

УДК 159.937:159.95

Ульянова В.С.

АНАЛІЗ ДЖЕРЕЛ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ

Ульянова В.С. Аналіз джерел мотивації праці персоналу фермерських господарств. Статтю присвячено дослідженню джерел мотивації праці персоналу фермерських господарств, таких як: «внутрішні процеси», «інструментальна мотивація», «зовнішня концепція Я», «внутрішня концепція Я», «інтерналізація мети». Виявлено залежність рівня їхнього розвитку від статусу працівника на підприємстві, що визначений умовами співпраці з фермерським господарством. Виокремлено мотиви, що спонукають займатись сільськогосподарською справою членів фермерського господарства та найманих працівників. Також проаналізовано вплив таких мотивів на рівень вираженості джерел мотивації праці персоналу фермерських господарств.

Ключові слова: мотиви сільськогосподарської праці, джерела мотивації праці, фермерське господарство.

Ульянова В.С. Анализ источников мотивации персонала фермерских хозяйств. Статья посвящена исследованию источников мотивации труда персонала фермерских хозяйств, таких как: «внутренние процессы», «инструментальная мотивация», «внешняя концепция Я», «внутренняя концепция Я», «интернализация цели». Выявлена зависимость уровня их развития от статуса работника на предприятии, определенного условиями сотрудничества с фермерским хозяйством. Выделены мотивы, побуждающие заниматься сельскохозяйственным трудом членов фермерского хозяйства и нанимаемых сотрудников. Также проанализировано влияние данных мотивов на уровень выраженности источников мотивации труда персонала фермерских хозяйств.

Ключевые слова: мотивы сельскохозяйственного труда, источники мотивации труда, фермерское хозяйство.

Постановка проблеми. Як і для більшості держав світу, для нашої країни сільськогосподарське виробництво є пріоритетною галуззю народного господарства. Тому високопродуктивність підприємств АПК вважається основою матеріального і соціального благополуччя суспільства, без чого неможливі забезпечення та збереження національної безпеки країни, її стабільний розвиток.

Серед існуючих організаційно-правових форм ведення сільського господарства фермерське господарство є найперспективнішим, адже сприяє самостійності й зацікавленості виробника в кінцевих результатах роботи. А сільськогосподарська праця як основний вид трудової діяльності персоналу фермерських господарств набуває в цьому аспекті особливого значення, оскільки пов'язана з виробництвом суспільно корисних продуктів (продуктів харчування в першу чергу), необхідних для задоволення первинних потреб усього людства.

Багатогранність і складність проблеми мотивації праці в сучасних умовах модернізації сільського господарства, ключове місце в якій належить зміні відносин власності та формування нових суб'єктів господарювання, зумовлює необхідність поглибленого дослідження мотиваційних механізмів сільськогосподарської праці. Вагоме місце в такому дослідженні належить, зокрема, визначенню джерел мотивації праці персоналу фермерських господарств як однієї з важливих характеристик, що складають фундамент професійної діяльності особистості загалом. Про це свідчить попередньо проведений нами теоретичний аналіз окресленої проблеми [7; 9].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Варто відмітити, що висвітлення окремих аспектів проблеми мотивації праці, та її джерел в тому числі, знайшли певне відображення у працях низки зарубіжних науковців [3; 4; 6; 8; 10; 13]. Вагомий внесок у вивчення мотиваційних механізмів на підприємствах АПК внесли і вітчизняні вчені-економісти [1; 2; 11; 12].

Разом із тим, питання, пов'язані з дослідженням джерел мотивації праці персоналу фермерських господарств, у сучасній вітчизняній психологічній літературі майже не висвітлені.

Мета статті – здійснити аналіз джерел мотивації персоналу фермерських господарств.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У дослідженні взяли участь 220 осіб (персонал фермерських господарств Кіровоградської області).

У ході дослідження всіх респондентів довелося розподілити за умовами співпраці з фермерським господарством на дві групи наступним чином:

- члени фермерського господарства – 44 чол. (20 %);
- наймані працівники – працівники, що працюють на контрактній основі (за договором) – 176 чол. (80 %).

