

ЦІНІСНО-МОТИВАЦІЙНИЙ КОМПОНЕНТ У СТРУКТУРІ ФАХОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СЕРЖАНТСЬКОГО СКЛАДУ СУХОПУТНИХ ВІЙСЬК ЗСУ

VALUE AND MOTIVATIONAL COMPONENT IN THE STRUCTURE OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF GROUND FORCES OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE

У статті зазначено, що специфіка роботи сержантів Збройних сил України вимагає постійної уваги до розвитку їхньої фахової компетентності, який має відбуватись не тільки під час курсів підвищення кваліфікації, але й у процесі професійної діяльності. Ця позиція вимагає застосування педагогічних підходів до організації такої роботи з урахуванням структурних компонентів, рівнів та критеріїв розвитку цієї компетентності.

Фахова компетентність сержантів сухопутних військ Збройних сил України визначено як складне особистісне утворення, що містить систему загальних і професійних знань і цінностей, інтегративних умінь, практичних навичок, а також індивідуально-психологічні, інтелектуальні, емоційні, морально-вольові якості й досвід особистості, що забезпечують професійний розвиток сержанта, дозволяють виконувати специфічні професійні завдання Сухопутних військ Збройних сил України, приймати рішення і адекватно реагувати в різних ситуаціях.

На підставі аналізу дефініцій «фахова компетентність», «фахова компетентність сержантського складу Сухопутних військ Збройних сил України» у загальному й міждисциплінарному вигляді, нормативно-правових документів щодо вимог до сучасного сержантського складу Збройних сил України, поглядів дослідників і професійних військовослужбовців на проблему розвитку фахової компетентності сержантського складу Збройних сил України та на структуру фахової компетентності майбутніх військовослужбовців, військовослужбовців різних родів військ і правоохоронців та професіоналів було виокремлено п'ять структурних компонентів фахової компетентності сержантського складу Збройних сил України: ціннісно-мотиваційний; когнітивний; індивідуально-психологічний; діяльнісний; рефлексивно-компенсаторний.

Стаття присвячена проблемі визначення змісту одного зі структурних компонентів фахової компетентності сержантського складу сухопутних військ Збройних сил України – ціннісно-мотиваційному, що містить цінності (загальнолюдські, національні, армійські), які виступають основою професійної діяльності військовослужбовців і виступають у тісному зв'язку з мотивацією й професійною спрямованістю, що визначає їхнє ставлення до професійної діяльності, бажання нею займатись, необхідність і прагнення професійного удосконалення й зростання тощо.

Ключові слова: фахова компетентність, структура, компоненти, сержантський склад, Сухопутні війська, Збройні сили України.

The article states that the specificity of the work of the sergeants of the Armed Forces of Ukraine requires constant attention to the development of their professional competence, which should take place not only during advanced training courses, but also in the process of professional activity. This position requires the application of pedagogical approaches to the organization of such work, taking into account the structural components, levels and criteria for the development of this competence.

The professional competence of the sergeants of the ground forces of the Armed Forces of Ukraine is defined as a complex personal formation that contains a system of general and professional knowledge and values, integrative skills, practical skills, as well as individual psychological, intellectual, emotional, moral and willpower qualities and personal experience that provide professional development of a sergeant, allow you to perform specific professional tasks of the Ground Forces of the Armed Forces of Ukraine, make decisions and respond adequately in various situations.

Based on the analysis of the definitions of "professional competence", "professional competence of the non-commissioned staff of the Ground Forces of Ukraine" in a general and interdisciplinary form, regulatory and legal documents regarding the requirements for the modern non-commissioned staff of the Armed Forces of Ukraine, the views of researchers and professional servicemen on the problem of the development of professional competence of the non-commissioned officers of the Armed Forces of Ukraine, and five structural components of the professional competence of the non-commissioned officers of the Armed Forces of Ukraine were identified for the structure of professional competence of future servicemen, servicemen of various branches of the military and law enforcement officers and professionals: value-motivational; cognitive; individual and psychological; active; reflexive and compensatory.

