

# Субъектно-деятельностный подход в изучении мотивационных факторов личности военнослужащего

*Осёдло В.И., кандидат психологических наук, доцент, начальник кафедры общественных наук Национального университета обороны Украины (Киев) (joker2128@yandex.ua)*

*Ковальчук А.П., адъюнкт Национального университета обороны Украины (Киев)*

---

В статье на основе субъектно-деятельностного подхода рассмотрены побудительные смысловые характеристики личностных свойств военнослужащего, их взаимосвязь с профессиональной деятельностью в особых условиях. Исходя из данного методологического подхода на основании обобщения существующих взглядов на проблему профессиональной мотивации, предложена ее структурная модель. Раскрыто понимание содержания (мотивы и цели) и проявления (способов, условий и средств достижения) мотивации в условиях профессиональной деятельности. На основе структурированного упорядочивания побудительных сил установлены внутренние побуждения, которые определяют направленность активности военнослужащего в профессиональном поведении и регуляции объективно существующих обстоятельств и ситуаций профессиональной деятельности. Исследована их роль в формировании мотивационных факторов профессиональной деятельности. Полученные данные показывают, что мотивация военнослужащего будет предопределяться синтезом возможностей, способностей и его активности, а также требованиями деятельности исходя из ее содержания, особенностей, средств и условий исполнения.

**Ключевые слова:** мотивация, побуждение, личностные свойства, профессиональная деятельность в особых условиях, субъектно-деятельностный подход.

---

**Постановка проблемы, актуальность.** Проблема профессиональной мотивации всегда представляла большой интерес для психологии в целом и нашла отображение во многих научных школах. Это обусловило существование множества подходов, которые объясняют явление профессиональной мотивации и описывают ее механизмы с различных позиций. Существующие подходы к исследованию мотивации определяют ее как сложное интегральное психическое образование, которое представляет собой иерархическую динамичную мотивационную систему, в которой потребности, мотивы, цели, стремления и интересы определенным образом подчинены, взаимосвязаны, взаимозависимы. В частности, В.А. Бодров, Г.В. Ложкин, А.Н. Плющ определяют мотивацию личности как объективно существующее

глубинное образование, где важнейшей функцией является регуляция поведения с учетом ситуационных, персональных и социальных детерминант [2].

В нашем исследовании актуальность проблемы профессиональной мотивации связана с пониманием различных форм человеческой активности и анализом факторов, которые объясняют причины мотивированного поведения личности военнослужащего.

Среди факторов, которые определяют процесс развития профессиональных мотивов личности военного специалиста, ведущее место принадлежит внутренним факторам: сочетанию смысловых (интерес к профессии, потребность в самореализации) и адаптивных (престиж профессии, денежное обеспечение) мотивов деятельности, направленных на осознание военнослужащим социальной значимости профессии и своего места в ней. Интеграция этих профессиональных мотивов на основе определенного уровня развития психических, личностных, профессиональных компонентов личности военнослужащего дает возможность сформировать относительно военного профессионала субъективные представления, которые выступают регуляторами его развития. **Целью работы** является анализ побудительных сил, которые определяют способность личности военнослужащего к организации и регуляции профессиональной деятельности.

**Анализ последних исследований и публикаций.** В психологической литературе основная проблематика профессиональной мотивации рассматривается с позиции психологической структуры деятельности. Важная роль в исследовании этого вопроса принадлежит изучению ведущих мотивов деятельности и психологических механизмов их развития. Так или иначе, но система профессиональных мотивов всегда предусматривает определенную организацию и структуру. Те же мотивы могут находиться в различных степенях подчинения, различным образом организованы, неоднородными по происхождению, характеру связи с профессией и, что особенно важно, различными могут быть ведущие мотивы, которые лежат в основе профессиональной мотивации [1; 14].

Анализ современных концепций и исследовательских парадигм (Г.А. Балл, В.А. Бодров, Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер, Е.П. Ильин, С.Д. Максименко, В.И. Осёдло В.В. Рыбалка и др.), посвященных профессиональной деятельности (труду), в которой личность проводит большую часть жизни и наиболее полно проявляет себя, подтверждает, что без достаточно высокого уровня профессиональной мотивации невозможно оптимальное взаимодействие между человеком и выполняемым им трудом [1; 3; 4; 6; 9; 11; 12; 13].

