

УДК 159.9:331.101.3:004

Філоненко Дарина,

здобувач ступеня PhD кафедри загальної психології

Київського національного університету ім. Тараса Шевченка

ORCID iD: 0000-0002-8323-7905

DOI https://doi.org/10.35619/prap_rv.vi13.139

СТРУКТУРА МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ ОСОБИСТОСТІ ІТ-СПЕЦІАЛІСТА

Анотація. Відзначено, що одним з основних видів такої мотивації виступає мотивація досягнення, що визначає прагнення людини виконати справу на високому рівні якісно всюди, де є можливість проявити свою майстерність і здібності. Мета роботи полягає у вивченні конкретного змісту і особливостей структури мотивації досягнення ІТ-спеціаліста та виділення механізмів її функціонування. Метою даної статті є доповнення наукового розуміння структури мотивації досягнень особистості ІТ-спеціаліста. Відзначено, що в структурі мотивації досягнення ІТ-спеціаліста правомірно виділити чотири основних структурних компонента: мотивацію ініціації, мотивацію селекції, мотивацію реалізації і мотивацію постреалізації. Одним з основних механізмів актуалізації мотивації ІТ-спеціаліста виступає мотиваційно-емоційна оцінка ситуації суб'єктом, що складається з оцінки мотиваційної значущості ситуації і оцінки загальної компетентності в ситуації досягнення. Зазначимо, що інтенсивність мотиваційної тенденції буде змінюватися в залежності від зміни величини двох зазначених параметрів як у ІТ-спеціалістів з мотивом прагнення до успіху, так і з мотивом уникнення невдачі. Констатовано, що мотиваційна включеність ІТ-спеціаліста є одночасно причиною і результатом процесу діяльності, ядром інтрагенної активності. Формування мотиваційна включеності ІТ-спеціалістів на різних етапах діяльності має специфічні відмінності та існують спеціальні психологічні механізми формування і підвищення рівня мотиваційної включеності. Висновок з даного дослідження, передбачає, що у структурі мотивації досягнення ІТ-спеціаліста варто виділяти такі складові, як мотивація адаптації та мотивація трансценденції. «Адаптивна» складова мотивації досягнення пов'язана з прагненням орієнтуватися на зовнішні стандарти, з бажанням підтримувати досягнуті результати на високому рівні. Вона має прагматичне забарвлення і пов'язана із зовнішньою оцінкою досягнутого успіху (похвала, винагорода). «Трансцендентна» складова пов'язана з бажанням постійно виходити за свої межі, не зупинятися на досягнутому, реалізовувати свій потенціал навіть у випадках, якщо результати не будуть оцінені оточуючими гідно. Перспективним для подальших розвідок у даному напрямку є вивчення психологічних корелятів мотивації досягнення в часовій перспективі особистості ІТ-спеціаліста та оптимізації функціонального стану суб'єкта праці, що в істотній мірі визначає його готовність до роботи та професійну надійність.

Ключові слова: мотиваційна сфера, професійна діяльність, адаптація, часова перспектива, підготовка.

Постановка проблеми. Активізація людського фактора – одне з центральних завдань, що стоять перед нашим суспільством на сучасному етапі розвитку. Вирішення цього складного завдання особливо гостро ставить питання про необхідність перебудови мотиваційної сфери особистості. У зв'язку з цим, більшої значущості набуває дослідження таких форм мотивації, які, проявляючись у різних сферах діяльності (професійній, науковій, навчальній тощо), визначають творче, ініціативне ставлення до справи і впливають як на характер, так і на якість виконання роботи. Одним з основних видів такої мотивації виступає мотивація досягнення, що визначає прагнення людини виконати справу на високому рівні якісно всюди, де є можливість проявити свою майстерність і здібності. Принципово важливим є те, що мотивація досягнення тісно пов'язана з такими якостями особистості як ініціативність, відповідальність, сумлінне ставлення до професії, реалістичність в оцінці

своїх можливостей при постановці завдань тощо (Бодров, 1991, с. 111-120; Маслач, 2001, с.76; Emmons, Diener, 1985, с. 95).