Для проведення дослідження використовувався розроблений нами **Комплекс методик «Дослідження мотивації праці персоналу фермерських господарств»** (О.В. Креденцер, В.С. Ульянова [7]), який складається з трьох частин. Частина 1 містить методику, яка діагностує власне мотивацію праці, визначає рівень її розвитку. У частині 2 вміщена методика, спрямована на виявлення джерел мотивації. Частина 3 представлена авторською анкетною, що вивчає чинники мотивації праці персоналу фермерських господарств, пов'язані з особливостями їхньої праці. Саме аналіз результатів, отриманих за допомогою другої і частково третьої частин комплексу, представлений у цій статті.

Для дослідження власне джерел мотивації застосовувався «*Опитувальник для визначення джерел мотивації*» (*MotivationSourcesInventory – MSI*) Барбуто Дж. (JohnBarbuto), Сколла Р. (Richard Scholl) [13]. Вважаючи мотивацію явищем «динамічним і практично невимірним», автори цього опитувальника створили досить реалістичну та інформативну модель мотивації саме в площині «людина-організація», в якій акцент зроблений на так званих основних джерелах мотивації як фундаментальних особистісних характеристиках.

Опитування проводилось анонімно. Респондентам надавався перелік з тридцяти тверджень, які описують ставлення людини до праці. Їх вони мали оцінити за сімома критеріями залежно від того, наскільки кожне висловлювання відображало точку зору самого працівника щодо даного твердження. Результуюча оцінка за кожною категорією підраховувалася як середнє арифметичне балів по групі тверджень, що спрямовані на визначення рівня сформованості кожного з джерел – *внутрішніх процесів, інструментальної мотивації, зовнішньої концепції Я, внутрішньої концепції Я, інтерналізації мети*. Отримані в результаті дослідження дані піддавалися не лише кількісному аналізу, а й якісному. Зокрема, визначений рівень сформованості кожного з джерел обґрунтовувався нами наявністю множини мотивів праці персоналу фермерських господарств (виділених у ході теоретичного аналізу проблеми дисертаційного дослідження [7; 9]), виявлених за допомогою авторської анкети [7].

Створення поглибленого уявлення про мотивацію праці персоналу фермерських господарств, в першу чергу, вимагає детального розгляду **мотивів, що спонукають професійно займатися сільськогосподарською справою** (див. *табл. 1*). Зокрема, аналіз виявлених нами мотивів дозволив констатувати наступне:

1) діяльність персоналу фермерських господарств є полімотивованою, адже працівники вказали на наявність у них таких груп мотивів – економічних, професійних, соціальних, зовнішніх;

2) найбільше спонукають займатись сільськогосподарською справою *економічні мотиви*: грошові винагороди, винагороди у вигляді продуктів праці тощо;

3) на наявність певного мотиву в кожного окремого респондента впливає його статус на підприємстві – член фермерського господарства чи найманий працівник.

Зазначимо, що виявлені мотиви є взаємопов'язаними та взаємодоповнюючими (як для всієї вибірки, так і для виокремлених груп респондентів). Для обґрунтування цього твердження розглянемо дані, отримані за допомогою «Опитувальника для визначення джерел мотивації».

Таблиця 1

Мотиви сільськогосподарської праці, виявлені за допомогою анкети

(у відсотках від загальної кількості опитаних)

Мотив	Кількість опитаних (у %)	Кількість членів ФГ (у %)	Кількість найманих працівників (у %)
Грошові винагороди	98,64	93,18	100,00
Відносна стабільність роботи	93,64	100,00	92,05
Неможливість знайти іншу роботу	73,64	25,00	85,80
Виконання роботи у відповідності з наявною професією	72,73	63,64	75,00
Виробництво нових, якісних продуктів для українського населення	69,09	95,45	62,50
Зручне місцерозташування підприємства	67,73	4,55	83,52
Сімейні традиції	67,27	86,36	62,50
Винагороди у вигляді продуктів праці	66,82	61,36	68,18
Земельні паї	59,10	50,00	61,36
Реалізація своїх можливостей, здібностей	53,18	47,73	54,55
Любов до природи	44,55	61,36	40,34
Незалежність	40,45	90,91	27,84
Досягнення визнання у суспільстві	39,74	88,64	92,61
Певні пільги	39,55	6,82	46,00
Сприяння розвитку українського сільського господарства	35,91	36,36	35,80
Причетність до традиційного українського виду діяльності	36,82	56,82	31,82
Побудова кар'єри	34,55	15,91	39,21
Ненормований річний графік робіт	31,36	22,73	33,52
Реалізація нових ідей, підходів у сільськогосподарській справі	29,55	86,36	15,34
Любов до рідного села, української землі	28,18	20,45	30,11
Вплив на вирішення екологічних проблем України	18,64	18,18	18,75
Наявність власної справи	17,27	86,36	00,00