С учетом вышеизложенного возникает вопрос о создании необходимых условий для эффективной профессиональной деятельности военнослужащих. Для решения этой проблемы важно выявить мотивационные аспекты их профессиональной деятельности, в связи с чем следует выяснить, как осуществляется динамика мотивационной структуры военнослужащих в процессе военно-профессиональной деятельности (ВПД).

При изучении структуры профессиональной мотивации целесообразно сосредоточить усилия на подходе, который имеет соответствующую методологическую основу и отображает возможности военнослужащего успешно

выполнить задачи ВПД. Суть вопроса профессиональной мотивации следует рассматривать из хорошо проработанных методологических подходов. Анализ научных работ Б.Г. Ананьева, Г.А. Балла, Б.Ф. Ломова, С.Д. Максименко, Г.В. Ложкина, В.И. Осёдло, В.А. Татенко, Ж.П. Вирной и других авторов дает основания утверждать, что таким подходом, раскрывающим деятельно-творческую природу человека, может считаться субъектно-деятельностный [3; 7; 9;10; 11]. Он обеспечивает возможность рассматривать все разновидности потребностей личности военнослужащего, механизмы побуждения его поведения к деятельному утверждению и поиску смысла жизни, самоопределения, самореализации и самопознания индивидуального «Я». Именно отмеченные причины выступают главными «мотивационными линиями» военнослужащего в профессиональной деятельности. Проблема военно-профессиональной мотивации, которая рассматривается в пределах субъектно-деятельностного подхода, может быть представлена такими компонентами [10]:

- постановка целей (жизненные цели, планы) в профессиональной деятельности (Н.Ю. Волянюк, В.О. Татенко, Т.М. Титаренко);
- профессиональная самореализация (Л.А. Коростылева; Г.В. Ложкин, В.И. Осёдло и др.);
- профессиональное самоопределение (В.А. Бодров, Е.А. Климов);
- аутопсихологическая компетентность (В.И. Осёдло, Е.В. Татарионов);
- самооценка результатов профессиональной деятельности (С.Д. Максименко, Ю.П. Поваренков);
- стремление к профессиональным притязаниям (Т.М. Титаренко);
- интернальность в сфере профессиональных достижений (Е.Г. Ксенофонтова, В.И. Осёдло);
- профессиональные интересы и ценности (Э.Ф. Зеер, Е.П. Ильин, Ю.М. Швалб);
- эмоциональная стойкость и др. (Л.И. Анциферова, Н.В. Чепелева, Н.В. Макаренко).

**Изложение основного материала.** Для раскрытия и понимания содержания (мотивы и цели) профессиональной мотивации военнослужащего и ее проявлений (способов, условий и средств достижения мотивов и целей в профессиональной деятельности) важным является рассмотрение (анализ) в пределах определенного методологического подхода существующих механизмов реализации профессиональной мотивации, которые наполняют ее структурную основу (рис. 1).

Отметим, что деятельность – это совокупность действий, обусловленных мотивом. Профессиональная деятельность субъекта деятельности зависит от взаимодействия четырех компонентов: мотивации (мотивационный компонент), знаний (когнитивный компонент), умений (операционный компонент), личностных свойств (личностный компонент) [5].