Відзначимо, що одним з основних механізмів актуалізації мотивації досягнення є мотиваційна оцінка ситуації, при цьому мотиваційна значущість ситуації і компетентність в ситуації є двома головними детермінантами процесу ініціації діяльності. Нами проаналізовані та вивчені спеціальні механізми мотивації особистості ІТ-спеціалістів, що опосередковують процеси реалізації прийнятого наміру; виділені детермінанти і механізми саморегуляції – мотиваційні самоінструкції, різні типи раціональних стратегій, емоційний самовплив, контроль за ситуацією та розподілом часу (Березин, 1988, с. 78; Голиков, 2000, с. 16; Конопкин, 1989, с. 159).

Отримані в дослідженні дані можуть бути використані для вирішення практичних завдань щодо оптимізації виконання діяльності ІТ-спеціаліста та підвищення її ефективності в різних ситуаціях досягнення (виробничій, науковій, навчальній тощо). Крім того, результати дослідження можуть застосовуватися для розробки практичних рекомендацій при побудові програм тренінгу ІТ-спеціалістів з метою формування оптимальних видів мотивації досягнення.

Мета дослідження. Мета роботи полягає у вивченні конкретного змісту і особливостей структури мотивації досягнення ІТ-спеціаліста та виділення механізмів її функціонування. *Метою даної статті* є доповнення наукового розуміння структури мотивації досягнень особистості ІТ-спеціаліста.

Аналіз досліджень і публікацій. Аналіз наукових джерел дозволяє розглядати мотивацію як цілісний процес, що регулює виконання діяльності протягом всього процесу її здійснення. Це дозволило виділити деякі структурні компоненти мотивації ІТ-спеціаліста і розглянути основні етапи мотиваційного процесу (ініціація, селекція, реалізація та постреалізація). Мотивація розглянута як з боку змістовного аспекту – аналізу її регулятивної функції, що здійснюється різними механізмами і детермінантами, так і з боку динамічного аспекту – виникнення і трансформації мотиваційного спонукання в ході функціонування мотивації (Корольчук, Крайнюк, Косенко, Кочергіна, 2002, с.75; Шадриков, 2007, с.50; Emmons, Diener, 1985, с. 89)

Мотив виступають в роботі ІТ-спеціаліста як функціональні системи інтегрованих воедино афективних і когнітивних процесів. Розгляд мотивації як складної багаторівневої функціональної системи, як єдності афективних і когнітивних процесів дозволяє подолати одностороннє трактування мотивації досягнення або як динамічного утворення, або як когнітивного, а також протиставити трактуванню мотивації як проміжного процесу погляд на мотивацію, як на психічний процес, який регулює діяльність конкретного суб'єкта в актуальній ситуації. У структурі мотивації досягнення ІТ-спеціаліста правомірно виділити чотири основних структурних компонента: мотивацію ініціації, мотивацію селекції, мотивацію реалізації і мотивацію постреалізації. Одним з основних механізмів актуалізації мотивації ІТ-спеціаліста виступає мотиваційно-емоційна оцінка ситуації суб'єктом, що складається з оцінки мотиваційної значущості ситуації і оцінки загальної компетентності в ситуації досягнення. Зазначимо, що інтенсивність мотиваційної тенденції буде змінюватися в залежності від зміни величини двох зазначених параметрів як у ІТ-спеціалістів з мотивом прагнення до успіху, так і з мотивом уникнення невдачі. Вибір мети в ситуації досягнення у ІТ-спеціалістів з мотивом прагнення до успіху і мотивом уникнення невдачі залежить від мотиваційної значущості ситуації, загальної та конкретної компетентності суб'єкта (Горго, 2006, с. 45; Калин, 1984, с. 74; Маслач, 2001, с. 60).

