



УДК 159.9.072.43: 34.08

[https://doi.org/10.52058/2786-6165-2022-1\(1\)-157-168](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2022-1(1)-157-168)

Захаренко Людмила Миколаївна кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень, Національна академія внутрішніх справ, пл. Солом'янська, 1, м. Київ, 03035, тел.: (044) 520-06-74, <https://orcid.org/0000-0002-2121-0862>

Юрченко-Шеховцова Тетяна Іванівна кандидат психологічних наук, науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень, Національна академія внутрішніх справ, пл. Солом'янська, 1, м. Київ, 03035, тел.: (044) 520-06-74, <https://orcid.org/0000-0001-6541-3410>

МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИПУСКНИКІВ МАГІСТРАТУРИ

Анотація: Праця є однією із основних видів діяльності людини. У період навчання у виші здобувачі вищої освіти набувають компетентностей за обраною спеціальністю (чи спеціалізацією) відповідно до освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки для подальшого ефективного виконання професійних завдань. Важливим чинником їх успішної трудової діяльності виступає зовнішня і внутрішня мотивація. Врахування мотивів трудової діяльності працівників дозволить побудувати гнучку модель мотивації персоналу, зокрема молодих фахівців з числа випускників магістратури. **Метою дослідження** стало дослідження факторів мотивації майбутньої трудової діяльності здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю «Право» денної форми навчання та формулювання на їх основі рекомендацій роботодавцям. **Емпірична база дослідження:** 60 здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 081 Право (денна форма навчання) Національної академії внутрішніх справ. **Наукова новизна:** досліджено та проаналізовано фактори мотивації майбутньої трудової діяльності здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю «Право» денної форми навчання. У ході дослідження було визначено пріоритетні фактори мотивації трудової

діяльності майбутніх випускників магістратури. На їх основі було запропоновано рекомендації роботодавцям щодо мотивації трудової діяльності молодих фахівців з числа випускників магістратур вишів. **Висновки.** Проведення постійного моніторингу мотивів трудової діяльності молодих працівників дозволить оцінити та врахувати у процесі стимулювання їх діяльності, підвищення продуктивності праці та збереження кадрового потенціалу. Визначено що перспективним напрямом подальших досліджень є вивчення мотивації трудової діяльності випускників вишів в період дії воєнного стану в Україні та у післявоєнний час.

Ключові слова: мотивація трудової діяльності, випускники магістратури, управління мотивацією.

Zakharenko Lyudmyla Mykolayivna Ph. D. in Psychology, senior research fellow, scientific laboratory on psychological support and psychophysiological research of the National Academy of Internal Affairs, Solomianska Square, 1, Kyiv, 03035, tel.: (044) 520-06-74, <https://orcid.org/0000-0002-2121-0862>

Yurchenko-Shekhovtsova Tetyana Ivanivna Ph. D. in Psychology, research fellow, scientific laboratory on psychological support and psychophysiological research of the National Academy of Internal Affairs, Solomianska Square, 1, Kyiv, 03035, tel.: (044) 520-06-74, <https://orcid.org/0000-0001-6541-3410>.

MOTIVATION OF EMPLOYMENT FUTURE MASTER'S DEGREES

Abstract. Work is one of the main human activities. During the period of higher education, higher education seekers acquire competencies in the chosen specialty (or specialization) in accordance with educational-professional and educational-scientific training programs for further effective performance of professional tasks. An important factor in their successful work is external and internal motivation. Taking into account the motives of employees' work will allow to build a flexible model of staff motivation, in particular of young professionals from among the graduates. **The aim of this research** was to study the factors of motivation for future work of applicants for the second (master's) level of higher education in the specialty "Law" full-time education and formulate recommendations based on them to employers. **Empirical basis of the research:** 60 applicants for



the second (master's) level of higher education in the specialty 081 Law (full-time) of the National Academy of Internal Affairs. **Scientific novelty:** factors of motivation of future labor activity of applicants of the second (master's) level of higher education in the specialty "Law" of full-time education are investigated and analyzed. The study identified priority factors motivating the work of future graduates. Based on them, recommendations were offered to employers on the motivation of young professionals from among graduates of master's degrees. **Conclusions.** Continuous monitoring of the motives of young workers will assess and take into account in the process of stimulating their activities, increasing productivity and maintaining human resources. It is determined that a promising area of further research is the study of work motivation of university graduates during martial law in Ukraine and in the postwar period.