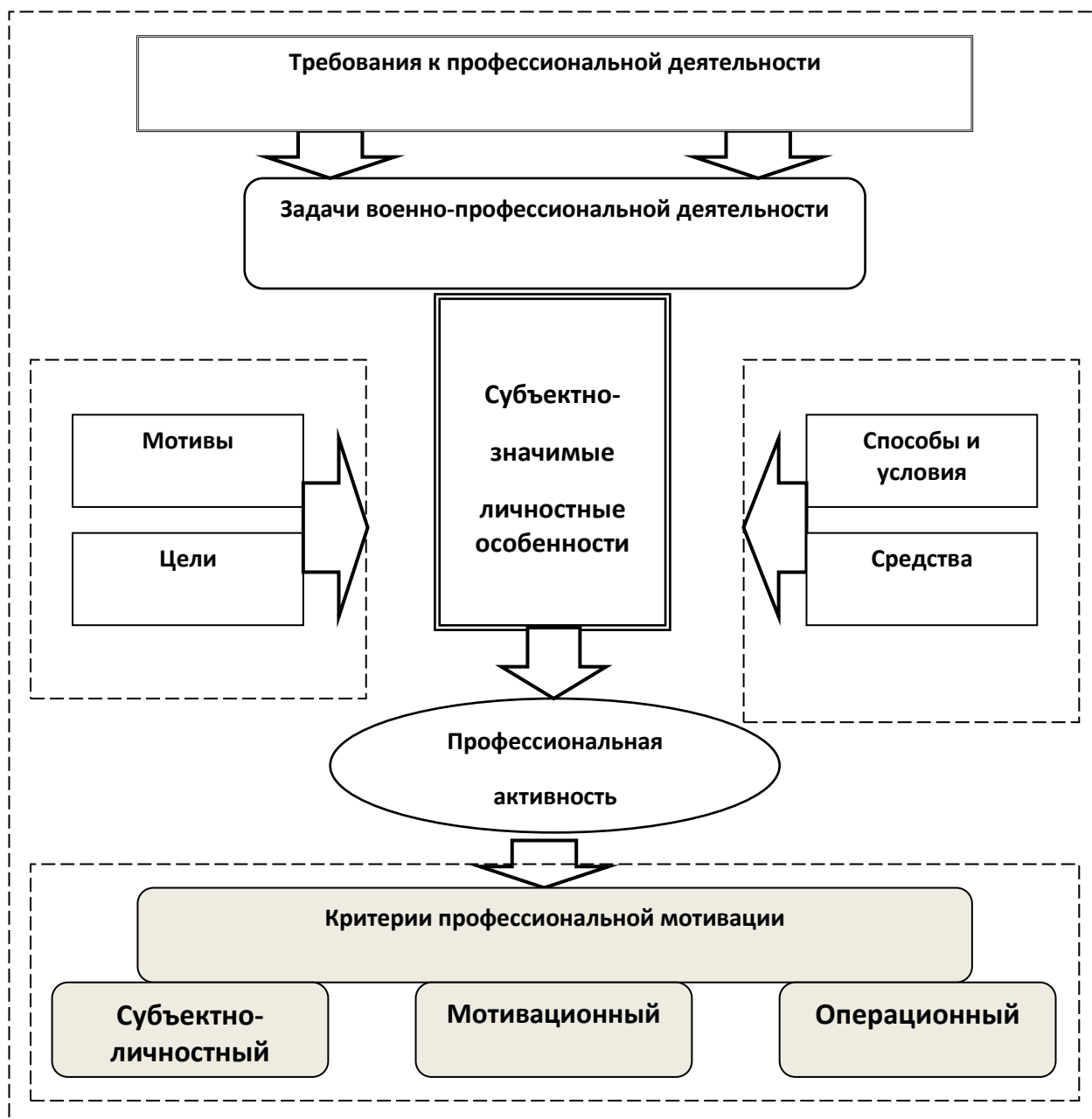


Рис. 1. Структурная модель профессиональной мотивации

Если первых три компонента личности в профессиональной деятельности (мотивационный, когнитивный и операционный) имеют функциональный характер, то четвертый – это стойкие личностные характеристики военнослужащего. Именно личностный компонент как комплекс личностно-индивидуальных и мотивационных психологических характеристик личности является самым весомым фактором, который стимулирует профессиональную мотивацию.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что на профессиональную мотивацию существенное влияние оказывают личностные свойства. Рассмотрим коротко их смысловые характеристики и взаимосвязь с профессиональной деятельностью.

В профессиональной мотивации важную роль играет ориентация личности на определенную цель, которая мобилизует как конкретные знания и умения, так и опыт самостоятельной практической работы. Постановка цели личностью свидетельствует о наличии у нее определенных устремлений и желаний, которые представляют собой процесс выбора мотивов и целей деятельности, а также обуславливают динамику их развития [3; 6; 10]. Для эффективного определения цели военнослужащему необходимы: умение четко сформулировать цель; осознание ее значения, способов и этапов достижения, возможных трудностей и путей их предотвращения; самоконтроль. Такая динамика нуждается в последующей трансформации профессиональной мотивации с учетом психологических закономерностей «сдвига мотива на цели» (А.Н. Леонтьев) и «фиксации установки» (Д.Н. Узнадзе).

