобілізації**

Дослідження проводилось серед дівчат та хлопців молодого віку. Для визначення особливостей мотивації молоді до мобілізації в було розроблено програму дослідження, що складається з наступних елементів.

Проблемна ситуація. Проблеми відмінностей дівчат та хлопців, їх особистісних властивостей пов'язані з тим, що внаслідок постійних динамічних змін у світі, виникає все більше запитань щодо впливу певних гендерних стереотипів на професійну діяльність особистості.

Аналіз властивостей людей показав, що хлопці орієнтуються, переважно, на виконання професійних та соціальних ролей, тобто на предметно-інструментальну діяльність, а дівчата – на сімейні, побутові ролі, зокрема на емоційно-регулюючу діяльність.

Мобілізація значною мірою впливає на формування особистості, що проявляється в сумлінному і старанному виконанні роботи яку доручають, у навчанні, чергуванні, вирішуванні складних стратегічних завдань. Тому розвиток особистості хлопця і дівчини в силу приналежних їм властивостей під впливом людей, клімату у військовому колективі, зброї і бойової техніки відбувається по-різному.

Мобілізована особа спілкується з іншими, обмінюється з ними знаннями, думками, досвідом, узгоджує свої дії, співпрацює з колективом. Подібна робота інтелектуального напрямку позитивно впливає на розвиток пізнавальних процесів, збагачує емоційну сферу, особливо соціальну, морально-політичні відчуття, зміцнює волю.

У зв'язку з трансформацією кадрового складу Збройних Сил України, що призвело до появи військовослужбовців-жінок, чисельність яких постійно зростає, вирішення проблем особового складу без гендерного аспекту відтепер стає неможливим. Гендерні відмінності, гендерна приналежність є важливим аспектом особистості військовослужбовця.

Відповідні дослідження допоможуть зрозуміти у який спосіб мотивація до мобілізації обумовлює життєвий вибір, стиль поведінки, та, зрештою, і саму роль, відведену суспільством хлопцями та дівчатами молодого віку.

Об'єктом дослідження стали студенти університету.

Предмет дослідження – мотивація молоді до мобілізації.

Метою дослідження стало виявлення особливостей мотивації до професійної молоді до мобілізації.

Завдання:

- розробити програму дослідження;
- підібрати інструментарій;

- визначити особливості мотивації молодих хлопців та дівчат;
- проаналізувати результати дослідження та зробити висновки.

Тип вибірки гніздовий. У вибірку дослідження увійшли студенти молодого віку, вибіркова сукупність становить – 20 осіб: 10 хлопців, 10 дівчат.

Інструментарій дослідження. Для реалізації програми дослідження було використано методику анкетування «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана) (Додаток А).

Методика може застосовуватися для діагностики мотивації молоді до мобілізації. В основу покладена концепція внутрішньої і зовнішньої мотивації.

Варто зазначити, що про внутрішній типі мотивації слід говорити, коли для особистості має значення діяльність сама по собі. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і т.д.), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивації. Самі зовнішні мотиви поділяються тут на зовнішні позитивні і зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, більш ефективні і більш бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви.

Логічний аналіз понять.

Гендер – це одна з базових характеристик особистості, яка обумовлює психологічний і соціальний розвиток людини. Гендер є соціальною статтю, що визначає поведінку людини в суспільстві і те, як ця поведінка сприймається.

Мотив – це спонукання людини до активності, пов'язане з намаганням задовольнити певні потреби. Внаслідок усвідомлення і переживання потреб у людини виникають певні спонукання до дій, внаслідок яких ці потреби задовольняються.

Мотивація – 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.

Професійна діяльність – діяльність людини за ознаками певної сукупності професійних завдань та обов'язків (робіт), які виконує фахівець.

Військовослужбовець – громадяни України, які проходять дійсну військову службу у складі Збройних сил України та інших військ відповідно до Закону України

Анкетування – метод отримання інформації шляхом письмових відповідей респондентів на систему стандартизованих запитань попередньо підготовлених бланків – анкет.

Етапи дослідження:

1. На першому етапі було підібрано діагностичний інструментарій, зроблено його аналіз та обробка.
2. На другому етапі досліджувалися мотивація молоді до мобілізації за допомогою методики у модифікації А. Реана)»
3. На третьому етапі відбувалася обробка та аналіз результатів дослідження, робилися висновки.

Таким чином, було сформульовано об'єкт та предмет дослідження, визначено мету та завдання, розроблено програму емпіричного дослідження, приведений логічний аналіз понять.

### **2.3. Аналіз отриманих результатів дослідження особливостей мотивації молоді до мобілізації**

Дослідження особливостей мотивації майбутніх молоді до мобілізації проводилося на базі університету.

У ході проведення дослідження були отримані результати, які були піддані подальшій обробці і детальному аналізу.



Результати, отримані за методикою К. Замфір у модифікації А. Реана відображено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Розподіл опитуваних відповідно до мотиваційного комплексу

| Мотиваційний комплекс | Кількісний розподіл, осіб |         |
|-----------------------|---------------------------|---------|
|                       | Хлопці                    | Дівчата |
| ВМ>ЗПМ > ЗНМ          | 6                         | 7       |
| ЗПМ> ВМ > ЗНМ         | 4                         | 2       |
| ЗНМ> ЗПМ> ВМ          | 0                         | 1       |

Із результатів таблиці 2.1. видно, що 13 респондентів належать до мотиваційного комплексу ВМ>ЗПМ> ЗНМ (ВМ – внутрішня мотивація, ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація, ЗНМ – зовнішня негативна мотивація), практично результати хлопців і дівчат однакові, але жінки більш схильні до цього комплексу.

По всім іншим мотиваційним комплексам результати розподілилися таким чином, що хлопці більш схильні до такого комплексу як ЗПМ>ВМ>ЗНМ (ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація, ВМ – внутрішня мотивація, ЗНМ – зовнішня негативна мотивація).

Щодо мотиваційного комплексу ЗНМ>ЗПМ>ВМ, дівчата схильні до цього комплексу, а в чоловіків показник дорівнює нулю.

Згідно з відсотковим розподілом, результати мають вигляд, представлений на рис. 2.1.