The article is devoted to the problem of determining the content of one of the structural components of the professional competence of the non-commissioned officers of the ground forces of the Armed Forces of Ukraine – value-motivational, which contains values (universal, national, army) that are the basis of the professional activity of military personnel and are closely related to motivation and professional orientation, which determines their attitude to professional activity, the desire to engage in it, the need and desire for professional improvement and growth, etc.

Key words: professional competence, structure, components, non-commissioned officer corps, Ground Forces, Armed Forces of Ukraine.

УДК 378.013

DOI <https://doi.org/10.32782/ip/85.2.31>

Шпілєва В.О.,

аспірантка кафедри професійної освіти, ресторанного і туристичного бізнесу
Державного закладу «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»

Бурдун В.В.,

канд. пед. наук, доцент,
завідувач кафедри професійної освіти,
ресторанного і туристичного бізнесу
Державного закладу «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»

Постановка проблеми у загальному вигляді. Збройні сили України (далі – ЗСУ) почали зазнавати суттєвих позитивних зрушень ще в 2014 році, коли значним поштовхом стало проведення АТО на територіях Луганської і Донецької областей і сержантський склад почав відігравати суттєву роль. Сьогодні відбувається активне впровадження стандартів НАТО, так Міністерство оборони України повідомляє, що станом на початок липня 2024 року Збройними силами та іншими складовими сектору безпеки було впроваджено 324 стандарти НАТО [17]. Змінюються і підходи до підготовки сержантського складу, зокрема й Сухопутних військ (далі – СВ) ЗСУ: впроваджуються курси підготовки й перепідготовки сержантів за стандартами НАТО, курси, спрямовані на формування лідерської компетентності сержантів.

Однак, специфіка роботи сержантів, швидкоплинні й такі, що постійно змінюються умови роботи, вимагають від сержантів перманентної уваги до підвищення власної фахової компетентності під час професійної діяльності, а саме її постійне вдосконалення. Така позиція щодо проблеми фахової компетентності сержантів вимагає педагогічних підходів до організації системи роботи з розвитку фахової компетентності сержантів ЗСУ, але, перш за все, потребує визначення її структурних компонентів, рівнів і критеріїв розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій дозволяє зробити висновок, що проблема структури фахової компетентності військовослужбовців перебуває в полі дослідження педагогів. При цьому дослідники розкривають різні змістові аспекти цієї проблеми: напрями у визначенні фахової компетентності останніх років (О. Дубасенюк); сутнісні і структурні характеристики професійної компетентності фахівця (С. Горбань, А. Токман та ін.); структурні компоненти професійної компетентності майбутніх офіцерів різних родів військ і правоохоронців (О. Антонова, О. Богданюк, О. Борисюк, Л. Маслак та ін.); структурні компоненти професіоналізму як вищої точки розвитку фахової компетентності (М. Бублій, Л. Мазуренко та ін.).

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значну увагу, що приділяється дослідженню змісту й структури фахової компетентності фахівців, зокрема й військовослужбовців, залишається не розкритою структура фахової компетентності сержантського складу СВ ЗСУ з урахуванням їхньої професійної спрямованості.

Мета статті – розкрити зміст ціннісно-мотиваційного компонента в структурі фахової компетентності сержантського складу СВ ЗСУ.

Виклад основного матеріалу. Ми вже звертались до розкриття поняття «фахова компетентність сержантів СВ ЗСУ», яке на підставі аналізу

наукової літератури було визначено як складне особистісне утворення, що містить систему загальних і професійних знань і цінностей, інтегративних умінь, практичних навичок, а також індивідуально-психологічні, інтелектуальні, емоційні, морально-вольові якості й досвід особистості, що забезпечують професійний розвиток сержанта, дозволяють виконувати специфічні професійні завдання СВ ЗСУ, приймати рішення і адекватно реагувати в різних ситуаціях.

Аналіз дефініцій «фахова компетентність», «фахова компетентність сержантського складу СВ ЗСУ» у загальному й міждисциплінарному вигляді, нормативно-правових документів щодо вимог до сучасного сержантського складу ЗСУ, поглядів дослідників і професійних військовослужбовців на проблему розвитку фахової компетентності сержантського складу СВ ЗСУ та на структуру фахової компетентності майбутніх військовослужбовців, військовослужбовців різних родів військ і правоохоронців та професіоналів є необхідним і достатнім теоретичним підґрунтям для визначення структури фахової компетентності сержантського складу СВ ЗСУ.

