МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

МАГІСТЕРСЬКІ СТУДІЇ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ

Випуск 3

Збірник наукових праць магістрів ОП
«Дошкільна освіта. Інклюзія»,
«Початкова освіта»,
«Фізична культура та спорт»,
«Практична психологія»,
«Менеджмент. Управління закладом
загальної середньої освіти»

Київ 2025

УДК 37(063).
973.202 я1

Магістерські студії психолого-педагогічного факультету Маріупольського державного університету: збірник наукових праць здобувачів ОС Магістр ОП «Дошкільна освіта. Інклюзія», «Початкова освіта», «Фізична культура та спорт», «Практична психологія», «Менеджмент. Управління закладом загальної середньої освіти» / за заг. ред. Л.В. Задорожної-Княгницької. Випуск 3. Київ: МДУ, 2025. 522 с.

Рекомендовано до друку Вченою радою психолого-педагогічного факультету Маріупольського державного університету
(протокол №2 від 27 листопада 2025 року)

© Колектив авторів, 2025

Список використаних джерел:

1. Адаменко, С. М., Бобров, О. В., Кузнецова, А. М. Психологічні аспекти тривожності та її корекції в умовах війни. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Психологія*, 2022. 50. С.19–24.
2. Бурлакова, М. М. Використання трансформаційних ігор у роботі з тривожністю у молоді. *Збірник наукових праць ХДУ*, 2021. 4(12). С.38–43.
3. Міщенко, О. О. Трансформаційні ігри в психологічній практиці: між метафорою та інсайтом. *Психологічна допомога: інноваційні підходи*, 2021. 3. С. 24–28.
4. Чеботарьова, Н. В. Психотерапевтичний потенціал трансформаційної гри. *Вісник НПУ ім. М. П. Драгоманова*, 2019. 42. С.75–81.
5. Barlow, D. H. . *Anxiety and Its Disorders: The Nature and Treatment of Anxiety and Panic (2nd ed.)*. New York: Guilford Press. 2002.
6. Beck, A. T. *Cognitive Therapy and the Emotional Disorders*. New York: International Universities Press. 1976.
7. Eysenck, M. W. *Anxiety: The Cognitive Perspective*. London: Lawrence Erlbaum Associates. 1992.
8. Freeston, M. H., Tiplady, B., & Lappin, J. Intolerance of uncertainty: A comprehensive review of theoretical and clinical models. *Current Opinion in Psychology*, 2020. 32. P. 9–15
9. Huppert, J. D., & Furer, P. The stress-vulnerability model of anxiety: Applications for clinical practice. *Cognitive and Behavioral Practice*, 2017. 24(1). P. 55–68.
10. Zigmond, A. S., & Snaith, P. R.. The Hospital Anxiety and Depression Scale. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 1983. 67(6). P. 361–370.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Олександр Зубченко, *кандидат соціологічних наук, доцент кафедри філософії та соціології МДУ*
Світлана Мілінтєєва, *здобувачка ступеня вищої освіти «магістр» за спеціальністю «Психологія»*

FEATURES OF PROFESSIONAL MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS

Oleksandr Zubchenko, *candidate of sociological sciences, associate professor of the department of philosophy and sociology, MSU*
Svetlana Milinteeva, *master's student in Psychology*

Анотація. *У статті теоретично розглянуто поняття професійної мотивації та її значення в діяльності державних службовців. Проаналізовано основні підходи до розуміння мотиваційних чинників, що впливають на ефективність виконання професійних обов'язків. Визначено особливості формування та підтримання мотивації в умовах сучасної державної служби.*

Ключові слова: *мотивація, професійна мотивація, державні службовці, ефективність діяльності, мотиваційні чинники*

Abstract*. The article theoretically considers the concept of professional motivation and its significance in the activities of civil servants. It analyses the main approaches to understanding the motivational factors that influence the effectiveness of professional duties. It identifies the characteristics of forming and maintaining motivation in the context of modern civil service.*

Keywords: *motivation, professional motivation, civil servants, performance efficiency, motivational factors*

Для ефективної реалізації знань, умінь і навичок у професійній діяльності державний службовець має бути належним чином мотивований. В сучасних умовах основною проблемою є недосконаліть системи мотивації у сфері державної служби, обмежене фінансування заходів із підвищення мотивації персоналу, а також недостатня увага до цього питання в контексті впровадження нової редакції Закону України «Про державну службу».