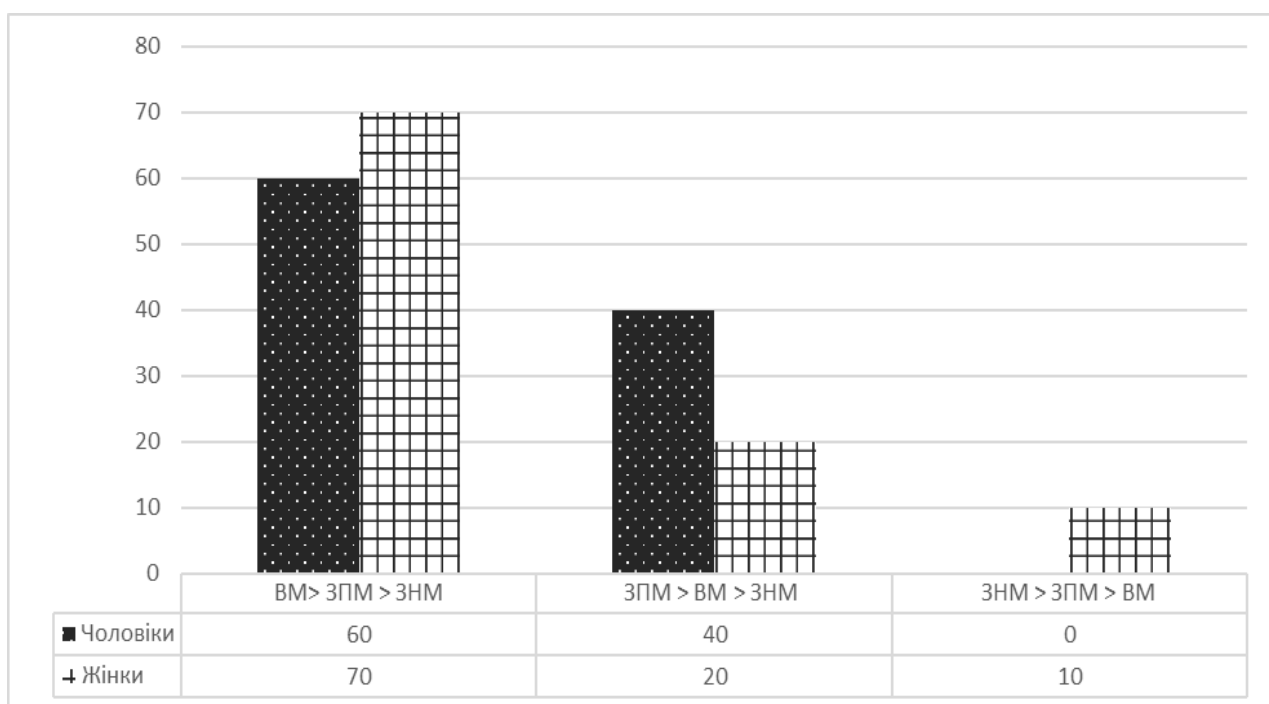


Рис. 2.1. Розподіл опитуваних відповідно до мотиваційний комплексу(у %)

Як бачимо, мотиваційний комплекс VM>ЗПМ>ЗНМ обрали 60% хлопців та 70 % дівчат. Тобто, активність мобілізованого із зазначеним мотиваційним комплексом мотивована саме змістом військової діяльності та прагненням досягнути в ній певних позитивних результатів. Більше того, особа отримує задоволення як від самого процесу професійної діяльності, так і від результатів, що дає йому змогу повною мірою реалізуватися у даній діяльності.

Серед отриманих результатів можна виділити групу молоді, яка має позитивний вид мотиваційного комплексу. Тобто, у 40 % хлопців та 20 % дівчат, мотиваційний комплекс має таку модель: ЗПМ>VM>ЗНМ. Це означає, що внутрішня мотивація хоч і є меншою за зовнішню позитивну, все ж таки переважає зовнішню негативну мотивацію.

Таким чином, можна зробити припущення, що модель ЗПМ>ВМ>ЗНМ відноситься до мотиваційного комплексу, що є позитивним типом в загальному.

Згідно з результатами відповідей 10 % дівчат респондентів мають найгірший тип мотиваційного комплексу, а саме: ЗНМ>ЗПМ>ВМ.

Тобто, зовнішня негативна мотивація переважає зовнішню позитивну та є більшою за внутрішню мотивацію. Це свідчить про те, що діяльність мобілізації обумовлена мотивами уникання догани та бажанням не осоромитися. У процесі діяльності рівень емоційної нестабільності із вищезазначеним мотиваційним комплексом зростає, оскільки мотиви уникання критики та покарань превалюють над мотивами, пов'язаними з цінністю самої мобілізаційної діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією.

Результати проведеного дослідження показали, що у хлопців переважає саме мотиваційний комплекс ВМ>ЗПМ>ЗНМ та ЗПМ> ВМ>ЗНМ, тобто це свідчить про те, що вони мотивовані самим змістом даної діяльності, прагненням досягти в ній певних позитивних результатів і пов'язати своє життя саме з цією професією.

Щодо дівчат, у них 90% переважає мотиваційний комплекс ВМ>ЗПМ>ЗНМ, ЗПМ>ВМ>ЗНМ, тобто дівчата залучаються до цієї діяльності заради неї самої, а не для досягнення яких-небудь зовнішніх винагород, а 10 % дівчат-респондентів (ЗНМ>ЗПМ>ВМ) мають схильність не до отримання професійних знань і умінь, а прагнуть отримати військове звання, що в кінцевому підсумку надасть певні привілеї при працевлаштуванні.

Важливе значення сьогодні має підвищення мотивації молоді до мобілізації шляхом виконання наступних кроків:

- суттєве підвищення рівня грошового забезпечення військовослужбовців, удосконалення системи грошового забезпечення

- та приведення розмірів посадових окладів військовослужбовців у відповідність до розмірів посадових окладів державних службовців;
- забезпечення військовослужбовців житлом відповідно до потреб Збройних Сил та належних умов для проходження служби, оздоровлення і відпочинку військовослужбовців і членів їх сімей;
  - залучення вищого командного складу Збройних Сил до проведення лекцій, збільшення питомої ваги практичних занять на бойовій техніці та забезпечити участь слухачів і курсантів у навчаннях, тренуваннях, які проводяться з військами;
  - здійснення реформ у галузі освіти підвищення її якості, оптимізація кількості військових навчальних закладів Збройних Сил і чисельність їх особового складу, а також щорічні витрати на їх утримання.
  - підвищення ефективності соціально-психологічної роботи, забезпечення якісного професійно-психологічного відбору, військово-патріотичне, духовне виховання особового складу та соціально-психологічний супровід військової служби;
  - підвищення якості медичного забезпечення військовослужбовців безпосередньо у військових частинах і підрозділах.