Keywords: motivation of labor activity, graduates of master 's degree, motivation management.

Постановка проблеми. Найбільш значущі життєві цінності для майбутніх молодих спеціалістів та мотиваційні фактори є найкращими стимулами для більшої продуктивності їх праці.

Суттєві трансформації ціннісних орієнтацій працездатного населення у сфері зайнятості та трудової діяльності в цілому, тенденція до працевлаштування не за фахом, цифровізація світу, соціально-політичні події у державі та світі в цілому призвели до змін мотивації трудової діяльності сучасної молоді. У зв'язку із цим дослідження факторів трудової діяльності майбутніх випускників магістратури вишів набуває актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Згідно з науковими поглядами дослідників мотиваційний простір професійної реалізації майбутнього фахівця складає, насамперед, професійна орієнтація особистості, яка під впливом об'єктивних та суб'єктивних факторів набуває процесуальних характеристик [6; 13; 14].

На переконання Полякової Г. А. (2021) заклад вищої освіти може надавати різноманітну за своєю сутністю та різновидами підтримку здобувачам в їх особистісно-професійному становленні і розвитку [12]. Балашов Є. Г. (2018) серед факторів мотивації навчальної діяльності здобувачів вищої освіти виділяє психолого-педагогічні, особистісні, соціально-психологічні фактори [2]. Науковець Вінтюк Ю. В. (2020) пропонує перспективний підхід до формування мотивації професійної діяльності у магістрів [4].

За результатами дослідження, проведеного Кобзистою І. Л., Махмудовим Х. З. (2017), пріоритетними мотиваційними факторами

для студентів закладів вищої освіти є висока заробітна плата, можливість самореалізації та навчання, а також можливість кар'єрного зростання [9]. За результатами дослідження Белової Л. (2018) основними мотивами вступу на навчання до магістратури було і залишається бажання навчатися та професійно зростати [3].

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» другий (магістерський) рівень вищої освіти передбачає здобуття особою компетентностей за обраною спеціальністю (чи спеціалізацією) для ефективного виконання завдань інноваційного характеру відповідного рівня професійної діяльності, адже освітньо-наукова програма магістра обов'язково включає дослідницьку (наукову) компоненту обсягом не менше 30 відсотків [1].

Нинішнє покоління дітей, народжених після 2000 року, – це перше повністю цифрове покоління («цифрові люди»), яке пов'язане між собою за допомогою мережі Інтернет, мобільних телефонів, соціальних мереж тощо, схильне до індивідуалізму, самовпевненості і спрямоване на досягнення успіху [10]. Модель мотивації праці повинна орієнтуватися на задоволення бажаних цінностей працівника, урахування ринкових цін на робочу силу відповідної кваліфікації та компетентності, формування гнучких моделей мотивації персоналу [5].

Мета статті – вивчення впливу факторів на мотивацію трудової діяльності майбутніх випускників магістратури та формулювання рекомендацій роботодавцям щодо мотивації трудової діяльності молодих спеціалістів.

У дослідженні використовувались методи кількісного аналізу, структурно-логічний метод, методи емпіричного психологічного дослідження, порівняльного аналізу.

Емпірична база дослідження (вибірка): 60 здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 081 Право (денна форма навчання) Національної академії внутрішніх справ. Дослідження проводилося наприкінці 2021 року.

Завдання дослідження:

- 1) визначити фактори мотивації майбутньої трудової діяльності здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю «Право» денної форми навчання;
- 2) розробити рекомендації роботодавцям щодо мотивації трудової діяльності молодих фахівців з числа випускників магістратур вишів.

Виклад основного матеріалу. Мотивація праці працівників включає економічні, психологічні та правові аспекти [7]. Двофакторна теорія мотивації Ф. Герцберга (теорія задоволеності працею) була



розроблена для визначення підстав задоволеності/незадоволеності працівників роботою і причин підвищення/зниження продуктивності праці.