Аналіз виявлених рівнів сформованості кожного з джерел мотивації показав результати, що різняться залежно від умов співпраці персоналу з фермерським господарством (див. рис. 2). Причому вплив певного мотиву на рівень сформованості джерел мотивації праці кожної з груп респондентів не є однозначним: виступаючи для однієї групи респондентів (або одного джерела мотивації) стимулюючим, той самий мотив для іншої групи (або для іншого джерела мотивації відповідно) може мати пригніблюючий характер.

Так, для членів фермерського господарства характерним є високий рівень розвитку всіх джерел мотивації. Причому найрозвиненішою є *зовнішня концепція Я* (2,23 бала), що говорить про орієнтацію цієї категорії персоналу передусім на оточуючих, в котрих шукають підтвердження власних рис, компетентності й цінностей. Основою такого стану речей виступають здебільшого соціальні та власне зовнішні мотиви. Так, 88,64% членів фермерських господарств серед запропонованих в анкеті соціальних мотивів обрали саме мотив *досягнення визнання у суспільстві*. Адже бути членом фермерського господарства нині доволі престижно. А той факт, що земля як основний сільськогосподарський ресурс передається в спадок, робить мотив *«сімейні традиції»* (на це вказало 86,36% членів ФГ) основоположним для приходу до фермерського господарювання.



Рис. 2. Рівні сформованості джерел мотивації праці персоналу фермерських господарств в залежності від умов співпраці (у балах)

У той же час, найманим працівникам притаманний низький рівень сформованості зовнішньої концепції Я (-0,3 бала). Це пов'язано, в першу чергу, з ненормованим річним графіком робіт. Причиною цього явища є сезонність сільськогосподарського виробництва, що вимагає так званої тимчасової зайнятості. Іншими словами – такі працівники зараховуються до складу трудового колективу на термін від двох до шести місяців для виконання сезонних робіт (Андрійчук В.Г.). Саме тому 89,77% такого персоналу також вказало на неможливість знайти іншу роботу (як взагалі, так і в «несезонний» період зокрема).

Що стосується інструментальної мотивації, маємо відмітити наступне. У членів фермерського господарства рівень сформованості цього джерела мотивації нижчий, ніж у найманих працівників (2 бали проти 3 балів відповідно). Важливо зазначити те, що серед економічних мотивів основним мотивом респонденти обох груп обрали грошові винагороди, а саме: 1) члени фермерського господарства (93,18%) – дохід від сільськогосподарського виробництва як виду підприємницької діяльності; 2) наймані працівники (100%) – заробітну платню, премії). Що, зрозуміло, продиктоване бажанням забезпечити захищений матеріальний стан для себе і своїх близьких. З тієї ж причини наймані працівники як на мотив, що спонукає займатися сільськогосподарською справою, вказали на відносну стабільність роботи (75%), винагороди у вигляді продуктів праці (92,61%). Натомість члени фермерського господарства вказали на земельні паї (50%). Причому не лише наявні в користуванні, а й такі, що можуть з'явитись у перспективі шляхом оформлення оренди земельних ділянок, які раніше обробляли інші фермерські господарства. Більше землі – вищі доходи.

Суттєва різниця виявлена нами і в рівнях сформованості внутрішньої концепції Я. Високий рівень розвитку (2 бали) цього джерела мотивації у членів фермерських господарств продиктований тим фактом, що вони, у своїй більшості, є не лише виробниками сільськогосподарської продукції, а й виступають суб'єктами підприємницької діяльності – власне підприємцями. Природно, що їм притаманне бажання не залежати від керівників, самим розподіляти свій час і прибуток, вводити інновації, ризикувати, управляти людьми заради досягнення цілей. Така ініціативність диктується професійними мотивами, такими як: 1) незалежність (90,91%); 2) наявність власної справи (86,36%); 3) реалізація нових ідей, підходів у сільськогосподарській справі (18,18%). Це передбачає не тільки виконання низки

певних посадових функцій, а й засвоєння видів поведінки, що відповідають особистій системі цінностей (*інтерналізація мети*). При цьому варто зауважити, що такі прояви продиктовані бажанням отримати або підтримувати певний статус – статус власника підприємства, господаря землі.