Так, узагальнивши вище сказане, ми виокремили п'ять структурних компонентів фахової компетентності сержантського складу СВ ЗСУ: *ціннісно-мотиваційний; когнітивний; індивідуально-психологічний; діяльнісний; рефлексивно-компенсаторний.*

Обмеження обсягами публікації вимагає від нас покомпонентного представлення, тому розпочнемо з першого компонента фахової компетентності сержантського складу СВ ЗСУ – *ціннісно-мотиваційного*, який, на нашу думку, повинен відображати *ціннісні орієнтації, мотиви, професійну спрямованість*, що актуалізують потребу в професійній діяльності й саморозвитку особистості.

Професійна діяльність сержанта СВ ЗСУ повинна спиратись, перш за все, на ціннісні орієнтації людини, фахівця, військовослужбовця, громадянина, усвідомлювати мотиви власної діяльності, розуміти себе, оточуючих. Свій прояв ці позиції знаходять у особливостях спілкування, мовленні, ставленні до себе, взаємовідносинах з підлеглими, керівництвом і колегами, прагнення стати професіоналом у військовій справі.

Ми поєднали саме ціннісний і мотиваційний компонент у структурі фахової компетентності сержантського складу СВ ЗСУ через тісний зв'язок мотивації й ціннісних орієнтацій. Учені (G. Allport, P. Vernon, G. Lindzey) в галузі теорії цінностей зазначають, що «особиста філософія життя, яка пов'язана із цінностями, є основною рисою особистості, під якою розуміється спрямування мотивації, майбутні цілі та поточний вибір» [22]. У свою чергу, М. Rokeach додає: «цінності є основними мотиваторами дій, які лежать в основі прийняття

індивідуальних рішень і впливають на людську взаємодію» [24]. Крім того, ціннісні орієнтації визначають (за О. Целяковою): загальну спрямованість інтересів і прагнень особистості; ієрархію індивідуальних вподобань і зразків; цільові й мотиваційні програми; рівень вподобань; уявлення про дійсне і механізми селекції за критеріями значущості; міру готовності й рішучості до реалізації власного «проєкту життя» [18, с. 227].

Важливість урахування цінностей у мотиваційно-ціннісному компоненті зумовлена також виконуваними ними функціями, серед яких: ідентифікація з професійною групою, групова консолідація, адаптація на основі узагальнення набутого досвіду тощо.

Сьогодні єдина класифікація цінностей у науковій літературі відсутня, дослідники розглядають цю проблему з різних точок зору, однак, серед усіх наявних цінностей можна виокремити глобальні, загальнолюдські, до них належать: людське життя, воля, свобода, праця, творчість, гуманізм, солідарність, людяність, сім'я, нація, народ, діти та ін.

Традиційно до системи цінностей людини у європейському контексті належать: людське життя; виховання в ім'я миру; виховання толерантного ставлення до інших рас, релігій, соціальних устроїв і культурних традицій; формування особистісних вискоморальних рис, готовності допомагати іншим людям [2, с. 11]; самодостатність особистості, яка здатна реалізувати себе в особистісному та соціальному вимірах; громадянське виховання в умовах міжкультурної інтеграції [1, с. 123]; освіта на основі принципу раціональності [7, с. 32].

Крім того, кожній нації притаманні власні цінності, які не вступають у протиріччя із загальнолюдськими. Так, українські дослідники (В. Горбулін, А. Качинський) визначають ціннісне ядро нашого народу, що консолідує українське суспільство крізь призму наступних цінностей: національна безпека, духовні надбання, добробут, система міжнародних зв'язків, патріотизм і соціальна справедливість [3, с. 17]. О. Ткаля до цих загальнонаціональних цінностей додає індивідуальні цінності: моральність; релігійність; взаємотерпимість; миролюбність; доброзичливість; працелюбство; сім'я та ін. [16, с. 60].