### РОЗДІЛ 3.

## РОЗРОБКИ ПСИХОЛОГІЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ ПО ФОРМУВАННЮ МОТИВАЦІЇ МОЛОДІ ДО МОБІЛІЗАЦІЇ

Розробка психологічних рекомендацій з формування мотивації молоді до мобілізації може бути корисною для держави та громадськості.

Варто розробити тренінгове заняття та методи з мобілізованими молодими людьми.

Мета заняття: зняття наявного емоційного напруження у мобілізованих військовослужбовців пов'язаного із мобілізаційним призовом до ЗСУ та формування позитивного особистісного ресурсного стану і відповідної мотивації щодо виконання особовим складом службових обов'язків.

Форма проведення заняття: «Фокус-група» з елементами тренінгу.

Завдання:

- додаткове вивчення індивідуально-психологічних якостей мобілізованих за рахунок проєктивної поведінки учасників тренінгу (методологічна мета);
- зняття психологічної напруги та фрустрації обумовленої фактом призову в зону АТО і реальної загрози особистому життю при виконанні службових обов'язків та формування позитивного ресурсного стану (психологічна мета);
- навчання деяким навичкам першої психологічної допомоги та профілактики посттравматичного стресового розладу (ПТСР) (інформативно-навчальна мета).

Тривалість заняття: від 30 до 40 хвилин.

Тренерський склад: 2 або 3 практикуючих психолога з навичками групової та тренінгової роботи.

Склад групи: мобілізовані військовослужбовці (20 – 25 осіб).

Структура заняття:

1) Встановлення контакту і довіри шляхом знайомства, особистісної презентації тренера та оголошення мети заняття (10 – 15 хв.).

2) Змістовний блок (25 – 30 хв.):

- основні психологічні реакції людей під час травмуючої ситуації зумовленої перебування в зоні бойових дій, профілактика розвитку ПТСР;
- алкоголізація, як одна з головних причин поранень в зоні бойових дій;
- що таке особистісний ресурс та його вплив на інстинкт самозбереження.

3) Прощання з групою (5 – 10 хв.): запропонувати бажаним поділитися своїм «особистісним ресурсом» (дуже добре, якщо це зробить кожний із групи). Створення духовного зв'язку з Батьківщиною (надання телефонів психологічної підтримки та телефонів центрів волонтерської допомоги).

### ФОКУС-ГРУПА

Мета роботи групи: виокремити з групи мобілізованих учасників з проявами агресії, повної неконтактності, підвищеної тривожності, страху, тощо.

Під час проведення фокус-групи проводиться:

1. Налагодження психологічного контакту з метою зняття психо-емоційної напруги у мобілізованих.
2. Проведення бесіди з актуальних питань з метою виявлення певних емоційних станів та поведінкових реакцій, що дають змогу виявити найбільш «проблемних» мобілізованих.
3. Надання навичок першої психічної та екстреної психологічної допомоги у кризових станах.
4. Пошук власного внутрішнього та зовнішнього ресурсів мобілізованих.
5. Формування власної мотивації щодо подальшого проходження служби.
6. Формування позитивного ставлення до власного майбутнього та актуалізація мотивації досягнень.
7. Надання інформації щодо юридичного та соціального захисту.

8. За результатами спостережень виокремлюємо тих мобілізованих, які потребують індивідуальної бесіди.

### МЕТОДИКА «ПІДБІР СЛІВ»

Інструкція:

Завдання, що зараз буде запропоновано Вам, полягає у підборі слів–іменників, що містять певні букви.

Наприклад, запропоновано завдання: підібрати і записати на реєстраційному листі якомога більше слів - імен іменників, що містять букви «П» і «О». Такими словами будуть: «ПРОСО», «ПОРА», «ОПЛОТ» тощо.

Важливо те, що потрібно підбирати тільки імена іменники називні. Якщо Ви запишете прикметники, дієслова, назви міст, річок, гір, країн, імена, це вважатиметься помилкою.

Перед виконанням кожного завдання я називатиму букви, які повинні бути в словах. За моєю командою Ви запишете слова в реєстраційний бланк.

По команді «СТОП» покладіть олівець (авторучку) і приготуйтеся до наступного завдання. Всього буде три завдання, на виконання кожного завдання дається три хвилини.

Відповіді на завдання необхідно записати в реєстраційному листі.

Завдання для обстежуваного:

1-е завдання: підібрати якомога більше слів – імен іменників, що містять дві букви «А».

2-е завдання: підібрати якомога більше слів – імен іменників містять букви «В» і «Р».

3-е завдання: підібрати якомога більше слів – імен іменників містять букви «С» і «О».

При оцінці результатів виконання методики підраховується загальна кількість правильно підібраних слів в трьох завданнях і відповідно до таблиці переводиться в бальні оцінки.

Шкала бальних оцінок показника

| Показник                                      | Бали     |      |       |       |       |       |       |       |       |            |
|---|----------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|
|   | 1        | 2    | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10         |
| Кількість вірних відповідей в трьох завданнях | 7 і менш | 8-12 | 13-19 | 20-26 | 27-33 | 34-41 | 42-49 | 50-59 | 60-68 | 69 і більш |

### МЕТОДИКА «ЧИСЛОВІ РЯДИ»

Інструкція:

Ваше завдання полягає в з'ясуванні математичних закономірностей у числових рядах.

Наприклад, пропонується числовий ряд: 7, 8, 9, 10... Яка в них закономірність? Очевидно, що у цьому ряді кожне наступне число на одиницю більше попереднього. Тому наступним числом у ряді повинне бути 11. Це число є відповіддю до наведеного прикладу.

Вам пропонується вирішити 30 подібних задач, але з поступовим зростанням складнощів. Ці задачі засновані на різних математичних закономірностях з використанням різних дій: складання, віднімання, множення, поділення, зведення в ступінь, знаходження кореня тощо.