Реалізація обраної мети та виконання відповідної дії не обмежується тільки спеціальними механізмами мотивації, що контролюють та регулюють реалізацію наміру. Процеси каузальної атрибуції опосередковують здійснення діяльності на етапі завершення виконання однієї дії і переходу до виконання іншої, при цьому функція опосередкування проявляється по-різному у ІТ-спеціалістів з мотивом прагнення до успіху та з мотивом уникнення невдачі. Актуалізація мотивації є однією з важливих ланок мотиваційного процесу. На цьому етапі мотивації мотиви набувають статусу реально діючих, і починає

розгортатися мотиваційний процес, що детермінує виконання діяльності. Існують різні мотиваційні змінні і процеси, що забезпечують функціонування даного структурного компонента мотивації (Хазанов, 2011, 34 с.). При розробці проблеми актуалізації, нам необхідно звернутися до теорій, що сформульовані у рамках дослідження мотивації досягнення, де актуалізація мотивації розглядається більш детально. Докладний аналіз цих поглядів допоможе виділити основні суперечності в цій галузі досліджень, що дозволить намітити способи подальшої розробки проблеми актуалізації мотивації досягнення. У моделях мотивації досягнення вважається, що актуалізація мотивації відбувається, коли індивід стикається із ситуацією досягнення, в якій очікується, що виконання діяльності буде оцінюватися на основі деякого стандарту майстерності (Хазанов, 2011, 25 с.; Emmons, Diener, 1985, с. 88). На думку Аткінсона, в такій ситуації латентний мотив актуалізується, якщо деякі специфічні характеристики – когнітивні очікування – вказують на те, що за допомогою певних дій можна досягти успіху.

У проведеному нами дослідженні виявлено, що професійна мотивація (внутрішня «Я-концепція») має високий рівень у ІТ-спеціалістів та у більшості досліджуваних переважає мотивація успіху. Всього у дослідженні прийняло участь 200 осіб. Основні характеристики вибірки представлені у таблиці 1.

За соціально-демографічними показниками (вік, спеціальність, стаж роботи і т.д.) респонденти були поділені на групи, за якими здійснювались порівняння. Групи були виділені на основі розподілу відповідей, тобто за процентилями (розділовим був показник у 50%).

Таблиця 1

Характеристики вибірки

Характеристики		Кількість	Відсотки
Вік	21-29 років	118	59
	30-50 років	82	41
Стать	Жінки	98	49
	Чоловіки	102	51
Освіта	Повна середня	2	1
	Неповна вища	8	4
	Повна вища	190	95
Сімейний стан	Одружений/Заміжня	84	42
	Розлучений/а	10	5
	Неодружений/незаміжня	74	37
	Не відповіли	32	16
Спеціальність	Гуманітарна	98	49
	Технічна	86	43
	Не відповіли	16	8
Стаж роботи в ІТ-сфері	До 4 років	110	55
	Більше 5 років	90	45
Кількість ІТ-компаній, в яких працювали	До 3 компаній	130	65
	Більше 4 компаній	70	35
Тип компанії	Продуктова компанія	106	53
	Аутсорс/Аутстаф-компанія	94	47

На рисунку 1 ми бачимо, досліджувані, що змінили менше трьох компаній, мають більш яскраво виражену мотивацію досягнення успіху, і ця різниця є статистично значущою.