У світлі нашого дослідження нашу увагу привернула робота групи українських учених (Я. Мацегора, І. Приходько, О. Колесніченко), які досліджували особливості цінностей військовослужбовців, що у науковому обігу набули назви «армійські цінності». Так, науковці зазначають, що «звичайна система цінностей за умов військової служби, особливо у зоні бойових дій, може зазнавати кардинальних змін і відрізняється від системи цінностей цивільного населення» [9, с. 128]. Крім того, дослідники, з посиланням на J. Soeters [25],

зауважують, що у світі існує єдина міжнародна військова культура, яка відображає спільні військові цінності, до того ж, збройні сили можуть формувати власні цінності для виконання своїх завдань і відповідають професійні активності. Саме дотримання армійських цінностей відрізняє військовослужбовців від інших людей і є необхідною умовою формування військового професіонала [9, с. 128].

Цінним для нас є визначення переліку армійських цінностей українських військовослужбовців, здійснене Я. Мацегорою, І. Приходьком та О. Колесніченко, що ґрунтується на уявленні авторів про армійські цінності, наявні у збройних формуваннях України, урахуванням історичних відомостей про козацький кодекс воїна, етичних кодексів військовослужбовців європейських країн, Австралії, нового досвіду гібридних війн, правоохоронних і бойових функцій у професійній діяльності військовослужбовців. До таких цінностей належать: бути фізично сміливим (здатним контролювати свій страх, проявляти мужність у ситуаціях ризику отримання травм та загибелі); бути готовим віддати життя за свою Батьківщину, побратима); бути морально сміливим (знаходити в собі сили чинити правильно, справедливо, не бути байдужим до несправедливості, горя і страждань тих, кого має захищати); бути людяним, гуманним, бути прикладом для наслідування); бути дисциплінованим (керуватися законними вимогами командира та статутами); бути самодисциплінованим (виконувати свою роботу без нагадувань, відповідати високим стандартам професіоналізму і моралі, щоб побратими могли довіряти і покладатися на вас, знати, що ви не схибите, не зрадите, не підведете; зробите правильний вибір, зможете контролювати свій страх); бути чесним (таким, якому цілковито можуть довіряти побратими; не приховувати свої недоліки від побратимів, а виправляти їх, постійно вдосконалюватися); бути гідним (відповідати моральним і професійним вимогам, стандартам професії); бути членом команди (бути здатним покладатися на побратима, довіряти товаришу по зброї; поважати побратимів і командира; не допускати дискримінації, бути прикладом і помічником до новобранців); бути вірним Військовій присязі; бути стійким (не здаватися ворогу; не приймати милості від ворога); бути вільним (брати відповідальність за свої дії, бути здатним до самостійного мислення і прийняття рішень, відстоювання своєї думки, реалізувати власні цінності та принципи, не піддаватися на маніпуляції, шантаж тощо); бути професійним (виконувати поставлені завдання на високому професійному рівні, постійно набувати, вдосконалювати професійні знання, вміння, навички, володіння особистою зброєю; підтримувати фізичну форму на рівні, який не завадить виконанню поставлених завдань) [9, с. 129–130].

У представлених армійських цінностях простежується необхідність постійного розвитку професійних знань, умінь і навичок, зокрема виділено

окрему цінність – «бути професійним». Важливо, що ця цінність вимагає не тільки виконання професійних завдань на високому рівні, але й постійного вдосконалення професійних знань, умінь і навичок.

Отже, цінності відіграють значну роль у структурі фахової компетентності, є орієнтирами діяльності фахівця. Крім того, цінності мають безпосередній вплив на мотивацію, на мотиваційну сферу особистості.

Дослідження проблем формування й професійного становлення особистості в психолого-педагогічній галузі засвідчують, що саме розвиток мотиваційної сфери виступає підґрунтям для цих аспектів.

У загальному вигляді мотивація розглядається як «сукупність причин та чинників, які ініціюють, спрямовують та підтримують поведінку людини у конкретний момент» [12]. При цьому, мотивами можуть виступати інстинкти, уявлення, переконання, емоції та почуття, у яких виражаються матеріальні, духовні, природні й культурні потреби людини [12].