Постановка цели стимулирует военнослужащего прилагать соответствующие усилия для ее достижения. Чтобы поставить цель, необходимо иметь такие мотивы: самоутверждение, самореализация, интерес к содержанию деятельности, стремление к достижению успеха, материальный стимул и др. Как правило, цель детерминирована несколькими мотивами. Установлено, что цель, подкрепленная большим количеством мотивов, будет сильнее влиять на деятельность человека. Актуализируя дополнительно мотивы самореализации и самоопределения, можно увеличить мотивационное влияние цели [4].

Профессиональная активность личности военнослужащего зависит от оценки различных аспектов военной службы с учетом личных индивидуальных потребностей и целей, которые могут совпадать или не совпадать с целями службы. Когда военнослужащий сам ставит перед собой цель, то может выполнить больший объем работы. Цель, заданная извне, не всегда повышает его активность, имеет меньшую побудительную силу. Она может не стать его целью, он не всегда автоматически принимает ее и хочет достичь. В связи с этим следует отметить, что личность, которая сама ставит перед собой цели, находится на более высокой ступени развития, чем та, которая принимает цели, навязанные ей другими людьми. Известно, что цель, поставленная человеком самостоятельно, усиливает мотивацию, создает позитивное настроение. При этом человек может работать над ее достижением значительно дольше, чем в случае, когда перед ним ставят задания другие люди.

Общие цели, общественные нормы, требования и задания, которые навязываются другими людьми, могут стать индивидуальными для военнослужащего, если они способствуют удовлетворению определенных его потребностей или являются средством для их достижения. Чтобы внешнее требование было принято, стало личным намерением, необходимо участие военнослужащего не только в постановке цели, но и в анализе, обсуждении условий ее достижения. Это способствует большему привлечению к деятельности и большей активности.

Именно в постановке цели как субъективной картине жизненного и профессионального пути отражаются показатели оценки собственных возможностей, стремлений и вкусов. Субъективная картина определяет возможности успешно усваивать и выполнять профессиональную деятельность с учетом особенностей развития личности и изменения условий деятельности.

Картина профессионального пути включает в себя профессиональные цели, планы, обстоятельства и профессиональную программу, которые развернуты в перспективе психологического будущего. Будущее своей профессиональной деятельности представляется личности как потенциально возможное, что позволяет регулировать поведение и влиять на возможность выбора и поступки. Реализует свой профессиональный потенциал личность посредством представления перспективы, наличия четких жизненных планов и способов их достижения.

Осознание военнослужащим собственных возможностей относительно реализации профессиональных намерений, ответственность за выбранную профессию становится сферой реализации важнейших личностных ценностей, которая обеспечивает мотивационную настройку на профессиональную деятельность. Исключительно важную роль в формировании личностного роста на этапе профессионального становления играет личностная система ценностных ориентаций. В первую очередь, это совокупность признаков, которые отображают внутреннюю основу отношений личности к деятельности. Ценностные ориентиры проявляются в целях, идеалах, интересах, убеждениях; существенно влияют на мотивацию поведения, стиль мышления; в известной мере определяют ожидания человека от профессии [7; 9; 10].

Система ценностных ориентиров, представленная через профессиональные интересы личности, является весомым побудительным фактором достижения цели в профессиональной деятельности. Профессиональные ценности определяют способность личности к организации собственной жизни, жизненных этапов и регуляции объективно существующих жизненных обстоятельств. Имея важное мотивационное значение, профессиональные ценности свидетельствуют о значимости профессиональной деятельности. Ученые утверждают, что именно в ценностных ориентирах заключается смысл жизни большинства людей. При этом основным фактором, который стимулирует реализацию в профессии, выступает именно личностный, который способствует конструктивной самореализации в профессиональной сфере [7; 10; 12; 13].

Осознанный профессиональный интерес выступает как мотив, намерение, сознательно поставленная цель. Удовлетворение интереса в большинстве своем приводит не к его угасанию, а к внутренней перестройке, обогащению и углублению заинтересованности, формирует возникновение новых интересов, которые отвечают высшему уровню профессиональной деятельности. Следовательно, интересы действуют как постоянный побуждающий механизм, в том числе и как мотив к совершению деятельности, и как соответствующее желание и стремление человека к актуализации и реализации собственных способностей в определенной профессиональной сфере [4; 11].