А от для найманого працівника мета колективу фермерського господарства досить незначною мірою ототожнюється з метою власної праці (*інтерналізація мети* – 0,17 бала). Це пов'язано з виконанням роботи суто у відповідності з наявною професією (26,13%), зорієнтованістю на побудову кар'єри (30,11%).

Важливо відмітити той факт, що в обох групах персоналу фермерських господарств використана методика виявила досить високий рівень сформованості *внутрішніх процесів*, основою яких визнаються внутрішні потреби в компетентності і самодетермінації. Втіленням цього є отримання задоволення від самого процесу праці, коли поведінка ґрунтується на відчуттях майстерності, інтересу, свободи від зовнішнього тиску (такого як винагорода і підкріплення, коли індивід сприймає себе причиною своїх дій). Саме внутрішні процеси, на думку переважної більшості вчених, більш результативно (у порівнянні із зовнішньою мотивацією праці) підштовхують, особистість до удосконалення власної майстерності, до покращення індивідуальних знань, умінь та навичок, що, в свою чергу, сприяє становленню висококваліфікованого персоналу.

Висновки. Отже, можна говорити про те, що діяльність персоналу фермерських господарств є полімотивованою, тобто в її основі лежать мотиви різних груп, які є взаємопов'язаними та взаємодоповнюючими. Зрозуміло, що наявність у структурі мотивації до праці лише однієї групи мотивів, як констатована нами в персоналу фермерських господарств присутність здебільшого економічних мотивів, негативно впливає на особистість працівника, продуктивність його праці, задоволеність нею. А значить – і на становлення фермерського господарства як успішного, ефективно функціонуючого підприємства, здатного конкурувати не лише на загальнодержавному, а й на світовому рівнях.

Дослідження показало наявність взаємозв'язку між рівнем вираженості джерел мотивації і умовами працевлаштування працівників на фермерському господарстві. У членів фермерського господарства рівень вираженості кожного з джерел мотивації знаходиться на високому рівні. Це значною мірою пов'язано з тим, що член фермерського господарства є власником підприємства, роботодавцем. Тому задля збереження підприємства, зростання капіталу та отримання найбільш можливого прибутку він зобов'язаний приймати стратегічні рішення, шукати перспективні ідеї для розвитку фермерського господарства, вкладати власні кошти, вивчати ситуацію не лише на місцевому, а й на світовому ринках. Тоді як наймані працівники розраховують, в першу чергу, на можливість максимально реалізувати свій трудовий потенціал за адекватну винагороду, просуватися соціальними сходами вгору завдяки власним зусиллям, і головне – уникнути безробіття. Перевага економічних мотивів, на що вказують отримані дані, позначається на відчутті впевненості в майбутньому і у власних можливостях, на прагненні до розвитку і введення інновацій, на рівні відповідальності тощо. Цим і зумовлений низький рівень розвитку джерел мотивації праці у найманих працівників. Виняток становлять внутрішні процеси, які в обох групах респондентів набрали високі бали.

Отримані дані доводять необхідність формування продуманої стратегії мотивації та її виконання через ретельно розроблений мотиваційний механізм, що дозволить значним чином покращити ефективність праці у фермерських господарствах.

Результати цього дослідження можуть бути використані в процесі психологічної підготовки керівників фермерських господарств до управління власним підприємством.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в розробці психологічних технологій щодо підвищення мотивації праці персоналу фермерських господарств.