Сьогодні психологи все більше приділяють уваги саме професійній мотивації, яка потрактовується як «дія конкретних мотивів, які є умовою вибору професії й тривалого та ефективного виконання професійних обов'язків» [10]. «Професійна мотивація – сукупність енергетичної сили, яка виникає як всередині, а також за межами людської істоти, що визначає її форму, напрям, інтенсивність» (С. Pinder) [23].

Важливим є врахування того факту, що ефективність професійної діяльності має певну залежність від мотивації: чим більша мотивація, тим вище результат професійної діяльності. Здавалось би такий підхід вирішує проблему ефективності – необхідно постійно поліпшувати мотивацію й результативність буде зростати. Однак, така залежність зберігається лише до певного рівня, це зумовлено цілою низкою об'єктивних причин, починаючи з фізіологічних і часових обмежень, що існують. Отже, після досягнення певного рівня, зберігається деякий оптимальний рівень професійної діяльності. Крім того, дослідники (В. Осьодло, О. Тімченко) вказують на наявність постійного розвитку та трансформацію мотивації, що містить «підйоми» та «спади» впливу на професійну діяльність, інтенсивність, стійкість і емоційне забарвлення [11].

У світлі нашого дослідження, увагу привертають особливості мотивації військовослужбовців, що зумовлено специфікою їхньої діяльності – належність до небезпечних професій. Дослідження проблеми мотивації військовослужбовців привертає увагу цілої низки дослідників (Г. Нікітенко, Н. Лозінська, Л. Матюхнюк, В. Осьодло, О. Сафін, О. Тімченко, М. Томчук, В. Шебанова та ін.).

Н. Лозінська відзначає, що у військовослужбовців найбільш вираженою є особлива мотивація прагнення до успіху, установка на «результат діяльності» [8].

На підставі систематизації наукових підходів, Н. Юр'єва пропонує авторське визначення поняття мотивації військовослужбовців як «структурованої та впорядкованої сукупності провідних мотивів, що дає можливість мобілізувати та спрямувати психологічні ресурси особистості військовослужбовців на службово-бойову діяльність, нейтралізувати вплив екстремальних умов під час виконання службово-бойових завдань» [20, с. 97].

Інша група дослідників (В. Гром, О. Георгадзе, І. Якіменко) розглядають мотивацію як сукупність зовнішніх і внутрішніх сил, що спонукають військовослужбовця до діяльності для досягнення визначеної мети, акцентуючи увагу на поєднанні змістової та динамічної сторін мотивації професійної діяльності й виділення її процесуального та результативного аспектів [4].

Звернемо увагу на цінне зауваження, висловлене В. Шебановою та Г. Нікітенко, щодо компенсаторної функції мотивації: «позитивна мотивація до діяльності, вольове прагнення стати професіоналом, дозволяє компенсувати навіть недостатній розвиток компонентів, створюючи передумови для їхнього доведення в процесі професійного становлення до необхідного рівня» [19, с. 32].

На підставі експериментальної перевірки, Г. Нікітенко та В. Шебанова приходять до висновку, що специфіка військової діяльності полягає у полімотивованості, тобто вона визначається не одним мотивом, а «складною системою, що скеровують, посилюють та обумовлюють активність індивіда на шляху до поставленої мети, а саме на шляху до самопізнання, саморозуміння та самореалізації в професійній діяльності» [19, с. 35]. Звернемо увагу на те, що специфіка військової діяльності полягає в самопізнанні, саморозумінні, самореалізації – і це привертає нашу увагу до самоосвіти й саморозвитку. Результати експериментів (О. Колісніченко, Н. Лозінська, Я. Мацегора, Г. Нікітенко, І. Приходько, О. Сафін, В. Шебанова та ін.) засвідчили, що до основних мотивів вступу на військову службу є: самореалізація, отримання визнання, патріотичність (прагнення захищати Батьківщину), вирішення особистісних проблем [19, с. 35; 14; 13, с. 81–84; 8]. До негативних факторів належать: тривалий час перебування у районі проведення операції Об'єднаних сил (сімейні обставини, надмірне службове, фізичне і моральне навантаження під час ведення бойових дій, негативне ставлення до військової служби з боку членів сім'ї), недостатнє матеріальне забезпечення, низький рівень соціального та правового захисту військовослужбовців та членів їх сімей, стан військової техніки та озброєння, низький