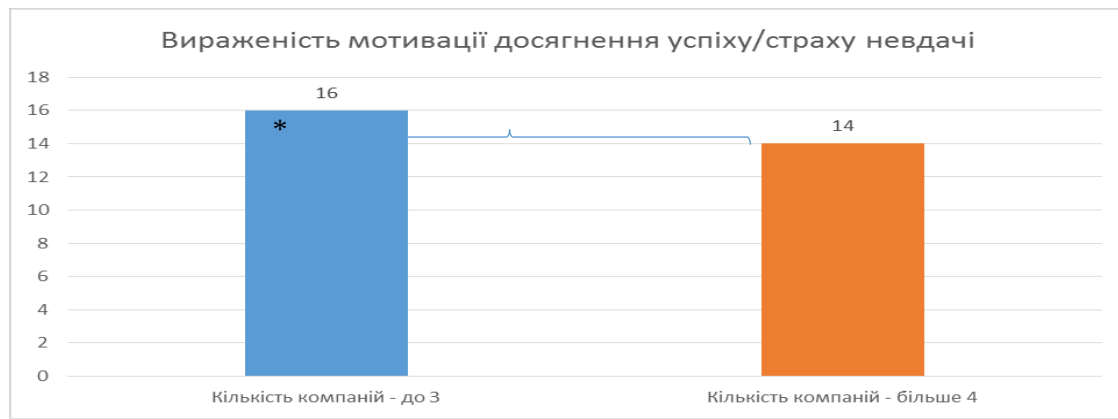


Рис. 1. Вираженість мотивації досягнення успіху/страху невдачі

Показники «гідність» та «самореалізація» незначно вищі у тих учасників, що змінили більше 4 компаній, тоді як показник «суспільство» у них нижчий. Статистично значущої різниці відмічено не було.

Як ми бачимо з рисунку 2, показники зовнішньої та внутрішньої Я-концепції вищі у досліджуваних, що змінили менше 3 компаній, у порівнянні з тими учасниками, що змінили більше 4 компаній. Проте не відмічено статистично значущої різниці.

Зазначимо, що, здебільшого, суб'єкт розглядається через систему його відносин з навколишньою дійсністю, зумовленої суспільними відносинами.

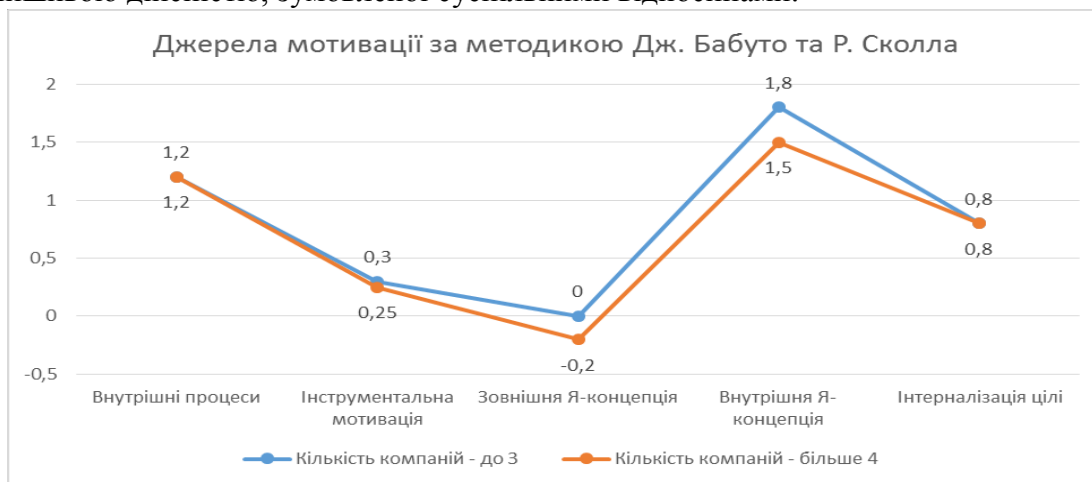


Рис. 2. Джерела мотивації за методикою Дж. Бабуто та Р. Сколла

Показники нейротизму, відкритості досвіду та сумлінності незначно вищі серед учасників, що змінили менше трьох компаній у сфері ІТ (рисунок 3).