Всі фактори, що впливають на професійну діяльність людини у виробничій ситуації, науковець розділив на:

– мотиваційні фактори (особистий успіх, визнання, цікавий зміст праці, можливості для професійного зростання, службове становище, відповідальність);

– гігієнічні фактори (комфортні умови праці, безпека праці, нормальна освітленість, наявність опалення, режим праці, заробітна плата, заходи в області охорони здоров'я і соціального забезпечення та інші соціальні програми, міжособистісні відносини з керівництвом та колегами, ступінь безпосереднього контролю за роботою).

На його думку, мотиваційні фактори пов'язані із характером і сутністю роботи, сприяють зростанню ступеня задоволеності людини працею. Задоволеність роботою пов'язана з внутрішніми, змістовними характеристиками роботи, а незадоволеність – із зовнішніми характеристиками, контекстом роботи, що виконується.

Науковець Ozsoy E. (2019) емпірично підтвердив, що двофакторна мотиваційна теорія Герцберга доводить статистично значимий вплив заробітної плати, політики компанії та менеджменту на рівень мотивації працівників та незначний вплив умов праці, відповідальності, визнання успіху, кар'єрного зростання [15].

Незважаючи на дискусійність окремих положень даної теорії, у дослідженні була використана методика дослідження мотивації (Ф. Герцберг), що базується на його двофакторній теорії мотивації.

У ході дослідження респондентам було запропоновано оцінити фактори відповідно до їх пріоритетності у майбутній трудовій діяльності (від 1 до 14 балів). Узагальнення результатів відбувалося шляхом визначення середнього значення (балу) по кожному фактору, визначення найвищого та найнижчого рангів, які зайняли мотиваційні фактори у кожній навчальній групі (більшому значенню балів присвоювався вищий ранг, а меншому – нижчий ранг). Результати представлені у таблиці 1.

Таблиця 1

**Ранжування факторів мотивації трудової діяльності
респондентами навчальних груп**

	1 навч. група	2 навч. група	3 навч. група
Найвищий ранг	1. Достойна зарплата (13,1 бали)	1. Достойна зарплата (11,7 бали)	1. Достойна зарплата (12,6 бали)
	2. Хороші умови праці (10,3 бали)	2. Особистий успіх (10,8 бали)	2. Особистий успіх (12,1 бали)
	3. Особистий успіх (10,1 бали)	3. Цікавий зміст праці (10,7 бали)	3. Цікавий зміст праці (11,1 бали)
Найнижчий ранг	12. Відповідальність (5,1 бали)	12. Заходи з охорони здоров'я та соц. забезпечення (4,8 бали)	12. Безпечна робота (4,6 бали)
	13. Стиль керівництва (4,4 бали)	13. Стиль керівництва (4,7 бали)	13. Безпосередній контроль за роботою (3,3 бали)
	14. Безпосередній контроль за роботою (4,3 бали)	14. Безпосередній контроль за роботою (4,6 бали)	14. Заходи з охорони здоров'я та соц. забезпечення (3,1 бали)

Відповідно до отриманих результатів перше місце в усіх трьох навчальних групах посіла достойна зарплата. Це можна пояснити тим, що у грошах втілені можливості задоволення багатьох потреб особистості (придбання їжі, одягу тощо). До пріоритетних факторів респонденти усіх трьох навчальних груп віднесли особистий успіх, а також цікавий зміст праці (респонденти двох груп) та хороші умови праці (респонденти однієї з опитаних груп).

Найменш впливовими факторами мотивації їх майбутньої трудової діяльності респонденти усіх трьох навчальних груп одноставно визнали ступінь безпосереднього контролю за роботою. Незначущими факторами мотивації респонденти двох навчальних груп визнали заходи з охорони здоров'я та соціального забезпечення, стиль керівництва. Респонденти однієї із груп віднесли сюди також безпечність роботи, відповідальність. Решта факторів зайняли середні рангові місця.