Аналіз наукових джерел свідчить, що проблематику мотивації праці, зокрема в державному секторі, досліджували як зарубіжні, так і вітчизняні науковці, серед яких Н. Артеменко, С. Гайдученко, О. Єськов, С. Занюк, О. Крушельницька, Д. Мельничук, Дж. Мургед, Р. Гриффін та інші.

Ефективне управління державним сектором неможливе без глибокого розуміння мотивів, потреб і стимулів, що впливають на поведінку державного службовця.

В умовах сучасного розвитку України проблема професійної мотивації державних службовців набуває особливої актуальності, адже успішне виконання суспільно важливих завдань залежить від створення дієвої мотиваційної системи, яка спонукатиме працівників до результативної діяльності. Саме тому важливим є впровадження ефективних форм і методів стимулювання, що підвищують продуктивність праці, адже мотивація виступає ключовим чинником ефективності роботи державного службовця.

З теоретичного погляду мотивація є складним і багатогранним феноменом, який по-різному тлумачиться вітчизняними та зарубіжними дослідниками

С. Занюк підкреслює, що процесуально-змістовна мотивація визначається внутрішніми факторами, не пов'язаними з впливом зовнішнього середовища чи фізіологічними потребами організму. На його думку, така мотивація спрямована на сам процес діяльності, який має цінність сам по собі, а не є засобом досягнення зовнішньої мети [4].

У науковій літературі існує багато підходів до визначення поняття мотивації, однак усі вони сходяться на тому, що це внутрішній процес, який спонукає людину до дії та визначає її поведінку в конкретній ситуації. Поведінка особистості зазвичай орієнтована на задоволення найактуальнішої потреби, що активізує її внутрішні ресурси та енергію. Мотивація державних службовців виступає важливим чинником їхньої ефективності, оскільки забезпечує залученість, цілеспрямованість і прагнення досягати організаційних цілей [2,3,5].

На думку, С. Гайдученко, мотивація в загальному розумінні це складне психолого-соціальне явище, яке охоплює сукупність внутрішніх і зовнішніх чинників, що спонукають людину до діяльності, визначають її поведінку, інтенсивність, спрямованість і сталість дій. Вона відображає процес свідомого вибору людиною певного типу дій залежно від індивідуальних потреб, цінностей, інтересів, рівня самосвідомості та соціальних умов [3].

У контексті трудової діяльності, підкреслює автор, мотивація виступає основним рушієм професійної активності, забезпечуючи узгодження особистих цілей працівника з цілями організації. це сукупність внутрішніх рушійних сил, що спонукають людину до дії, визначаючи її вибір і спрямованість поведінки під

впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників (мотивів і стимулів) [3].

У сфері управління мотивація розглядається як ключова функція керівництва, спрямована на формування в працівників стимулів до ефективної діяльності та на довготривале вдосконалення їхньої ціннісної структури й трудового потенціалу. У сучасних теоріях виокремлюють матеріальну, трудову та статусну мотивацію, які відображають різні аспекти потреб і прагнень особистості у професійній сфері [3].

На думку О. Єськова, з позиції управлінського підходу мотивація розглядається як одна з ключових функцій менеджменту, що передбачає формування у працівників внутрішньої зацікавленості в результатах праці, створення сприятливих умов для самореалізації та розвитку професійного потенціалу. Ефективна система мотивації у сфері державного управління передбачає поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів, які мають не лише забезпечити належний рівень життя службовця, а й сприяти формуванню почуття відповідальності, професійної гідності та соціальної значущості своєї праці [5].