Список використаних джерел

1. Бериславська А.В. Мотивація праці управлінського персоналу у забезпеченні зростання економічних результатів підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Бериславська Анна Володимирівна ; Херсон. нац. техн. ун-т. – Херсон, 2013. – 20 с.
2. Ващишин М.Я. Земельне та аграрне право: юридичні ознаки фермерського господарства / М.Я. Ващишин // Вісник Львівського ун-ту. – Серія юрид. – 2011. – Вип. 53. – С. 263–269.
3. Верещагіна Л.А. Психологія персонала. Потребности, мотивация, ценности / Л.А. Верещагіна. – [2-е изд., испр., доп.]. – Х. : Гуманитарный Центр, 2017. – 232 с.
4. Іллін Є.П. Мотивація і мотиви / Є.П. Іллін ; переклад з рос. мови, передмова та примітки Т.В. Тадеєвої. – Тернопіль : Навчальна книга - Богдан, 2013. – 512 с.
5. Карамушка Л.М. Мотивація підприємницької діяльності : монографія / Л.М. Карамушка, Н.Ю. Худякова. – К.-Львів : Сполум, 2011. – 208 с.
6. Кирхлер Э. Мотивация в организациях / Э. Кирхлер, К. Родлер // Психология труда и организационная психология. – Т. 1. – [2-е изд., испр.] ; пер. с нем. – Х. : Гуманитарный Центр, 2008. – 168 с.
7. Креденцер О.В. Комплекс методик «Дослідження мотивації праці персоналу фермерських господарств» / О.В. Креденцер, В.С. Ульянова // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2012. – Вип. 33. – С. 72–78.
8. Макклеланд Д. Мотивация человека / Д. Макклеланд. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.
9. Ульянова В.С. Теоретичний аналіз мотивів до праці в персоналі фермерських господарств / В.С. Ульянова // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2011. – Вип. 31. – С. 123–129.
10. Херцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман ; пер. с англ. [Д.А. Куликов]. – М. : Вершина, 2007. – 240 с.
11. Черкасов А.В. Формування мотиваційного механізму в системі управління персоналом переробних підприємств АПК : автореферат дис. ... канд. екон. наук ; спец. : 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами / А.В. Черкасов. – Луганськ : Луганський національний аграрний університет, 2010. – 20 с.
12. Янковська О.І. Ефективність діяльності приватних сільськогосподарських підприємств Житомирської області залежно від ступеня їх залучення до інноваційного процесу / О.І. Янковська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 1. – С. 122–126.
13. Barbuto, J. Development of new scales to measure an integrative taxonomy of motivation sources / J. Barbuto, R. Scholl (1999) // Psychological Reports, 82, 1087-1098/ ARD Journal Series # 12159.

Spysok vykorystanykh dzhherel

1. Beryslavs'ka A.V. Motyvatsiya pratsi upravlinskoho personalu u zabezpechenni zrostannya ekonomichnykh rezul'tativ pidpryyemstva : avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : 08.00.04 / Beryslavs'ka Anna Volodymyrivna ; Kherson. nats. tekhn. un-t. – Kherson, 2013. – 20 s.
2. Vashchyshyn M.Ya. Zemel'ne taaharnepravo: yurydychni oznaky fermers'koho hospodarstva / M.Ya. Vashchyshyn // Visnyk L'vivs'koho un-tu. – Seriyayuryd. – 2011. – Vyp. 53. – S. 263–269.
3. Vereshhagina L.A. Psihologija personala. Potrebnosti, motivacija, cennosti / L.A. Vereshhagina. – [2-e izd., ispr., dop.]. – H. : Gumanitarnyj Centr, 2017. – 232 s.
4. IllinYe.P. Motyvatsiya i motyvvy / Ye.P. Illin ; pereklad z ros. movy, peredmovva ta prymitky T.V. Tadeyevoyi. – Ternopil' : Navchal'naknyha - Bohdan, 2013. – 512 s.
5. Karamushka L.M. Motyvatsiy apidpryye mnyts'ko yidiyal'nosti : monohrafiya / L.M. Karamushka, N.Yu. Khudyakova. – K.-L'viv : Spolom, 2011. – 208 s.
6. KirhlerJe. Motivacija v organizacijah / Je. Kirhler, K. Rodler // Psihologija truda i organiza cionnaja psihologija. – T. 1. – [2-e izd., ispr.] ; per. s nem. – H. : Gumanitarnyj Centr, 2008. – 168 s.
7. Kredentser O.V. Kompleks metodyk «Doslidzhennya motyvatsiyi prats ipersonalu fermers'kykh hospodarstv» / O.V. Kredentser, V.S. Ul'yanova // Aktual'ni problemy psykholohiyi: Orhanizatsiyana psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2012. – Vyp. 33. – S. 72–78.
8. Makkleland D. Motivacija cheloveka / D. Makkleland. – SPb. : Piter, 2007. – 672 s.
9. Ul'yanova V.S. Teoretychnyy analiz motyviv do pratsi v personalu fermers'kykh hospodarstv / V.S. Ul'yanova // Aktual'ni problemy psykholohiyi: Orhanizatsiyana psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / zared. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2011. – Vyp. 31. – S. 123–129.
10. Hercberg F. Motivacija k rabote / F. Hercberg, B. Mosner, B. BlohSniderman ; per. s angl. [D.A. Kulikov]. – M. : Vershina, 2007. – 240 s.