Зазначимо, що найчастіше у дослідженнях, які використовують прийоми варіювання характеристик ситуації для актуалізації мотивації, передбачається, що мотивація, таким чином, вже актуалізована. При цьому аналізу піддається вплив мотивів на різні психічні процеси (мислення, сприйняття тощо). Найбільш поширеним є пояснення актуалізації мотивації на основі теорії дефіциту і редукції потреби: вважається, що мотиваційні змінні активуються за рахунок внутрішніх стимулів (загострення потреби, зумовленої дефіцитом) або зовнішніх стимулів, або на основі і тих, і інших. Проста схема, яка використовується в цьому випадку, виглядає наступним чином: загострення потреби веде до активування мотиву, а це в свою чергу детермінує поведінку, нарешті, виникає стан спокою (потреба задовольняється, і мотиви переходять у латентний стан).

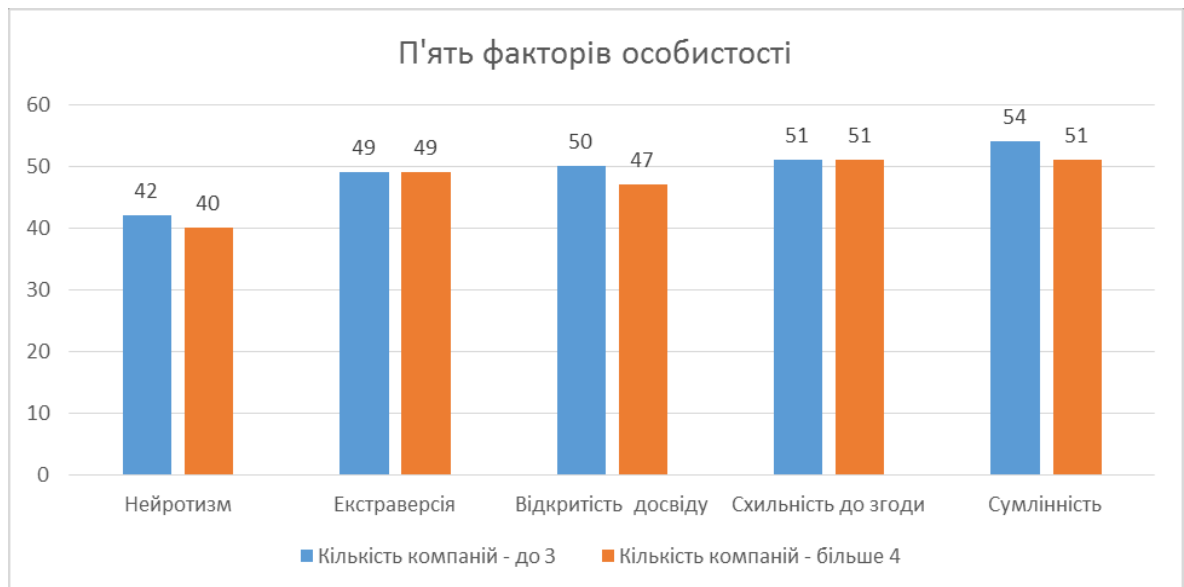


Рис. 3. П'ять факторів особистості

Показники «позитивне минуле» та «фаталістичне теперішнє» незначно вищі серед досліджуваних, що змінили менше 3 компаній, а ось показник «позитивне минуле» вищий у тих, хто змінив більше 4 компаній.

Станом на сьогодні, є низка суперечностей, що мають місце у вивченні мотивації досягнення: розроблено велику кількість методик, спрямованих на діагностику мотивації досягнення, але при цьому значно менше уваги приділяється теоретичному аналізу конструктів, що лежать в основі таких методик; пропонувані в різних методиках питання-твердження часто мають багато спільного, але при цьому позначення вимірюваних конструктів можуть істотно відрізнятися (мотивація успіху, прагнення до успіху, прагнення до досягнення мети, потреба в досягненні, мотивація досягнення, мотив досягнення); виявлені в роботах різних авторів взаємозв'язки мотивації досягнення з іншими психологічними феноменами, а також результати міжстатевих і гендерних досліджень мотивації досягнення мають суперечливий характер (Бодров, 1991, с. 111-120; Маслач, 2001, с.76; Шадриков, 2007, с.67).