Именно поэтому интерес рассматривается среди других мотивационных аспектов, предусматривает постановку цели и определяет структуру направленности человека. Известно, что профессиональные интересы и личностные характеристики тесно связаны друг с другом. Способности и мотивация находятся в диалектическом единстве, и каждый из этих элементов определенным образом влияет на уровень успешности выполняемой деятельности. Между этими двумя факторами существует сложная система взаимосвязей. Так, при условии высокой заинтересованности личности конкретной деятельностью может включаться

компенсаторный механизм. Недостаток способностей при этом компенсируется за счет развития мотивационной сферы (заинтересованность предметом деятельности). Поэтому успешность личности в профессиональной деятельности определяется силой и стойкостью мотивов, их динамикой, структурой и иерархичностью.

Развитие профессиональной мотивации тесно связано с профессиональной самореализацией. Стремление к профессиональной самореализации проявляется посредством профессиональной мотивации и мотивирующего потенциала труда. Он, в свою очередь, будет зависеть от силы потребности индивидуального роста, которая предопределяет стремление к достижению желаемого результата. Офицеры с большой потребностью индивидуального роста острее будут переживать значимость труда и ответственность за результаты, что найдет отражение в более высоких показателях профессиональной деятельности [6; 9; 5; 7; 8; 9].

Следовательно, для оценки профессиональной мотивации личности военнослужащего надлежит использовать такие критерии:

- мотивационный – характер целей, мотивов, ценностных ориентаций и условий их развития, уровень притязаний, отношение к выбранной профессии, желание овладеть необходимыми знаниями, умениями, навыками и т. п.;
- субъектно-личностный – наличие сформированных субъектных качеств и личностного профессионального развития; степень реализации профессионального потенциала личности;
- операционный – преобладающие средства и способы реализации профессиональной деятельности, уровень результативности профессиональной деятельности, в том числе реализации профессиональных знаний, умений, навыков и практических профессиональных действий.
- К важным побудительным силам следует отнести профессиональное самоопределение. Суть профессионального самоопределения заключается:
  - в осознании себя личностью как субъекта конкретной профессиональной деятельности и предусматривает оценку собственных индивидуально-психологических особенностей и соотношения своих возможностей и психологических требований профессии;
  - своей роли в системе социальных отношений, а также ответственности за успешное выполнение деятельности и реализацию своих возможностей.

Ученые отмечают, что профессиональное самоопределение влияет на потребности, интересы, систему ценностей, профессиональную деятельность.

В сущности самоопределения выделяют феномены, которые касаются военно-профессиональной деятельности: ценностные представления о военной профессии (привлекательность или непривлекательность военной службы); профессиональные знания; оценка значимости военной деятельности; соотношение профессиональных ценностей и жизненных ориентиров военнослужащего с другими личностными целями и ценностями; место военно-профессиональной

деятельности в структуре «смысла жизни» и т. д. Следовательно, представление военнослужащего о ценностях, мотивах, интересах и потребностях служит детерминантом его жизнедеятельности [10].

Профессиональные ценности определяют способность личности к организации собственной жизни, жизненных этапов и регуляции объективно существующих жизненных обстоятельств. Имея важное мотивационное значение, профессиональные ценности свидетельствуют о значимости профессиональной деятельности. Ученные утверждают, что именно в ценностных ориентирах заключается смысл жизни большинства людей. При этом основным фактором, который стимулирует продуктивность профессиональной реализации, выступает именно личностный фактор, который способствует конструктивной самореализации в профессиональной сфере [5–8; 10].

Особое внимание в структуре профессиональной мотивации принадлежит профессиональным притязаниям. Они формируются посредством индивидуального стиля профессиональной деятельности, который характеризует людей с четко выраженной тенденцией к достижению успеха в профессиональной сфере. Эти люди решительны, настойчивы, уверены в себе, не останавливаются на достигнутом. Их личностные характеристики проявляются на уровне самосознания и раскрываются в процессе регуляции поведения в профессиональной деятельности.

В достижении человеком конкретной цели в профессиональной деятельности есть вопрос – где локализуются силы, которые влияют на результаты действий и осуществляют контроль за позитивным и негативным исходом? Безусловно, убеждение относительно возможности самоконтроля и саморегуляции тесно переплелись, хотя и не являются тождественными [10]. Таким образом, критерием уровня развития профессиональной мотивации должна быть интернальность в сфере профессиональных достижений, которая характеризует склонность проявлять инициативу, брать ответственность на себя. Такая личность считает, что достижения в профессиональной деятельности зависят, в первую очередь, от ее собственных усилий и способностей.