Відповідно до теорії Ф. Герцберга задоволеність роботою пов'язана із внутрішніми, змістовними характеристиками роботи, а незадоволеність – із зовнішніми характеристиками. Визначимо, які мотиваційні та гігієнічні фактори є найбільш та найменш значущими у майбутній трудовій діяльності респондентів (таблиця 2).



Таблиця 2

**Значущість гігієнічних і мотиваційних факторів у мотивації
майбутньої трудової діяльності респондентів**

	Мотиваційні фактори	Гігієнічні фактори
Найбільш значущі	Особистий успіх Цікавий зміст праці	Достойна зарплата Хороші умови праці
Найменш значущі	Відповідальність	Безпосередній контроль за роботою Заходи з охорони здоров'я та соц. забезп-ня Стиль керівництва Безпечність роботи

Відповідно до отриманих даних, найбільше мотивувати респондентів до трудової діяльності може цікава робота та досягнення у ній особистої успішності (внутрішня мотивація), а також достойна заробітна плата та хороші умови праці (зовнішня мотивація). Заробітна плата та умови праці виступають гігієнічними факторами, які можуть викликати невдоволеність в процесі роботи.

Таким чином, факторами, які спонукатимуть респондентів до продуктивної праці і викликатимуть задоволення від неї, є цікавий зміст праці та особистий успіх (внутрішня мотивація). Факторами, що можуть викликати незадоволення в процесі роботи і здійснити демотивуючий вплив, є заробітна плата та умови праці (зовнішня мотивація).

Такий мотиваційний фактор як відповідальність є незначущим для мотивації трудової діяльності респондентів, що може свідчити про їх неготовність відповідати за результати своєї праці, а також про недовіру мотивації «відповідальною роботою».

Наявна велика кількість гігієнічних факторів, які віднесені респондентами до незначущих (контроль за роботою, стиль керівництва, безпечність роботи, заходи з охорони здоров'я, наявність соціального пакету для працівника), а, отже, не призведуть до стану незадоволеності роботою. Віднесення фактора «хороші умови праці» до пріоритетного, а факторів «заходи з охорони здоров'я та соціального забезпечення», «безпечність роботи» до найменш значущих може виступати свідченням того, що респонденти чітко не усвідомлюють, що може бути хорошими умовами трудової діяльності. Вони можуть мати обмаль знань про соціальний пакет працівника, який впроваджують

роботодавці для стимулювання трудової діяльності своїх працівників та збереження кваліфікованих кадрів.

Респонденти прагнуть уникнути безпосереднього контролю за своєю роботою, однак це не означає, що вони заперечують контроль як такий. У цьому проявляється їх прагнення до самостійності, самоорганізованості та спрямованості на результат. Значно вплинула на це впровадженість дистанційної роботи та значна поширеність її серед сучасної молоді.

Згідно з отриманими результатами стиль керівництва мало значущий для майбутніх молодих працівників. Вони не потерплять авторитарності, обмеження їхньої свободи та творчості.

Це підтверджено і результатами дослідження цінностей різних поколінь з числа пошукачів і роботодавців, яке проводилось протягом двох місяців 2019 року Академією ДТЕК [10]. Було з'ясовано, що основні цінності молоді та старших поколінь України відрізняються: молодь підтримує цінності, які пов'язані з індивідуалістичними уподобаннями та відкритістю до змін – прагне до нових ідей, пригод і ризиків, прагне бути творчою особистістю, йти своїм шляхом, на відміну від старшого покоління, яке сповідує цінності, що стосуються збереження традицій і звичаїв, конформності (слідування правилам і нормам) та безпеки. Представники різних поколінь мають різні запити до потенційного керівника [10].

Правильна взаємодія мотивів та стимулів відбувається через взаємообумовленість елементів загального процесу формування механізму мотивації та стимулювання працівників [11].

Таким чином, роботодавцю потрібно враховувати отримані результати моніторингу щодо впливу факторів трудової діяльності на працю молодого працівника при використанні засобів стимулювання працівників.

Відповідно до вищезазначеного, можна сформулювати такі рекомендації роботодавцям та керівникам щодо підтримки мотивації трудової діяльності випускників магістратури:

1. Використовуйте економічні способи мотивації:

– прямі (у вигляді деякої суми грошей (наприклад: премія), адже із підвищенням заробітної плати її роль як мотиватора знижується).