Значні кореляції між показниками різноманітних методик обумовлені дією генерального фактора мотивації досягнення. У мотивації досягнення можна виділити емоційно стабілізуючу і дестабілізуючу складові, відображенням яких є особливості взаємозв'язків показників методик з нейротизмом, емоційною стійкістю і самоприйняттям. У мотивації досягнення можна виділити гендерні складові, які відображають специфіку мотивації досягнення і проявляються в особливостях кореляційних зв'язків показників у чоловіків і жінок. Існують значущі взаємозв'язки між трьома рівнями прояву мотивації досягнення – психометричним, поведінковим, а також рівнем імпліцитних уявлень.

Варіативність кореляційних зв'язків показників з нейротизмом, а також з самоприйняттям є підтвердженням існування різних типів мотивації досягнення, що розрізняються за особливостями співвідношення емоційно стабілізуючої і дестабілізуючої складових. При цьому, маскулінний варіант мотивації досягнення допускає вираженість таких рис особистості, як висока его-напруженість, низька дипломатичність, підозрілість, радикалізм, схильність здійснювати недоброчесні вчинки, оптимізм, інтернальність в області виробничих відносин, тоді як фемінінний варіант, навпаки, має на увазі низьку его-напруженість, виражену дипломатичність, довірливість, консерватизм, сумлінність, високу загальну інтернальність і схильність брати на себе відповідальність. Дослідження показало, що мотивація досягнення, яка визначається за допомогою психометричного методу, має свої кореляти в сфері імпліцитних уявлень і в поведінковій сфері (Голиков, 2000, с. 16; Маслач, 2001, с.76; Хазанов, 2011, 34 с.).

Однією з перших концепцій мотивації досягнення є модель ризикового вибору, сформульована Дж. Аткинсоном на основі запропонованої К. Левіним моделі «особистість і оточення», яка передбачає розгляд взаємодії особистості і соціуму. Згідно Д. МакКлелланда, мотив досягнення передбачає, що щось робиться краще заради самого цього факту, через внутрішнє задоволення від поліпшення власної діяльності. Мотивація досягнення – це актуалізований в конкретний момент часу мотив досягнення, який актуалізується в певних умовах, коли присутній стимул досягнення. Підсилювач досягнення – це такий стимул, який дозволяє людині отримати задоволення від успішної діяльності заради неї самої чи від демонстрування оточуючим свою здатність зробити щось. В рамках психоаналітичного і гуманістичного напрямків мотивація досягнення не підлягала емпіричному вивченню, проте феномени, які описуються авторами, опосередковано нагадують мотивацію досягнення.

Реальні досягнення особистості ІТ-спеціаліста в тій чи іншій частині багатовимірною світу, представленого значущими життєвими сферами, виступають як результат перетворення можливостей в дійсність, що дозволяє розглядати досягнення як один з показників самореалізації людини. Успішність самореалізації людини в тій чи іншій життєвій сфері, що виражається в реальних досягненнях даної сфери і суб'єктивних оцінках, може визначатися ступенем вираженості мотивації досягнення. У ІТ-спеціалістів з вираженою мотивацією досягнення спостерігається активний пошук життєвих сфер, в яких актуальні термінальні цінності можуть бути найбільш успішно реалізовані.

Висновки і перспективи подальших розвідок.

1. Передбачається, що людина, приступаючи до будь-якого виду діяльності, вже мотивована на високому рівні значущості – відповідно і працювати буде продуктивно та з високою віддачею. Але як показує повсякденна практика, мотивація у суб'єктів діяльності в багатьох випадках слабка, структура мотивації неповноцінна і збиткова, існують психологічні бар'єри і невротичне блокування різних елементів і видів діяльності.

2. Мотиваційна включеність ІТ-спеціаліста є одночасно причиною і результатом процесу діяльності, ядром інтрагенної активності. Існують різні рівні мотиваційної включеності, які своєрідно позначаються на ефективності соціореабілітації. Формування мотиваційна включеності ІТ-спеціалістів на різних етапах діяльності має специфічні відмінності та існують спеціальні психологічні механізми формування і підвищення рівня мотиваційної включеності.