Відповіді на питання завдання необхідно записати у реєстраційному листі. На виконання завдання відводиться 10 хвилин.

### *Шкала бальних оцінок показника*

| Показник             | Бали     |     |     |      |       |       |       |       |    |            |
|----------------------|----------|-----|-----|------|-------|-------|-------|-------|----|------------|
|                      | 1        | 2   | 3   | 4    | 5     | 6     | 7     | 8     | 9  | 10         |
| Кількість правильних | 1 і менш | 2-3 | 4-6 | 7-10 | 11-13 | 14-15 | 16-17 | 18-19 | 20 | 21 і більш |



|                                 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Відповідей<br>в 30<br>завданнях |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

## Завдання до методики «Числові ряди»

| №   | Завдання до методики      | Результат | Ключі до методики |
|-----|---------------------------|-----------|-------------------|
| 1.  | 1 2 3 4 5 6.....          |           | 7                 |
| 2.  | 12 10 8 6 4<br>.....      |           | 2                 |
| 3.  | 6 9 12 15 18 21<br>.....  |           | 24                |
| 4.  | 45 39 33 27<br>.....      |           | 21                |
| 5.  | 2 4 8 16 32.....<br>..... |           | 64                |
| 6.  | 1 2,5 4 5,5<br>.....      |           | 7                 |
| 7.  | 1 4 16<br>.....           |           | 64                |
| 8.  | 54 18 6<br>.....          |           | 2                 |
| 9.  | 4 1 5 2 6 3<br>.....      |           | 7                 |
| 10. | 112 56 28 14<br>.....     |           | 7                 |
| 11. | 8 2 8 3 8 4<br>.....      |           | 8                 |

|     |                            |  |    |
|-----|----------------------------|--|----|
| 12. | 16 17 19 20 22 23<br>..... |  | 25 |
| 13. | 19 16 22 19 25 22<br>..... |  | 28 |
| 14. | 1 4 9 16 25 36<br>.....    |  | 49 |
| 15. | 93 90 30 27 9 6<br>.....   |  | 2  |
| 16. | 0 3 8 15 24<br>.....       |  | 35 |
| 17. | 25 5 49 7 81<br>.....      |  | 9  |
| 18. | 1 2 2 2 3 2<br>.....       |  | 4  |
| 19. | 6 3 18 7 3 21 8<br>.....   |  | 3  |
| 20. | 6 7 9 13 21<br>.....       |  | 37 |
| 21. | 18 13 31 19 14<br>.....    |  | 33 |
| 22. | 1 8 27<br>.....            |  | 64 |
| 23. | 4 12 16 28 44<br>.....     |  | 72 |
| 24. | 64 48 40 36 34<br>.....    |  | 33 |
| 25. | 20 21 19 23 15<br>.....    |  | 31 |

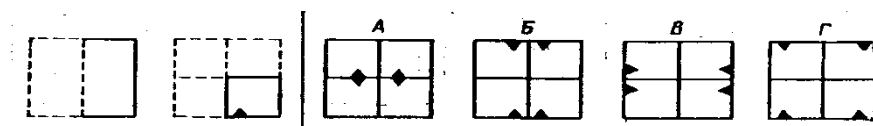
|         |                                |        |     |
|---------|--------------------------------|--------|-----|
| 26.     | 4    7    9    11    14    15  |        | 19  |
|         | .....                          |        |     |
| 27.     | 2    4    9    18    23        |        | 46  |
|         | .....                          |        |     |
| 28.     | 0,5    2    4,5    8    12,5   |        | 18  |
|         | .....                          |        |     |
| 29.     | 8    4    12    20    10    30 |        | 38  |
|         | .....                          |        |     |
| 30.     | 1    8    9    64    25        |        | 216 |
|         | .....                          |        |     |
| Загал.- |                                | Вірн.- |     |

### МЕТОДИКА «ВІЗЕРУНКИ»

Інструкція: У завданні до методики показано приклад вирішення загального завдання. В лівій частині завдання схематично показано, як складається квадратний лист паперу і в якому місці робиться надріз.

Приклад: лист спочатку складається пополам по вертикалі зліва направо, а потім ще раз – по горизонталі зверху вниз. Надріз робиться в нижньому лівому кутку складеного вчетверо листа. Подумки уявіть, що лист розгортається у зворотному порядку. Ви повинні визначити, який візерунок вийде на розгорненому листі.

Приклад вирішення завдання до методики «Візерунки»



Треба вибрати правильний варіант відповіді з чотирьох приведених до кожного завдання. Відповіді слід записувати до реєстраційного листа у розділі 5 (закресленням букви, що позначає правильну відповідь).

На роботу дається 10 хвилин.

Враховується кількість правильних відповідей за допомогою «ключа», яка за допомогою таблиці переводяться в бальні оцінки.

#### Ключі до методики «Візерунки»

| №  | Відповідь | №  | Відповідь | №  | Відповідь |
|----|-----------|----|-----------|----|-----------|
| 1  | в         | 11 | а         | 21 | а         |
| 2  | б         | 12 | г         | 22 | б         |
| 3  | а         | 13 | в         | 23 | а         |
| 4  | г         | 14 | а         | 24 | в         |
| 5  | б         | 15 | в         | 25 | в         |
| 6  | г         | 16 | б         | 26 | б         |
| 7  | в         | 17 | г         | 27 | в         |
| 8  | а         | 18 | б         | 28 | г         |
| 9  | г         | 19 | в         | 29 | б         |
| 10 | в         | 20 | б         | 39 | г         |

#### Шкала бальних оцінок показника

| Показник                              | Бали        |     |     |      |           |           |           |           |           |           |
|---------------------------------------|-------------|-----|-----|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                                       | 1           | 2   | 3   | 4    | 5         | 6         | 7         | 8         | 9         | 10        |
| Кількість<br>правильних<br>відповідей | 2 і<br>менш | 3-4 | 5-6 | 7-10 | 11-<br>14 | 15-<br>19 | 20-<br>23 | 24-<br>25 | 26-<br>27 | 28-<br>30 |