Грошове винагородження діяльності є однією з форм позитивного підкріплення (вторинне підкріплення), що здатне підкріплювати поведінку людини завдяки зв'язку із багатьма іншими видами підкріплення (зокрема і первинного підкріплення).



– непрямі (наприклад: додатковий вільний час, що дозволяє працювати на сумісництвом тощо).

Гідна оплаті праці повинна доповнюватися елементами соціального пакету (за можливості – індивідуалізованого, елементи якого повинні враховувати цікаві елементи для різних категорій співробітників та вікових груп, відповідно до отриманих результатів опитувань працівників).

2. Використовуйте неекономічні організаційні способи мотивації (мотивацію цілями, мотивацію збагаченням роботи, мотивацію участі в справах фірми):

– мотивація цілями має на меті постановку цікавих цілей, які захоплюють, пробуджують у працівників прагнення до досягнення високих результатів;

– мотивація участі в справах фірми шляхом участі у вирішенні ряду проблем соціального характеру, консультування з окремих робочих питань, делегування прав і відповідальності;

– мотивація збагаченням праці полягає у наданні більш цікавої роботи з перспективою особистісного зростання, що надасть можливість молодому фахівцю здійснювати самоконтроль над ресурсами й умовами власної трудової діяльності;

3. Використовуйте неекономічні моральні способи мотивації:

– особисте і публічне визнання успіхів працівника;

– похвалу і критику, які є специфічною формою морального стимулювання, з метою стимулювання досягнення працівниками особистого успіху у діяльності.

4. Розширяйте нематеріальну складову мотивації праці, враховуючи результати моніторингу мотивів трудової діяльності працівників.

5. Враховуйте гнучкість моделі мотивації персоналу (те, що можливими причинами невдоволення трудовою діяльністю майбутніми випускниками магістратури визнано заробітну плату і умови праці, не означає, що молоді фахівці дотримуються такої ж думки). Слід враховувати, що способи мотивації трудової діяльності працівників переплетені та взаємообумовлені (наприклад, досягнення певного успіху у праці, підкріплене грошовою винагородою, дозволить придбати певні блага і одночасно принесе популярність, повагу).

Висновки:

1. У своїй трудовій діяльності майбутні випускники магістратури прагнуть, насамперед, отримувати достойну оплату їх праці, щоб задовольнити свої нагальні потреби, та мати хороші умови для праці.

2. Майбутні випускники магістратури мотивовані на досягнення успіху у роботі, яка їм цікава за своїм змістом, а не «відповідальна», та не прагнуть кар'єрного зростання і не потерплять безпосереднього контролю та керівництва.

3. Управління трудовою діяльністю молодих спеціалістів повинно базуватись на підтримці їх внутрішньої мотивації (цікавий зміст праці та досягнення особистого успіху), зокрема і шляхом зовнішнього стимулювання (матеріальна винагорода, створення умов для праці, уникнення авторитарності та обмеження свободи творчості).

4. Важливим є обрання керівником оптимального стилю керівництва підлеглими з числа випускників магістратур вишів, що включатиме ставлення до них як до рівних та вдосконалисть управління персоналом.

5. Роботодавцям при комплектуванні вакансій слід звертати увагу пошукачів роботи з числа випускників магістратур вишів на наявність соціального пакету для працівників, що може бути додатковим стимулом для обрання ними даної роботи.

6. Важливим є проведення постійного моніторингу та оцінки ступеня важливості мотивів трудової діяльності молодих працівників, з метою врахування отриманих результатів у процесі стимулювання їх діяльності, підвищення продуктивності їх праці та уникнення відтоку кадрів.

Перспективами подальших досліджень є вивчення мотивації трудової діяльності випускників вишів в період дії воєнного стану в Україні та у післявоєнний час.

Література:

1. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 №1556-VII (із змінами і доповненнями). *Верховна Рада України. Законодавство України* : [сайт]. URL:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення 10.04.2022).