3. Процес формування професійної самосвідомості особистості ІТ-спеціаліста детермінується взаємодією особистісних аспектів і компонентів професійної діяльності на мотиваційно-вольовому, когнітивному та операційному рівнях. Наявність віддаленої часової перспективи, переважна орієнтація особистості на майбутнє, позитивне емоційне ставлення до майбутнього та минулого пов'язані зі сформованістю ієрархії ціннісних орієнтацій особистості ІТ-спеціаліста.

4. У структурі мотивації досягнення ІТ-спеціаліста нами виділяються такі складові, як мотивація адаптації та мотивація трансценденції. «Адаптивна» складова мотивації досягнення пов'язана з прагненням орієнтуватися на зовнішні стандарти, з бажанням підтримувати досягнуті результати на високому рівні. Вона має прагматичне забарвлення і пов'язана із зовнішньою оцінкою досягнутого успіху (похвала, винагорода). «Трансцендентна» складова пов'язана з бажанням постійно виходити за свої межі, не зупинятися на досягнутому, реалізовувати свій потенціал навіть у випадках, якщо результати не будуть оцінені оточуючими гідно.

Перспективним для подальших розвідок у даному напрямку є вивчення психологічних корелятів мотивації досягнення в часовій перспективі особистості ІТ-спеціаліста та оптимізації функціонального стану суб'єкта праці, що в істотній мірі визначає його готовність до роботи та професійну надійність.

СПИСОК ПОСИЛАНЬ

Березин, Ф. Б. (1988). *Психическая и психофизиологическая адаптация человека*. Ленинград: Наука.

Бодров, В. А. (1991). Психофизиологические проблемы профессиональной надежности человека-оператора. *Психологические проблемы профессиональной деятельности* (с. 111-120). Москва: Наука.

Голиков, Ю. Я. (2000). Теоретические основания проблем взаимодействия человека и техники. *Психологический журнал*, 21(5), 5-18.

Горго, Ю. П. (2006). *Оцінка та керування функціональними робочими станами людини*. Запоріжжя: Запорізький національний університет.

Конопкин, О. А. (1989). Функциональная структура саморегуляции деятельности и поведения. *Психология личности в социалистическом обществе: активность и развитие личности* (с. 158-172). Москва: Наука.

Корольчук, М. С., Крайнюк, В. М., Косенко, А. Ф., Кочергіна, Т. І. (2002). *Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я*. Київ: Інкос.

Маслач, К. (2001). *Профессиональное выгорание: как люди справляются*. Санкт-Петербург: Питер.

Хазанов, И. Я. (2011). *На пути профессионального совершенствования*. Курган.

Шадриков, В. Д. (2007). *Проблемы системогенеза профессиональной деятельности*. Москва: Наука.

Emmons, R. A., & Diener, E. (1985). Personality correlates of subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 11(1), 89-97.

REFERENCES

Berezin, F. B. (1988). *Psikhicheskaya i psikhofiziologicheskaya adaptatsiya cheloveka* [Mental and psychophysiological adaptation of a person]. Leningrad: Nauka. [in Russian].

Bodrov, V. A. (1991). Psikhofiziologicheskiye problemy professionalnoy nadezhnosti cheloveka-operatora [Psychophysiological problems of professional reliability of the human operator]. *Psikhologicheskiye problemy professionalnoy deyatel'nosti* (s. 111-120). Moskva: Nauka. [in Russian].

Golikov, Yu. Ya. (2000). Teoreticheskiye osnovaniya problem vzaimodeystviya cheloveka i tekhniki [The theoretical basis of the problems of interaction between man and technology]. *Psikhologicheskiy zhurnal*, 21(5), 5-18. [in Russian].