Следует отметить, что для успешного выполнения профессиональной деятельности в особых условиях военнослужащий вынужден обращаться к использованию внутренних ресурсов, которые используются как на получение позитивного результата деятельности, так и на компенсацию неблагоприятного влияния среды его окружения. К таким внутренним ресурсам профессиональной мотивации мы относим аутопсихологическую компетентность, которая включает в себя показатели зрелости личности профессионала, интеллектуальную и поведенческую гибкость, умение адаптироваться, способность управлять собственным развитием, высокую мотивацию достижения, адекватную самооценку в сочетании с высоким уровнем восприятия и самоуважения, самоидентификацию себя в профессии. В целом уровень аутопсихологической компетентности личности военнослужащего дает возможность оценить его умение оптимально использовать собственный психологический ресурс в профессиональной деятельности [7; 10].

Приведенный анализ позволяет сделать вывод, что процесс развития мотивов военно-профессиональной деятельности заключается, прежде всего, в последующем раскрытии возможностей удовлетворения потребностей военнослужащего.



Потребности личности охватывают предмет деятельности, следствием чего является формирование структуры профессиональных мотивов и их осознание. В результате этого процесса устанавливается личностный смысл деятельности и отдельных ее аспектов, что отображается в характере ее выполнения. Это предопределяет последующие преобразования, которые помогают осуществить установку на профессиональные успехи, влияют на специфику выполнения служебных заданий, их динамику, напряженность и, в результате, на формирование специфической психологической системы военно-профессиональной деятельности.

Таким образом, рассмотренные выше положения дают основания утверждать, что у военнослужащих существует некий внутренний мотивационный потенциал, реализация которого будет определять потребность индивидуального роста и стремление к достижению высоких результатов в ратном труде. Исходя из этого следует отметить, что процесс формирования мотивации военного профессионала будет предопределяться синтезом возможностей, способностей и активности его личности, а также требованиями деятельности исходя из ее содержания, особенностей, средств, условий и организации.

## ВЫВОД

Исследование мотивации военно-профессиональной деятельности нуждается в изучении разных источников активности, которые находят отображение в соответствующих эмпирических индикаторах, которыми могут быть характеристики личности, которые выступают одновременно и регуляторами, и источниками профессиональной мотивации. Поэтому основная функция мотивации заключается в оптимальном привлечении (использовании) психических, личностных, профессиональных и других ресурсов для достижения целей военно-профессиональной деятельности.

## Литература

1. Балл Г.А. «Мотив»: уточнения понятия / Балл Г.А. // Психологический журнал. 2004. Т. 25. № 4.
2. Бодров В.А. Нелинейная модель мотивационной сферы личности / Бодров В.А., Ложкин Г.В., Плющ А.Н. // Психологический журнал. 2001. № 2.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров. М.: ПЕР СЭ, 2001.
4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие / Е.А. Климов. Ростов-на-Дону.:Изд-во «Феникс», 1996.
5. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. М.: Смысл; Изд. центр «Академия», 2004.
6. Максименко С.Д. Генезис существования личности. К.: Изд-во ООО «КММ», 2006.

7. *Максименко С.Д.* Субъектный подход в изучении профессиональной самореализации / С.Д. Максименко, В.И. Осёдло // Психология и право. 2011. № 1.
8. *Могилевкин Е.А.* Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. [монография] / Е.А. Могилевкин. СПб.: Речь, 2007.
9. *Осьодло В.* / Розвиток професійної мотивації суб'єкта військової діяльності / В. І. Осьодло // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія № 12. Психологічні науки: Зб. наукових праць. К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2011. № 34 (58).
10. *Осьодло В.І.* Психологія професійного становлення офіцера: [монографія] / В.І. Осьодло. К.: ПП «Золоті ворота», 2012.
11. *Рибалка В.В.* Психологія праці особистості: Навч.-метод. посібник / В.В. Рибалка. К.: КМПУ ім. Б.Д. Грінченка, 2006.
12. *Татенко В.А.* Психологія в суб'єктному измерении [монографія] / В.А. Татенко. К.: Просвіта, 1996.
13. *Титаренко Т.М.* Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Т. М. Титаренко. К.: Либідь, 2003.
14. *Українська психологічна термінологія: словник-довідник* / [авт-уклад. С.І. Болтівець, Н.В. Слободяник, М.-Л. А Чепи, Н.В. Чепелева; за ред. М.-Л.А. Чепи]. К.: ДП «Інформаційно – аналітичне агентство», 2010.