У науковій літературі мотивація тлумачиться по-різному, однак більшість дослідників сходяться на думці, що це внутрішній стан, який активізує поведінку людини, спрямовуючи її на досягнення певної мети. У сучасній теорії управління мотивацію трактують як процес пробудження у людей бажання діяти для досягнення організаційних або особистісних цілей. У цьому процесі важливу роль відіграють як стимули (зовнішні чинники впливу), так і мотиви (внутрішні спонукання, пов’язані з потребами та цінностями особистості) [3,4].

Залежно від домінування певних потреб виокремлюють три основні групи мотивації: матеріальну, трудову та статусну. Матеріальна мотивація відображає прагнення людини до досягнення певного рівня добробуту, фінансової стабільності та соціального забезпечення. Вона базується на системі матеріальних винагород, заробітній платі, преміях, пільгах, соціальних гарантіях. Трудова мотивація пов’язана із внутрішнім задоволенням від процесу праці, її змістовністю, можливістю творчої самореалізації, відчуттям власної значущості. Вона формується через усвідомлення важливості виконуваної роботи та перспективи професійного зростання. Статусна мотивація відображає прагнення людини до визнання, кар’єрного просування, набуття соціального авторитету й впливу. Для державного службовця статусна мотивація є рушійною силою поведінки, пов’язаної з бажанням зайняти вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальну роботу, працювати в своїй сфері [3,4,8]

За використаними засобами розрізняють мотивацію нормативну, примусову, стимулюючу. Нормативна мотивація – це спонукання людини до певної поведінки шляхом ідейно-психологічного впливу: переконання, навіювання, інформування, психологічного зараження.

За джерелами виникнення мотивів розрізняють мотивацію внутрішню і зовнішню. Внутрішня мотивація проявляється тоді, коли людина, вирішуючи завдання, формує мотиви. При *зовнішній мотивації* вплив на суб’єкт відбувається ззовні, наприклад, через оплату за роботу, розпорядження, правила поведінки [3,4,8].

За спрямованістю на досягнення цілей організації розрізняють мотивацію позитивну, сприятливу ефективному досягненню цілей, і негативну, перешкоджаючу цьому.

До основних видів позитивної мотивації належать матеріальне заохочення у вигляді персональних надбавок до окладів і премій, підвищення авторитету працівника та довіри до нього в колективі, доручення особливо важливої роботи.

Негативна мотивація – це насамперед матеріальні стягнення (штрафні санкції), зниження соціального статусу в колективі, психологічна ізоляція працівника, створення атмосфери нетерпимості, зниження в посаді.

Система штрафних санкцій повинна бути безперервною, не мати «заборонних зон», наслідки санкцій повинні доводити до всіх працівників і бути зрозумілі [3,4,7].

Мотивація праці державних службовців формується до початку професійної трудової діяльності, шляхом засвоєння ними цінностей і норм трудової моралі та етики, а також через особисту участь у трудовій діяльності, в сім'ї та школі.

В цей час закладаються основи ставлення до праці як цінності і формується система цінностей самої праці, розвиваються трудові якості особистості: працелюбство, відповідальність, дисциплінованість, ініціативність.

Для формування трудової мотивації найбільшу значимість має характер засвоєння трудових норм і цінностей, які в майбутньому визначають її спосіб життя [2].

Мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу.

Мотивація працівників, як зазначає у своїх дослідженнях Н. Артеменко, одне з найбільш важливих завдань керівника, адже вимагає вміння, напористості та розуміння людської природи. Успіху завжди домагається керівник, який має добре розвинені здібності спонукати працівників до вищого рівня напруження їхніх зусиль і, в кінцевому підсумку, до виконання роботи [8, с. 85].