Завдання до методики «Візерунки»

|    |  | А | Б | В | Г |    | А | Б | В | Г |
|----|--|---|---|---|---|----|---|---|---|---|
| 1  |  |   |   |   |   | 16 |   |   |   |   |
| 2  |  |   |   |   |   | 17 |   |   |   |   |
| 3  |  |   |   |   |   | 18 |   |   |   |   |
| 4  |  |   |   |   |   | 19 |   |   |   |   |
| 5  |  |   |   |   |   | 20 |   |   |   |   |
| 6  |  |   |   |   |   | 21 |   |   |   |   |
| 7  |  |   |   |   |   | 22 |   |   |   |   |
| 8  |  |   |   |   |   | 23 |   |   |   |   |
| 9  |  |   |   |   |   | 24 |   |   |   |   |
| 10 |  |   |   |   |   | 25 |   |   |   |   |
| 11 |  |   |   |   |   | 26 |   |   |   |   |
| 12 |  |   |   |   |   | 27 |   |   |   |   |
| 13 |  |   |   |   |   | 28 |   |   |   |   |
| 14 |  |   |   |   |   | 29 |   |   |   |   |
| 15 |  |   |   |   |   | 30 |   |   |   |   |

Нижче наведено деякі рекомендації окрім визначених методик, які можуть бути використані для підвищення рівня мотивації молоді до мобілізації:

1. Підвищення рівня патріотизму та любові до Батьківщини: для цього можна проводити патріотичні заходи, такі як вистави, фестивалі, конкурси тощо. Важливо, щоб такі заходи були доступні та зрозумілі для молоді.
2. Підвищення рівня підготовки: для цього можна організувати курси з підвищення навичок та знань у таких сферах, як медицина, психологія, інженерія, техніка тощо. Також можна створити умови для практичного застосування цих знань та навичок.
3. Надання достовірної та доступної інформації: для цього можна використовувати різні комунікаційні канали, такі як телебачення, радіо, соціальні мережі, рекламу тощо. Важливо, щоб інформація була доступною та зрозумілою для молоді, що допоможе підвищити їхній інтерес та мотив до участі в мобілізаційних заходах.
4. Розвиток волонтерства: волонтерство може бути джерелом мотивації для молоді, що допоможе їм зрозуміти важливість захисту своєї країни та надихнути їх на участь у мобілізаційних заходах.

Отже, розробка психологічних рекомендацій з формування мотивації молоді до мобілізації є важливою задачею для держави та громадськості. Для підвищення рівня мотивації можна використовувати підходи, такі як підвищення рівня патріотизму та любові до Батьківщини, підвищення рівня підготовки, різної достовірної та доступної інформації, розвиток волонтерства та підвищення рівня соціальної.

Важливо розуміти, що мотивація молоді до мобілізації є елементом ефективного захисту країни у разі загрози її безпеці. Тому розробка та впровадження психологічних рекомендацій може сприяти підвищенню рівня мотивації молоді до мобілізаційних заходів.

В цьому важливому процесі брати до уваги особливості молоді як соціальної групи та використовувати підходи та методи, які є найбільш ефективними для цієї групи. Крім того, важливо розробляти та впроваджувати психологічні рекомендації спільноти з представниками молоді, які дозволяють зрозуміти свої потреби та бажання та врахувати їх у процесі формування мотивації до мобілізації.

## ВИСНОВКИ

Отже, психологічні аспекти розвитку особистості в молодому віці є погіршенням та прогресують важливу роль у формуванні особистості та її подальшого життя. таке, формування ідентичності, розвиток когнітивних та інтелектуальних здібностей, емоційна нестійкість та формування соціальних зв'язків є основними аспектами розвитку особистості у молодому віці.

Дослідження мотивації молоді до мобілізації є актуальним у зв'язку зі змінами в сучасному світі та загрозами, якими стикається кожна держава. Для вирішення проблеми мотивації молоді до мобілізації необхідно використовувати різні підходи та методи, які сприяють підвищенню рівня мотивації та підготовки молоді до можливих мобілізаційних заходів.

Вивчення психологічних аспектів розвитку особистості у молодому віці та мотивації молоді до мобілізації має велике значення для підготовки молодого покоління до життя в сучасному світі та забезпечення безпеки країни. потім, розвиток та використання психологічних рекомендацій може позитивно вплинути на розвиток молоді та формування її патріотизму та готовності до захисту країни.

Встановлено, що поняття мотив та мотивація є ключовими в психологічній науці і використовується для пояснення поведінки та діяльності людини. Мотив - цей внутрішній стимул, який підтримує або спонукає людину до дії. Мотивація - це комплекс процесів, які забезпечують прояв, збереження та зміну мотивів у поведінці людини.

Досліджено, що мотивація може бути внутрішньою або зовнішньою, залежно від того, чи вона викликана в результаті внутрішніх мотивів або зовнішніх факторів. Розуміння сутності поняття мотив та мотивація є місцем для розуміння та підвищення ефективності та продуктивності поведінки та діяльності людини.



Дослідження мотивації у молодому віці є завданням для психологів, оскільки саме у цьому погіршенні формується особистість, її мотивація та ціннісні орієнтації.

Наукові підходи до дослідження мотивації у молодому віці можуть бути виключно, у залежності від цілей та завдань дослідження. Серед методів та інструментів, які можуть бути використані для дослідження мотивації у молодому віці, можна виділити опитувачі, інтерв'ю, аналіз біографій, методи проектів та ін.

При дослідженні мотивації у молодому віці слід залишити особливості цього вікового періоду, зокрема, нестійкість мотивації та широкий спектр мотивів, які можуть бути визначальними для поведінки молодої людини. Для ефективності підвищення дослідницької мотивації у молодому віці необхідно використовувати комплексний підхід та отримати соціально-культурні, індивідуальні та інші особливості цієї вікової категорії.

Досліджено, що проблема мотивації молоді до мобілізації є актуальною в сучасному світі, відсутність мобілізації може стати необхідною в умовах військового конфлікту чи кризової ситуації.

Низький рівень мотивації молоді до мобілізації може бути пов'язаний з низьким рівнем національної свідомості та патріотизму, відсутністю чіткого розуміння необхідності мобілізації та її значення для держави. З основних напрямків розв'язання проблеми мотивації молоді до мобілізації є робота з формування національної свідомості та патріотизму, підвищення рівня освіти та інформаційної культури молоді.