# Subject-activity approach to the study of motivational factors of officers' personality

*Osyodlo V.I., Head of the Department of Social Sciences, National University of Defense of Ukraine, PhD in Psychology, Professor (Kiev) (joker2128@yandex.ua)*

*Kovalchuk A.P., Associate Professor, National University of Defense of Ukraine, PhD in Psychology, Professor (Kiev)*

---

On the basis of subject-activity approach, we consider motivational conceptual characteristics of officers' personality traits, their relationship with professional activities in special circumstances. Based on synthesis of existing views on the problem of professional motivation, we offer its structural model, based on this methodological approach. We revealed the content (motives and goals) and appearances (ways and means) of motivation in professional activities. Based on structured driving forces, we revealed the internal motivations that determine orientation of military activity in professional behavior and regulation of objectively existing conditions and situations of professional activity. We investigated their role in formation of professional activity motivational factors. The data show that the motivation of an officer will be predetermined by synthesis of capabilities, abilities and his own activity, as well as by the requirements of the activity, in terms of its content, features, tools, and conditions.

**Keywords:** motivation, personal characteristics, professional activity in special circumstances, subject-activity approach.

---

## References

1. *Ball G.A.* «Motiv»: utochnenija ponjatija / Ball G.A. // Psihologicheskij zhurnal. 2004. T. 25. № 4.
2. *Bodrov V.A.* Nelinejnaja model' motivacionnoj sfery lichnosti / Bodrov V.A., Lozhkin G.V., Pljushh A.N. // Psihologicheskij zhurnal. 2001. № 2.
3. *Bodrov V.A.* Psihologija professional'noj prigodnosti / V.A. Bodrov. M.: PER Sje, 2001.
4. *Klimov E.A.* Psihologija professional'nogo samoopredelenija: Ucheb. posobie / E.A. Klimov. Rostov-na-Donu.:Izd-vo «Feniks», 1996.
5. *Leont'ev A. N.* Dejatel'nost'. Soznanie. Lichnost' / A. N. Leont'ev. M.: Smysl; Izd. centr «Akademija», 2004.

6. *Maksimenko S.D.* Genezis sushhestvovaniya lichnosti. K.: Izd-vo OOO «KMM», 2006.
7. *Maksimenko S.D.* Subektnyj podhod v izuchenii professional'noj samorealizacii / S.D. Maksimenko, V.I. Osjodlo // Psihologija i pravo. 2011. № 1.
8. *Mogilevkin E.A.* Kar'ernyj rost: diagnostika, tehnologii, trening. [monografija] / E.A. Mogilevkin. SPb.: Rech', 2007.
9. *Os'odlo V. I* Rozvitok profesijnoï motivacii sub'ekta vijs'kovoï dij'al'nosti / V. I. Os'odlo // Naukovij chasopis NPU imeni M.P. Dragomanova. Serija № 12. Psihologichni nauki: Zb. naukovih prac'. K.: NPU imeni M.P. Dragomanova, 2011. № 34 (58).
10. *Os'odlo V.I.* Psihologija profesijnogo stanovlennja oficera: [monografija] / V.I. Os'odlo. K.: PP «Zoloti vorota», 2012.
11. *Ribalka V.V.* Psihologija praci osobistosti: Navch.-metod. posibnik / V.V. Ribalka. K.: KMPU im. B.D. Grinchenka, 2006.
12. *Tatenko V.A.* Psihologija v sub#ektnom izmerenii [monografija] / V.A. Tatenko. K.: Prosvita, 1996.
13. *Titarenko T.M.* Zhittevij svit osobistosti: u mezhah i za mezhami budennosti / T. M. Titarenko. K.: Libid', 2003.
14. Ukraïns'ka psihologichna terminologija: slovnik-dovidnik / [avt-uklad. S.I. Boltivec', N.V. Slobodjanik, M.-L. A Chepa, N.V. Chepeleva; za red. M.-L.A. Chepi]. K.: DP «Informacijno – analitichne agentstvo», 2010.