Таким чином, мотивація державних службовців є багатокомпонентним явищем, що поєднує як матеріальні, так і морально-психологічні аспекти стимулювання. Вона визначає рівень їхньої професійної активності, відповідальності, ефективності виконання завдань та загалом впливає на якість функціонування системи державного управління.

Список використаних джерел:

1. Артеменко Н. Ф. Управління професіоналізацією кадрів державної служби України: форми, методи, технології: монографія. : ДРІДУ НАДУ, 2012. 184 с.
2. Артеменко Н. Ф. Мотивація як чинник підвищення професійної компетентності та кар'єрного зростання державних службовців. Теоретичні і прикладні питання державотворення: зб. наук. пр. 2008. № 2. URL: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/tppd/2008-2/08anfzds.htm/odyframe.htm
3. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» (для студентів 5 курсу спеціальності 7.03060101, 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування»). Хар. нац. ун-т. міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова Харків : ХНУМГ, 2013.
4. Занюк С. Психологія мотивації. Київ. Либідь, 2002. 86 с
5. Єськов О. Мотивація і стимулювання праці. *Економіка України.* 2008. № 2. С. 82–83

6. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навчальний посібник. / О.В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. Київ: Кондор. 2006. 308 с.

7. Озірська С. М. Про доцільність та потреби визначення мотивації професійної поведінки державних службовців *Вісник УАДУ.* 1997. № 3-4. С. 42–49

8. Артеменко Н. Особливості мотивації персоналу у сфері державної служби. *Аспекти публічного управління. Кадрова політика та публічна служба*. 2016. № 4-5 (30-31) квітень-травень. С.37–47

МЕХАНІЗМИ ЕМОЦІЙНОЇ РЕАКЦІЇ НА СТРЕС У ВОЄННИЙ ЧАС ТА МЕТОДИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ

Володимир Шахов, *доктор педагогічних наук, професор кафедри практичної психології*

Ірина Мончинська*, здобувачка ступеня вищої освіти «магістр» за спеціальністю «Психологія»*

MECHANISMS OF EMOTIONAL REACTION TO STRESS IN WARTIME AND METHODS OF OVERCOMING IT

Volodymyr Shakhov, *doctor of pedagogical sciences, professor of the department of practical psychology*

Iryna Monchynska*, master's student in Psychology*

Анотація*. У статті досліджено механізми емоційної реакції на стрес у воєнний час та стратегії його подолання. Проаналізовано багатовимірність феномену стресу й тривоги, а також роль когнітивної оцінки у формуванні емоційних реакцій. Розкрито поняття резильєнтності як здатності людини відновлюватися після травматичних подій. Особливу увагу приділено стратегіям когнітивної переоцінки та емоційного прийняття, які сприяють підвищенню психологічної стійкості особистості.*

Ключові слова: *стрес, війна, емоційна реакція, когнітивна переоцінка, емоційне прийняття, резильєнтність, стратегії подолання.*

Abstract. *The article examines the mechanisms of emotional reaction to stress during wartime and strategies for coping with it. The multidimensional nature of stress and anxiety and the role of cognitive appraisal in shaping emotional responses are analyzed. The concept of resilience as the ability to recover after traumatic events is revealed. Special attention is paid to cognitive reappraisal and emotional acceptance strategies that enhance psychological stability.*

Key words: *stress, war, emotional reaction, cognitive reappraisal, emotional acceptance, resilience, coping strategies.*

Повномасштабна військова агресія проти України, розпочата у 2022 році, створила безпрецедентні умови для дослідження впливу хронічного та гострого травматичного стресу на психіку населення. Щоденні стреси, пов'язані з ракетними обстрілами, втратою житла, розлукою з близькими та економічною невизначеністю, призводять до значного зростання рівня тривожності, депресивних станів та ризику розвитку посттравматичних стресових розладів (ПТСР). У зв'язку з цим, вивчення механізмів, що лежать в основі емоційних реакцій на стрес, а також пошук та систематизація ефективних стратегій його подолання є нагальним завданням української психологічної науки та практики.