Важливим чинником у формуванні мотивації молоді до мобілізації є створення умов для розвитку волонтерства та громадської активності, які можуть стати механізмом для залучення молоді до важливих справ держави. Для вирішення проблеми мотивації молоді до мобілізації необхідно використовувати комплексний підхід, який обробляє індивідуальні та соціальні особливості молоді, та залучати до цієї роботи психологів, соціологів, військових та громадських активістів.

Формування мотивації молоді до мобілізації є важливою задачею для забезпечення національної безпеки та обороноздатності держави. Для розробки психологічних рекомендацій щодо формування мотивації молоді до мобілізації необхідно вивчати основні мотиви молоді та знати їх джерела. Одним зі способів формування мотивації молоді до мобілізації є використання емоційного зв'язку з країною, її історією та культурою.

Також важливо підтримувати відкрите спілкування з молоддю, слухати їхні думки та ідеї, використовувати інноваційні підходи до роботи з ними. Психологічні рекомендації можуть включати в себе різні методи та технології, такі як тренінги, семінари, консультації тощо.

Для ефективної роботи з молоддю важливо створювати сприятливі умови, які б дозволяли молоді розвиватися та реалізовувати свій потенціал у різних сферах життя.

Загальним підходом до розробки психологічних рекомендацій є інтеграція психологічних знань, соціальних ініціатив та досвіду роботи з молоддю.

Таким чином, підводячи підсумки на тему «Особливості мотивації молоді до мобілізації», можна зробити такі висновки:

1. Мотивація молоді до мобілізації є складним психологічним явищем, що потребує остаточного дослідження та розуміння.
2. Основними мотивами молоді до мобілізації є патріотизм, почуття обов'язку, професійні та особисті амбіції.
3. На формування мотивації молоді до мобілізації впливають соціальні, економічні, політичні та культурні чинники.
4. Проблеми мотивації молоді до мобілізації можуть бути пов'язані з відсутністю довіри до влади, низькою соціальною інтеграцією, відсутністю знань та інформації про можливості мобілізації.
5. Вирішення проблеми мотивації молоді до мобілізації може бути дієвим шляхом залучення молоді до діяльності за допомогою різних заходів та

програм, зокрема із застосуванням психологічних технологій та рекомендацій.

6. Розробка психологічних рекомендацій щодо формування мотивації молоді до мобілізації є кроком у забезпеченні національної безпеки та обороноздатності держави.
7. Для ефективної роботи з молоддю необхідно забезпечити їхні потреби та інтереси, створити умови для розвитку їхнього потенціалу та забезпечення їхньої соціальної інтеграції.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посіб. Київ : Либідь, 2012. 304 с.
2. Автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу у внутрішні війська МВС України і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України : монографія / І. В. Воробйова та ін. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2012. 297 с.
3. Психологічна готовність молоді до мобілізації поза межами пункту постійної дислокації : монографія / О. С. Колесніченко та ін. Харків : НА НГУ, 2016. 314 с.
4. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : монографія. Київ : Золоті Ворота, 2012. 463 с.
5. Тімченко О. В. Екстремальна психологія : підручник. Київ : Август Трейд, 2007. 502 с.
6. Кучеренко Н. С. Психологічне забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2016. 28 с.
7. Крайнюк В. М. Особливості мотиваційної сфери рятувальників. Актуальні проблеми психології / за ред. С. Д. Максименка. Київ : Логос, 2006. Вип. 9. С. 137–142.
8. Мордюшенко С. М., Лаврик Т. В. Мотиваційні аспекти професійної діяльності кінологів-рятувальників ДСНС України. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2013. Вип. 14(І). С. 219–226.
9. Гром В. А., Георгадзе О. А., Якіменко І. В. Методичний підхід до оцінювання рівня мотивації військовослужбовців Збройних Сил України. Збірник наукових праць Центру воен.-стратег. дослідж. Нац.

- ун-ту оборони України ім. Івана Черняховського. 2016. № 2 (57). С. 67–70.
- 10.Калиняк О. Т., Прихід М. С. (Де) Мотиваційні аспекти військової служби за контрактом в умовах воєнного конфлікту в сучасній Україні. Вісник Львівського ун-ту.2018. Вип. 12. С. 32–47.
  - 11.Ковальчук О. П. Емпіричне дослідження професійної мотивації офіцерів Повітряних сил Збройних Сил України. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2013. Вип. 13. С. 93–103.
  - 12.Александров В. М. Правове регулювання підготовки громадян України до військової служби / В. М. Александров // Державне будівництво та місцеве самоврядування. Вип. 19.— Х. : Право, 2010. - С. 109-115.
  - 13.Алексєєнко Т. Ф. Мотивація соціальної поведінки та механізми її формування / Т. Ф.Алексєєнко // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – Луганськ : ЛНУ ім. Тараса Шевченка, 2011. – № 4.
  - 14.Афанасьєв А. О. Психологічні основи становлення військово-професійної відповідальності у курсантів НАПВУ 2000 р. НАПВУ: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 20.02.02 «Військова педагогіка та психологія» / А. О. Афанасьєв. – Хмельницький : Національна академія Прикордонних військ ім. Б. Хмельницького, 2020. – 19 с.
  - 15.Баранцева С. М. Нематеріальна мотивація персоналу підприємства / С. М. Баранцева, В. В. Моспан, О. С. Зікєєва // Збірник наукових праць : [Гол. ред. Комарницький І. М.] ; Хмельницький кооперативний торговельно-економічний інститут. – Хмельницький : Вид. «Аспект». – 2011. – № 2. – С. 26–31.
  - 16.Будник С. М. Формування готовності молоді до творчого вирішення завдань управлінської діяльності : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.07 / Сергій Михайлович Будник. – Хмельницький, 2016. – 227 с.
  - 17.Вернадський А. А. Механізм мотивації. / А. А. Вернадський. – К., 2000. – 410 с.