рівень професійних та морально ділових якостей командирів, відсутність перспектив кар'єрного та професійного росту [4; 6]. Варто зауважити, що ці дослідження відбувались до початку повномасштабного вторгнення російської федерації в 2022 р. Багато з цих аспектів змінилися суттєвим чином, зокрема матеріальне забезпечення, рівень соціального та правового захисту військовослужбовців, стан техніки й рівень професійних та морально ділових якостей командирів, відсутність перспектив кар'єрного росту та ін. Отже, суттєві зміни в ЗСУ вимагають дослідження негативних факторів мотивації в умовах сьогодення.

Ще одним важливим висновком цього дослідження є те, що військовослужбовці з більшим стажем роботи мають більш позитивне ставлення до військової служби, значущість для її проходження, ніж досліджувані без досвіду військової служби.

Виникненню професійно значущих мотивів військовослужбовців сприяють: усвідомлення військовослужбовцем суспільної значущості своєї службової діяльності; визначення її смислової складової, реалізація в ній своїх можливостей за допомогою виконання поставлених службово-бойових завдань, а також суспільне визнання діяльності та адекватна система стимулів, відчуття осмисленості існування [20, с. 102].

Тож, цілком розділяємо позицію А. Сірого, який зазначає, що мотивація як рушійна сила поведінки відіграє велику роль у процесі формування військовослужбовця, сприяє формуванню його інтересів до військової професії та усвідомлення її сукупності значення» [15].

Ефективним шляхом особистісного розвитку військовослужбовця, у тому числі й сержанта СВ ЗСУ, є професійна спрямованість.

Професійна спрямованість визначається як внутрішнє джерело професійного розвитку й особистісного зростання будь-якого суб'єкта діяльності, тому її розвиток можна розглядати як важливу складову формування професіоналізму [5, с. 56–57].

В. Ягупов зазначає, що військово-професійна спрямованість особистості виявляється в активному і стійкому прагненні займатися певною професійною діяльністю, вдосконалюватись у ній. Це люди, які на перший план ставлять військову службу [21].

Отже, якщо розглядати розвиток фахової компетентності сержантського складу СВ ЗСУ в професійній діяльності як постійне прагнення досягти професіоналізму, необхідно враховувати наявність професійної спрямованості і професійного прагнення. Адже саме ці якості сприяють такому розвитку.

У такий спосіб, висновкуємо, що в структурі фахової компетентності сержантського складу

СВ ЗСУ виокремлено ціннісно-мотиваційний компонент, що містить цінності (загальнолюдські, національні, армійські), які виступають основою професійної діяльності військовослужбовців і виступають у тісному зв'язку з мотивацією й професійною спрямованістю, що визначає їхнє ставлення до професійної діяльності, бажання нею займатись, необхідність і прагнення професійного удосконалення й зростання тощо.

Висновки. Отже, з урахуванням сучасних наукових підходів до визначення структури фахової компетентності військовослужбовців різних родів військ і правоохоронців, в структурі фахової компетентності сержантського складу СВ ЗСУ було виокремлено такі компоненти: ціннісно-мотиваційний; когнітивний; індивідуально-психологічний; діяльнісний, рефлексивно-компенсаторний. Зміст ціннісно-мотиваційного компоненту складається з цінностей (загальнолюдських, національних, армійських), що виступають основою професійної діяльності військовослужбовців і виступають у тісному зв'язку з мотивацією і професійною спрямованістю.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у критеріях і рівнів сформованості фахової компетентності сержантського складу СВ ЗСУ.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Андрущенко Т. В. Національне та загальнолюдське як домінантні цінності сучасної освітньої політики (європейський контекст). *Мультиверсум. Філософський альманах*. 2015. Вип. 9–10. С. 117–134.
2. Бажановська О. В. Роль людських цінностей в процесі формування громадянина європейської держави. *Вісник ЛДПУ імені Тараса Шевченка*. 2003. № 7 (63). С. 11.
3. Горбулін В. П., Качинський А. Б. Пріоритетність національних інтересів у світлі стратегії національної безпеки України. *Стратегічна панорама*. 2005. № 3. С. 11–18.
4. Гром В. А., Георгадзе О. А., Якіменко І. В. Методичний підхід до оцінювання рівня мотивації військовослужбовців Збройних Сил України. *Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень НУОУ імені Івана Черняхівського*. 2016. № 2 (57). С. 67–70. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpcvdsd_2016_2_13
5. Дідух М. М. Професійна спрямованість як динамічна якість особистості. *Юридична психологія*. 2021. № 1 (28). С. 56–64.
6. 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.
7. Клепко С. Ф. Філософія освіти в європейському контексті. Полтава, 2006. С. 32.
8. Лозінська Н. С. Особливості мотивації до професійної діяльності військовослужбовців миротворчих підрозділів. *Вісник Національного університету оборони України. Питання психології*. 2012. Вип. 5 (30). С. 227–231.