Horho, Yu. P. (2006). *Otsinka ta keruvannia funktsionalnykh robotnykh stanamy liudyny* [Assessment and management of human functional states] Zaporizhzhia: Zaporizhzhya National University. [in Ukrainian].

Konopkin, O. A. (1989). Funktsionalnaya struktura samoregulyatsii deyatel'nosti i povedeniya [Functional structure of self-regulation of activity and behavior]. *Psikhologiya lichnosti v sotsialisticheskoy obshchestve: aktivnost i razvitiye lichnosti* (s. 158-172). Moskva: Nauka. [in Russian].

Korolchuk, M. S., Krainiuk, V. M., Kosenko, A. F., & Kocherhina, T. I. (2002). *Psykhologichne zabezpechennia psikhichnoho i fizychnoho zdorovia* [Psychological support for mental and physical health]. Kyiv: Inkos. [in Ukrainian].

Maslach, K. (2001). *Professionalnoye vygoraniye: kak lyudi spravlyayutsya. Praktikum po sotsialnoy psikhologii* [Burnout: how people cope]. Sankt-Peterburg: Piter. [in Russian].

Khazanov, I. Ya. (2011). *Na puti professionalnogo sovershenstvovaniya* [On the way to professional development]. Kurgan. [in Russian].

Shadrikov, V. D. (2007). *Problemy sistemogeneza professionalnoy deyatel'nosti* [Problems of systemogenesis of professional activity]. Moskva: Nauka. [in Russian].

Emmons, R. A., & Diener, E. (1985). Personality correlates of subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 11(1), 89-97. [in English].

STRUCTURE OF MOTIVATION OF PERSONAL ACHIEVEMENT OF IT SPECIALIST

Filonenko Daryna,

PhD student

Taras Shevchenko National University

ORCID iD: 0000-0002-8323-7905

DOI https://doi.org/10.35619/prap_rv.vi13.139

Abstract. *It is noted that one of the main types of such motivation is achievement motivation, which determines the desire of a person to qualitatively perform work at a high level wherever it is possible to show his/her skills and abilities. The purpose of this work is to study the specific content and features of the structure of motivation of achievements of an IT specialist and to identify the mechanisms for its functioning. The objective of this research paper is to supplement scientific understanding of the structure of motivation of achievements of personality of an IT specialist. It is noted that it is reasonable to distinguish four main structural components in the structure of motivation of achievements of IT-specialist: motivation of initiation, motivation of selection, motivation of realization and motivation of postrealization. One of the main mechanisms for actualization of the motivation of an IT specialist is a motivational-emotional assessment of the situation by the subject, consisting of an assessment of the motivational importance of the situation and an assessment of overall competence in the achievement situation. It should be noted that the intensity of the motivational tendency will change depending on the change in two mentioned parameters for IT specialists both with a motive of striving for success and with a motive for avoiding failure. It is stated that the motivational involvement of an IT specialist is both the cause and the result of the activity process, the nucleus of intragenic activity. Formation of motivational involvement of IT specialists at different stages of activity has specific differences, and there are special psychological mechanisms of formation and enhancement of the level of motivational involvement. The conclusion from this study suggests that such components as the motivation of adaptation and the motivation of transcendence shall be distinguished in the structure of motivation of achievement of an IT specialist. The “adaptive” component of achievement motivation is related to striving for being guided by external standards, with the desire to maintain the achieved results at a high level. It has a pragmatic colouring and is associated with an external evaluation of success (praise, reward). The “transcendental” component is connected with the desire to constantly go beyond own limits, not stop at what has been achieved, realize own potential even if the results will not be assessed by others as worthy.*

The prospects for further research in this direction is the study of psychological correlates of the achievement motivation in the time perspective of a personality of IT specialist and the optimization of the functional state of the subject of work, which substantially determines his/her willingness to work and professional reliability.

Keywords: *motivational sphere, professional activity, adaptation, time perspective, training.*

Стаття надійшла до редакції 13. 06. 2019 р.