18. Данилов В. В. Особливості формування іміджу Збройних Сил України – Проблеми державотворення / В. В. Данилов. // Політичний менеджмент №5. – 2009.
19. Дем'янишин В. М. Модель професійної орієнтації школярів на військову службу за контрактом у системі і військово-патріотичного виховання та результати її експериментальної перевірки. / В. М. Дем'янишин // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогіка. – Х., 2017. – 18с.
20. Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 №2233-ХІІ (Редакція від 04.11.2018, підстава - 2581-VIII). [Електронний ресурс]. / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12>
21. Закон України «Про Збройні Сили України» від 06.12.1991 № 1934-ХІІ (Редакція від 04.11.2018, підстава – 2581-VIII). [Електронний ресурс]. / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1934-12>
22. Закон України «Про мобілізаційну підготовку і мобілізацію» від 21.10.93 N 3544-ХІІ (Редакція від 04.11.2018, підстава – 2581-VIII). [Електронний ресурс]. / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12>
23. Закон України «Про оборону України» від 06.12.1991 № 1933-ХІІ (Редакція від 04.11.2018, підстава – 2581-VIII). [Електронний ресурс]. / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1932-12>
24. Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.91 № 2012-ХІІ (Редакція від 13.10.2018, підстава – 2522-VIII). [Електронний ресурс]. / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12>

25. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посібник / С. С. Занюк. – К. : Либідь, 2012. – 304 с.
26. Івашковський В. В. Допризовна підготовка юнаків на сучасному етапі розбудови України / В. В. Івашковський // Матеріали III Обласної науковопрактичної конференції з допризовної підготовки. – К. : ЦТДЮК, 2014. – С. 13– 16.
27. Іщенко Д. В. Мотиваційні аспекти навчальної діяльності старшокласників з формування готовності до військової служби за контрактом [Електронний ресурс] / Д. В. Іщенко, В. І. Мірошніченко // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2013. – Вип. 3. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps\\_2013\\_3\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2013_3_8)
28. Калагін Ю. А. Військова служба за контрактом (соціальний вимір) / Ю. А. Калагін // Вікрита дослідницька концепція. – Харків: Видавничий центр Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – 2018. – С.12.
29. Ключникова, Н. Н. Психолого-педагогическая технология формирования ценностных ориентаций в процессе профессионального развития студентов технического вуза / Н. Н. Ключникова // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2018. – № 8 (42). – С. 48-53.
30. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 2006. – 340 с.
31. Концева В. В. Мотивація та стимулювання в сучасних умовах / В. В. Концева, Г. М. Рижанкова // Управління проектами, системний аналіз і логістика. Технічна серія. - 2011. - Вип. 8. - С. 320-323. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Upsal\\_2011\\_8\\_87](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Upsal_2011_8_87).
32. Корзун А. Сучасні підходи до формування мотивації / А. Корзун, А. Недей, А. Холодницька // Проблеми і перспективи економіки та

- управління. - 2016. - № 2. - С. 91-96. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ppou\\_2016\\_2\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ppou_2016_2_14)
33. Лиманець О. А. Духовний стан збройних сил України: проблеми та шляхи вирішення. / О. А. Лиманець // Житомирський державний університет імені Івана Франка. – 2016.
34. Лодатко Є. О. Педагогічні моделі, педагогічне моделювання і педагогічні вимірювання : that is that? / Є. О. Лодатко // Вища освіта України № 3 : теорет. та наук.-метод. часопис. Дод. 1. Темат. вип. Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технологія. Т. 1 / Ін-т вищ. освіти АПН України, 2011. – Т. 1. – С. 339–344.
35. Медвідь М. М. Комплектування силових структур України військовослужбовцями за контрактом шляхом залучення офіцера до навчально-виховного процесу середньої школи / М. М. Медвідь // Вестник Нац. техн. ун-та "ХПИ" : сб. науч. тр. Темат. вып. : Технический прогресс и эффективность производства. – Х. : НТУ "ХПИ", 2009. – № 6. – С. 61-69.
36. Митрофанов І. І. Окремі аспекти реалізації кримінальної відповідальності за ухилення від призову на військову службу / І. І. Митрофанов // Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського. - 2015. - Вип. 2. - С. 187-193. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkdpu\\_2015\\_2\\_32](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkdpu_2015_2_32)
37. Мойсенюк Н. Є. Педагогіка : навч. посібник / Н. Є. Мойсенюк. 3-є вид., доп. – К., 2021. – С. 420.
38. Мудрік, В. І. Формування готовності старшокласників до військової служби / В. І. Мудрік // Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал Матеріали звітної науково-практичної конференції, 4 . НАІР, м. Івано-Франківськ, Україна, 2014. – С. 188-191.
39. Мудрік В. І. Формування мотивації молоді до військової служби у різних країнах / В. І. Мудрік // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей



- та учнівської молоді. - 2014. - Вип. 18(2). - С. 24-32. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tmpvd\\_2014\\_18%282%29\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tmpvd_2014_18%282%29_5).
40. Остапенко О. Сучасний стан військово-патріотичного виховання школярів загальноосвітніх навчальних закладів (на прикладі хортингу) / О. Остапенко // Теорія і методика хортингу. - 2015. - Вип. 4. - С. 35-41. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tmh\\_2015\\_4\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tmh_2015_4_6)
41. Полюк В. С. Формування мотивації у процесі підготовки молоді до мобілізації / В. С. Полюк // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна". - 2012. - № 6. - С. 127-130. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist\\_2012\\_6\\_32](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2012_6_32)
42. Попроцький О. П. Мотивація / О. П. Попроцький // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Управління. - 2013. - Вип. 4. - С. 157-164. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvamu\\_upravl\\_2013\\_4\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvamu_upravl_2013_4_22)
43. Про затвердження Інструкції про порядок оцінки морально-психологічного стану особового складу в Збройних Силах України : наказ Міністерства Оборони України (№ 33 від 21/04/2013). [Електронний ресурс]. / Офіційний веб-сайт Міністерства оборони України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0915-13>
44. Про Концепцію національно-патріотичного виховання молоді : наказ Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту, Міністерства оборони України, Міністерство культури і туризму, Міністерства освіти і науки (№ 3754/981/538/49 від 27.10.09 р.) [Електронний ресурс]. / Офіційний веб-сайт Міністерства освіти України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0641729-15>
45. Прохоренко М. М. Правове регулювання господарської діяльності у Збройних Силах України: стан та перспективи / М. М. Прохоренко // Бюлетень Міністерства юстиції України. - 2015. - № 4. - С. 81-88. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bmj\\_u\\_2015\\_4\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bmj_u_2015_4_21)