11. Cherkasov A.V. Formuvannya motyvatsiynoho mekhanizmu v systemi upravlinnya personalom pererobnykh pidpryyemstv APK : avtoreferatdys. ... kand. ekon. nauk ; spets. : 08.00.04 – Ekonomika ta upravlinnya pidpryyemstvamy / A.V. Cherkasov. – Luhans'k : Luhans'kyu natsional'nyy ahrarnyy universytet, 2010. – 20 s.
12. Yankovs'ka O.I. Efektyvnist' diyal'nosti pryvatnykh sil's'kohospodars'kykh pidpryyemstv Zhytomyr's'koyi oblasti zalezno vid stupenya yikh zaluchennya do innovatsiynoho protsesu / O.I. Yankovs'ka // Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu. – 2011. – № 1. – S. 122–126.
13. Barbuto, J. Development of new scales to measure an integrative taxonomy of motivation sources / J. Barbuto, R. Scholl (1999) // Psychological Reports, 82, 1087-1098/ ARD Journal Series # 12159.

Ulyanova, V.C. Analysis of sources of farm workers' work motivation. The investigation conducted by the author found low farm workers' motivation, which necessitates the development and use of new internal processes-focused farm workers' motivation mechanisms. The author discusses the levels of farm workers' motivation sources, the effects of different farm work incentives on farm workers' motivation source levels and the relationship between the farm workers' motivation source levels and the farm workers' status. It was found that farm workers' motivation source levels had relationship with the terms of farm workers' employment. Farm workers had each motivation source highly developed. However, some of hired farm workers' motivation sources were shown to be at low levels, including their external self-concept, internal self-concept and goal internalization. It was shown that farm work was polymotivated, i.e. it was based on the different group motives which were interconnected and complementary. The author proposes to increase the levels of farm workers' motivation sources by means of special psychological technologies.

Keywords: agricultural work motives, sources of work motivation, farm.

Відомості про автора

Ульянова Вікторія Сергіївна, аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Кривий Ріг, Україна.

Uljanova, Viktorija Sergiivna, esperanto, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology of NAES of Ukraine, Krivoy Rog, Ukraine.

E-mail: vikuli222@gmail.com

Отримано 11 вересня 2017 р.
Рецензовано 19 вересня 2017 р.
Прийнято 25 вересня 2017 р.

УДК 005.966:174:124.2

Шевченко Н.Ф., Швігл О.В.

АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ «КАР'ЄРА» В ТЕОРІЯХ ЗАРУБІЖНИХ НАУКОВЦІВ

Шевченко Н.Ф., Швігл О.В. Аналіз поняття «кар'єра» в теоріях зарубіжних науковців. В статті представлено результати теоретичного аналізу проблеми професійної кар'єри в теоріях зарубіжних науковців. Показано вплив культурно-історичного середовища та особистісної активності на вибір певної кар'єрної траєкторії. На основі аналізу теорій зарубіжних науковців визначено основні підходи до розуміння феномену кар'єри: змістовний; процесуальний; статусний; рольовий; ціннісний; особистісно-професійний; біографічний; акмеологічний. Показано провідну роль ціннісно-сислової сфери особистості у виборі власного кар'єрного та життєвого шляху, вектору розвитку кар'єри і самореалізації в професійній діяльності. Кар'єру визначено як самореалізацію та самоактуалізацію особистості в професійній діяльності.

Ключові слова: кар'єра, ціннісно-сислова сфера, особистісні цінності та смисли, професіоналізм, самореалізація.

Шевченко Н.Ф., Швігл А.В. Анализ понятия «карьер» в теориях зарубежных ученых. В статье представлены результаты теоретического анализа проблемы профессиональной карьеры в теориях зарубежных ученых. Показано влияние культурно-исторической среды и личностной