2. Балашов Е. М. Психологічні фактори мотивації навчальної діяльності студентів закладів вищої освіти. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»* : зб-к наук. праць. Остріг : Вид-во НаУОА, 2018. № 7. С. 4-8.

3. Белова Л. О. Мотивація до навчання як фактор ризику вищої освіти. *Освіта та суспільство*. 2018. №2. С. 7-12. URL : https://nure.ua/wp-content/uploads/2018/Scientific_editions/novkol_2018_2_4.pdf.

4. Вінтюк Ю. В. Формування мотивації до професійної діяльності у магістрів-психологів. *Молодий вчений*. 2020. № 5 (81). С. 349-355. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-5-81-71>.

5. Данилевич, Н. С., Поплавська, О. М., Пузиревська, Ю. О. Мотивація молодих фахівців: особливості, рекомендації. *Економічний простір*. 2019. №142. С. 53-64. URL : <http://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/50>.



6. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посібник. Київ : Либідь, 2002. 304 с.
7. Калінін А. М., Колісніченко Р. М., Гавриленко О. Є. Мотивація праці в сучасних умовах: економічні, психологічні та правові аспекти. *Наукові перспективи*. 2022. №1(19). С. 334-350. URL : [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-1\(19\)](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-1(19)).
8. Климчук А. О. Михайлов А. М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. № 1. С. 218-234. DOI: <http://doi.org/10.21272/mmi.2018.1-16>.
9. Кобзиста І. Л., Махмудов Х. З. Мотиваційні фактори сучасної молоді на ринку праці. *Причорноморські економічні студії*. 2017. Вип. 22. С. 165-168.
10. Нагорняк К. М. Цінності поколінь X, Y та Z в Україні. *Ukr. socium*. 2020. №2(73). С. 110-122. URL : <https://doi.org/10.15407/socium2020.02.110>.
11. Нетудихата К. Л., Погромський, В. О., Стройнецький, В. М. Діагностика стану розвитку мотиваційних механізмів в системі кадрового менеджменту. *Ефективна економіка* : ел. наук. фах. видання. 2021. № 6. DOI: 10.32702/2307-2105-2021.6.91.
12. Полякова Г. А. Підтримка особистісно-професійного становлення та розвитку здобувачів вищої освіти в освітньому середовищі. Полтава : Нац. ун-т Полтавська політехніка ім. Ю. Кондратюка, 2021. С. 172-175. URL : http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/25922/1/%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8%20_%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D1%8F%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0_173-176.pdf.
13. Професійна освіта: андрагогічний підхід : монографія / кол. авторів; за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир: Вид. О. О. Євенок, 2018. 452 с.
14. Шанскова Т. І., Мірошниченко О. А., Кушева Ж. І. Андрагогічні засади удосконалення навчальної мотивації майбутніх фахівців у процесі магістерської підготовки. *Андрагогічний вісник*. 2017. № 8. С. 90-98.
15. Ozsoy, E. (2019). An Empirical Test of Herzberg's Two-Factor Motivation Theory. *Marketing and Management of Innovations*, 1, 11-20. DOI: <http://doi.org/10.21272/mmi.2019.1-01>.

References:

1. Pro vyshchu osvitu [About higher education] (01 Jule 2014): Zakon Ukrainy (iz zminamy i dopovnenniamy). Verkhovna Rada Ukrainy. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> [in Ukrainian].
2. Balashov, E.M. (2018). Psykholohichni faktory motyvatsii navchalnoi diialnosti studentiv zakladiv vyshchoi osvity [Psychological factors motivating the educational activities of students of higher education institutions]. *Naukovi zapysky Natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademiia»*. Ser. «Psykholohiia», 7, (pp. 4-8). Ostrih: Vyd-vo NaUOA [in Ukrainian].
3. Bielova, L.O. (2018). Motyvatsiia do navchannia yak faktor ryzyku vyshchoi osvity [Motivation to study as a risk factor for higher education]. *Osvita ta suspilstvo*, 2, (pp. 7-12). Retrieved from https://nure.ua/wp-content/uploads/2018/Scientific_editions/novkol_2018_2_4.pdf. [in Ukrainian].
4. Vintiuk, Yu.V. (2020). Formuvannia motyvatsii do profesiinoi diialnosti u mahistriv-psykholohiv [Formation of motivation for professional activity in master psychologists]. *Molodyi vchenyi*, 5 (81), (pp. 349-355). Retrieved from <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-5-81-71> [in Ukrainian].