46. Савчин М. В. Вікова психологія / М. В Савчин, Н. П Василенко. – К. : Академвидав, 2005 . – 360 с
47. Сірий А. В. Мотивації військово-професійної діяльності військовослужбовців за контрактом, її психологічна структура та методика дослідження / А. В. Сірий // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. – 2015. – Вип. 2. – С. 39- 43. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU\\_vsn\\_2015\\_2\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_vsn_2015_2_12)
48. Томчук М.І. Психодіагностика готовності учнів до військової служби. / М. І. Томчук – Вінниця: ВДПУ, 2012.
49. Торбін В.Ф., Хозбей М. К. Деякі проблеми комплектування Збройних сил України здоровим поповненням / В. Ф. Торбін, М. К. Хозбей // Військова медицина України (2. 2009, Том 9). – С 111-115
50. Федоренко В. В. Взаємодія армії та політики в умовах трансформації українського суспільства / В. В. Федоренко // S.P.A.C.E. Society, Politics, Administration in Central Europe : електронний науково-практичний журнал / редкол.: Д. В. Яковлев, К. М. Вітман, Д. Ю. Дворніченко [та ін.] ; НУ «ОЮА». – Одеса, 2017. – Вип. 2. – С. 59-62.
51. Федоренко С. А., Коваленко А. С. Особливості соціально-психологічної готовності призовників до військової служби / С. А. Федоренко // Наука і освіта. – 2016. – № 2-3. 174-178.
52. Чорний В. С. Соціальні передумови і методологічні засади концепції реформування Збройних Сил України: дис. ... канд. філос. наук : спец. 09.00.03 / В. С. Чорний – К. : Київський військовий гуманітарний ін-т, 1998. – 185 с.
53. Швець А. П. Мотивація трудової діяльності як елемент відтворювального процесу [Електронний ресурс] / А. П. Швець // Сталий розвиток економіки. – 2015. – Вип. 1 (26). – С. 79–84. – Режим доступу : [https://www.unier.km.ua/pdf/\\_1\\_2015.pdf](https://www.unier.km.ua/pdf/_1_2015.pdf).

54. Матеюк О. А. Мотивація професійної діяльності підлеглих у сучасних умовах як об'єкт психологічного впливу військових керівників. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2009. Вип. 22. С. 53–56.
55. Калагін Ю. А. Мотивація військової служби військовослужбовців-жінок. Грані. 2013. № 9. С. 103–108. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani\\_2013\\_9\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2013_9_19).
56. Bury P. Recruitment and Retention in the British Army Reserve Logistics Units'. *Armed Forces & Society*. 2017. 43(4). P. 608–631. URL: <https://researchportal.bath.ac.uk/en/publications/recruitment-and-retention-in-british-army-reserve-logistics-units>
57. Bogathy Z. (2004). *Manual de psihologia muncii și organizațională*. București : Editura Polirom, 2004. 376 p.
58. Pinder C. C. (2008). *Work Motivation in Organizational Behavior*. 2nd ed. New York : Psychology Press, 2008. 586 p.
59. Woodruff T., Kelty R., Segal D. Propensity to Serve and Motivation to Enlist among American Combat Soldiers. *Armed Forces & Society*. 2006; 32(3):353-366. DOI:10.1177/0095327X05283040 (
60. Servicemen's Motivation in the National Guard of Ukraine: Transformation After the "Revolution of Dignity" / I. Prykhodko et al. *The Journal of Slavic Military Studies*. 2019. 32(3) P. 347–366. URL: <https://doi:10.1080/13518046.2019.1645930>
61. Prykhodko I. I. Features of the Motivation of Specialists for the Professional Activity in Special Conditions International. *Journal of Education and Science*. 2018. 1(3-4). 35. DOI:10.26697/ijes.2018.3-4.24
62. Woodruff T. D. Who Should The Military Recruit? The Effects of Institutional, Occupational, and Self-Enhancement Enlistment Motives on Soldier Identification and Behavior. *Armed Forces & Society*. 2017. 43(4). P. 579–607. URL: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0095327X17695360>

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### **Мотивація професійної діяльності (методика К.Замфір у модифікації А.Реана)**

*Методика використовується для діагностики мотивації професійної діяльності. В основу покладена концепція внутрішньої та зовнішньої мотивації.*

*Нагадаємо, що про внутрішній тип мотивації слід говорити, коли для особистості має значення діяльність сама по собі. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і т. д.), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію. Зовнішні мотиви поділяються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, більш ефективні та більш бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви.*

*Інструкція: «Прочитайте нижче приведені мотиви професійної діяльності в реєстраційному бланку та дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою».*

#### **Реєстраційний бланк**

*П.І.Б. (повністю) \_\_\_\_\_*

*Дата обстеження \_\_\_\_\_*

*\_\_\_\_\_ Вік \_\_\_\_\_ Спеціальність \_\_\_\_\_ Спеціальність*

*\_\_\_\_\_ Наявність військового звання \_\_\_\_\_*

*Мотиви професійної діяльності 1 2 3 4 5*

1. Грошовий заробіток

2. Прагнення до просування по службі
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей
5. Потреба в досягненні соціального престижу й поваги з боку інших
6. Задоволення від самого процесу та результату роботи
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності

Випробовуваним пропонується винести оцінку перерахованих мотивів професійної діяльності по п'ятибальній шкалі:

1 – в дуже незначній мірі;

2 – в досить незначній мірі;

3 – в невеликій і в немаленькій мірі;

4 – в чималій мірі;

5 – в дуже великій мірі

*Обробка результатів*

Підраховуються показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації згідно з такими «ключами»:

– оцінка п.6 □ оцінка п.7 ВМ ÷ 2;

– оцінка п.1 □ оцінка п. 2 □ оцінка п.5 ЗПМ ÷ 3;

– оцінка п.3 □ оцінка п. 4 ЗНМ ÷ 2.

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості.

Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

До найкращих, оптимальних, мотиваційних комплексів слід відносити такі два типи сполучень:  $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$  і  $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$ .

*Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ > ЗПМ > ВМ. Між цими комплексами укладені проміжні (з точки зору їх ефективності) мотиваційні комплекси.*

*Під час інтерпретації слід враховувати не лише тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості.*