9. Мацегора Я. В., Приходько І. І., Колесніченко О. С. Особливості цінностей військовослужбовців Національної гвардії України. *Честь і закон*. № 2 (81) / 2022. С. 127–138.
10. Москаленко А. П., Кобзін Д. О., Стародубцев А. А. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція: наук.-практ. посіб. Х.: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1999. 97 с.
11. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : монографія. Київ : Золоті Ворота, 2012. 463 с.; Тімченко О. В. Екстремальна психологія : підручник. Київ : Август Трейд, 2007. 502 с.
12. Піддячий В. М. Мотивація до здійснення професійного саморозвитку майбутнього вчителя. *Education and pedagogical sciences* (Освіта та педагогічна наука). 2014. № 2 (163). С. 41–47.
13. Приходько І., Колісніченко О., Мацегора Я. Мотивація військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах: систематизація досліджень. *Disaster and crisis psychology problems*. 2021. № 2(2). С. 69–85. DOI 10.52363/dcpp-2021.2.7
14. Сафін О. Д. Психологічні особливості професійного самовизначення військовослужбовців-контрактників в процесі служби. *Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*. 2012. Вип. 27. С. 18–22.
15. Сірий А. В. Щодо проблеми вдосконалення діагностики визначення типів і рівнів мотивації військово-професійної діяльності військовослужбовців за контрактом у Збройних силах України та їх психологічний аналіз. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2010. № 4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2010_4_24
16. Ткаля О. В. Національні інтереси та цінності як основа існування і розвитку національної держави. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 4. С. 58–61.
17. Україна впровадила вже 324 стандарти НАТО. *Міністерство оборони України. Офіційний сайт*. URL: <https://www.mil.gov.ua/news/2024/07/08/ukraina-vprovadila-vzhe-324-standarti-nato/>
18. Целякова О. М. Духовність і ціннісні орієнтації студентської молоді України в трансформаційному суспільстві. *Гуманітарний вісник ЗДІА*. 2009. Вип. 38. С. 222–233.
19. Шебанова В. І., Нікітенко Г. О. Особливості мотивації військовослужбовців до військово-професійної діяльності. *Інсайт. Науковий журнал*. Випуск 2. С. 31–36. DOI <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2019-2-4>
20. Юр'єва Н. В. Особливості мотивації військовослужбовців до проходження військової служби: систематизація досліджень. *Честь і закон*. № 4 (75) / 2020. С. 96–105.
21. Ягупов В. В. Військова психологія. К. : Тандем, 2004.
22. Allport G. W., Vernon P. E. & Lindzey G. Study of values: A scale for measuring the dominant interests in personality. Boston, MA: Houghton Mifflin. 1931, 1951 & 1960.
23. Pinder C. C. Work Motivation in Organizational Behavior. 2nd ed. New York : Psychology Press, 2008. 586 p.
24. Rokeach M. Understanding human values: Individual and societal. New York : The Free Press. 1979.
25. Soeters J. Value orientations in military academies: A thirteen country study. *Armed Forces & Society*. 1997. 24 (1). P. 7–32. DOI: 10.1177/0095327X9702400101