5. Danylevych, N.S., & Poplavska, O.M., & Puzyrevska, Yu.O. (2019). Motyvatsiia molodykh fakhivtsiv: osoblyvosti, rekomendatsii [Motivation of young professionals: features, recommendations]. *Ekonomichniy prostir*, 142, (pp. 53-64). Retrieved from <http://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/50>. [in Ukrainian].
6. Zaniuk, S.S. (2002). *Psykhohihiia motyvatsii [Psychology of motivation]*. Kyiv: Lybid [in Ukrainian].
7. Kalinin, A.M., & Kolisnichenko, R.M., & Havrylenko, O.Ye. (2022). Motyvatsiia pratsi v suchasnykh umovakh: ekonomichni, psykhologichni ta pravovi aspekty [Motivation of work in modern conditions: economic, psychological and legal aspects]. *Naukovi perspektyvy*, 1 (19), (pp. 334-350). Retrieved from [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-1\(19\)](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-1(19)) [in Ukrainian].
8. Klymchuk, A.O., & Mykhailov, A.M. (2018). Motyvatsiia ta stymuliuвання personalu v efektyvnomu upravlinni pidpriemstvom ta pidvyshchenni innovatsiinoi diialnosti [Motivation and stimulation of staff in effective business management and increasing innovation]. *Marketynh i menedzhment innovatsii*, 1, (pp. 218-234). Retrieved from <http://doi.org/10.21272/mmi.2018.1-16> [in Ukrainian].
9. Kobzyska, I.L., & Makhmudov Kh.Z. (2017). Motyvatsiini faktory suchasnoi molodi na rynku pratsi [Motivational factors of modern youth in the labor market]. *Prychornomorski ekonomichni studii*, issue 22, (pp. 165-168) [in Ukrainian].
10. Nahorniak, K.M. (2020). Tsinnosti pokolin X, Y ta Z v Ukraini [Values of generations X, Y and Z in Ukraine]. *Ukr. socium*, 2 (73), (pp. 110-122). Retrieved from <https://doi.org/10.15407/socium2020.02.110>. [in Ukrainian].
11. Netudykhata, K.L., & Pohromskyi, V.O., & Stroinetskyi, V.M. (2021). Diahnostyka stanu rozvytku motyvatsiinykh mekhanizmiv v systemi kadrovoho menedzhmentu [Diagnosis of the state of development of motivational mechanisms in the personnel management system]. *Efektyvna ekonomika*, 6. Retrieved from <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.6.91> [in Ukrainian].
12. Poliakova, H.A. (2021). *Pidtrymka osobystisno-profesiinoho stanovlennia ta rozvytku здобувачив вищої освіти в освітньому середовищі [Support for personal and professional development and development of higher education in the educational environment]*, (pp. 172-175). Poltava: Nats. un-t Poltavska politehnika im. Yu. Kondratiuka. Retrieved from http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/25922/1/%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8%20_%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D1%8F%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0_173-176.pdf [in Ukrainian].
13. Dubaseniuk, O.A. (Eds.) (2018). *Profesiina osvita: andrahohichniy pidkhid [Professional education: andragogical approach]*. Vyd. O. O. Yevenok [in Ukrainian].
14. Shanskova, T.I., & Mirosnychenko, O.A., & Kusheva Zh.I. (2017). Andrahohichni zasady udoskonalennia navchalnoi motyvatsii maibutnikh fakhivtsiv u protsesi mahisterskoi pidhotovky [Andragogical principles of improving the learning motivation of future professionals in the process of master's training]. *Andrahohichniy visnyk*, 8, (pp. 90-98) [in Ukrainian].
15. Ozsoy, E. (2019). An Empirical Test of Herzbergs Two-Factor Motivation Theory. *Marketing and Management of Innovations*, 1, (pp. 11-20). Retrieved from <http://doi.org/10.21272/mmi.2019.1-01>. [in English].