

Єсін Р. В.

*ад'юнкта кафедри військової психології
Інституту стратегічних комунікацій
Національного університету оборони України*

МОДЕЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ОФІЦЕРІВ СУХОПУТНИХ ВІЙСЬК ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

MODEL OF PROFESSIONAL MOTIVATION FOR OFFICERS OF THE LAND FORCES OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE

У статті обґрунтовано доцільність впровадження структурно-функціональної моделі професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ Збройних Сил України, яка інтегрує теоретичні засади з практичними інструментами, що дозволяє забезпечити системність, цілісність і гнучкість в управлінні мотиваційними процесами в умовах трансформації військової служби та актуальних безпекових викликів. Вона забезпечує цілісний підхід до вдосконалення мотивації офіцерів через систематичне оцінювання, цільові тренінги, психологічну підтримку та адаптацію до змінних умов військової служби. Основою розроблення цієї моделі є формування ефективного інструментарію для систематизації впливу різномірних мотиваційних чинників на службову діяльність офіцерів та оптимізації їхнього потенціалу шляхом застосування адаптивних мотиваційних стратегій. Розроблено модель професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ Збройних Сил України що базується на теоретико-аналітичному підході, який передбачає систематизацію наявних теоретичних знань і емпіричних даних для формування структурованої моделі. Використання цього підходу виправдане складністю феномена мотивації, який включає багаторівневі взаємозв'язки між індивідуальними, соціальними та організаційними чинниками. Практичне впровадження моделі передбачає здійснення систематичного мотиваційного моніторингу, використання цільових психолого-тренінгових програм, розвиток командної взаємодії та посилення стресостійкості офіцерів. Емпірична верифікація моделі, здійснена за участі офіцерів різного рівня управління, засвідчила її ефективність у підвищенні рівня професійної мотивації, стресостійкості, задоволеності службою та готовності до виконання завдань у складі військового підрозділу.

Ключові слова: професійна мотивація, офіцери, Сухопутні війська, модель, бойові умови, військова служба.

The article substantiates the feasibility of implementing a structural-functional model of professional motivation for officers of the Land Forces of the Armed Forces of Ukraine. This model integrates theoretical foundations with practical tools, enabling systematic, holistic, and flexible management of motivational processes in the context of military service transformation and current security challenges. It ensures a comprehensive approach to enhancing officer motivation through systematic assessment, targeted training, psychological support, and adaptation to the dynamic conditions of military service. The primary purpose of the model is to develop an effective tool for systematizing the influence of multilevel motivational factors on officers' professional activity and optimizing their potential through the application of adaptive motivational strategies. The developed model is based on a theoretical-analytical approach, which involves systematizing existing theoretical knowledge and empirical data to construct a structured framework of professional motivation for Land Forces officers. The use of this approach is justified by the complexity of the motivation phenomenon, which encompasses multilevel interrelations between individual, social, and organizational factors. The practical implementation of the model includes systematic motivational monitoring, the application of targeted psychological training programs, the development of team interaction, and the strengthening of officers' stress resilience. Empirical verification of the model, conducted with the participation of officers from different command levels, confirmed its effectiveness in increasing professional motivation, stress tolerance, service satisfaction, and readiness to perform tasks within a military unit.

Key words: professional motivation, officers, Land Forces, model, combat conditions, military service.

Постановка проблеми. Актуальність розроблення моделі професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ Збройних Сил України визначається сучасними викликами, з якими зіштовхуються військові структури у контексті гібридної війни, високого рівня невизначеності і швидких технологічних змін [2; 7]. Ефективність службової діяльності офіцерів значною мірою залежить від інтеграції зовнішніх, внутрішніх, соціальних і психологічних чинників у єдину систему мотивації, яка враховує специфіку військової служби [5; 11]. На основі досліджень, які ми проаналізували з'ясовано, адекватна мотиваційна структура не лише підвищує рівень професійної ефективності, й сприяє формуванню стійкості до стресу, морально-психологічної готовності і довгострокового професійного розвитку [3; 10; 11; 12; 8].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Запропонована модель базується на таких теоретичних підходах:

Когнітивно-мотиваційний підхід спирається на теорію очікувань В. Врума, в якій наголошено на взаємозв'язку між зусиллями, результатами та винагородами, що дає змогу формувати чіткі стимули для досягнення службових цілей. У теорії самовизначення автономію, компетентність і пов'язаність визначено базовими елементами внутрішньої мотивації, що забезпечують глибшу залученість офіцерів до виконання завдань. *Модель атрибуцій* Б. Вейнера пояснює, як інтерпретація успіхів і невдач впливає на мотиваційні установки, підкреслюючи роль внутрішніх і зовнішніх чинників у формуванні мотиваційної стійкості. Ці теоретичні положення забезпе-

чують основу для визначення компонентів моделі професійної мотивації, яка враховує як когнітивні процеси, так і особливості індивідуального сприйняття результатів службової діяльності.

Соціально-психологічний підхід спирається на теорію соціального обміну, відповідно до якої мотивація є продуктом взаємодії між особою та організацією, де важливості набувають взаємні очікування і винагороди. Концепція групової згуртованості передбачає створення позитивного соціального клімату в колективі, який сприятиме зміцненню довіри, підтримки та взаємодії між членами групи. Модель лідерства трансформаційного типу відображає на роль командирів як ключових мотиваторів, здатних надихати підлеглих, сприяти їх професійному розвитку та підвищувати їх залученість до виконання завдань. Ці теоретичні положення створюють основу для інтеграції соціальних аспектів у модель професійної мотивації, підтверджуючи значущість підтримки командної згуртованості, ефективного лідерства та соціальної взаємодії у військових колективах.

Нейропсихологічний підхід зосереджений на дослідженні впливу емоційних і фізіологічних чинників, зокрема стресостійкості, на мотиваційні процеси [10]. У цьому також передбачено використання біометричних методів для оцінювання рівня емоційного вигорання та адаптивної регуляції емоцій у складних умовах військової служби [1]. Цей підхід підкреслює важливість врахування психофізіологічного стану офіцерів як ключового елемента ефективної мотивації.

Екзистенційно-гуманістичний підхід базується на теорії ієрархії потреб А. Маслоу, в якій мотивацію трактовано як процес задоволення базових фізіологічних, соціальних і самоактуалізаційних потреб. Цей підхід інтегрує концепцію пошуку сенсу життя й професійної діяльності, запропоновану В. Франклом, в якій зосереджено увагу на значущості екзистенційного вибору та прагненні до самореалізації. У контексті військової служби цей підхід особливо значущий для особистісного розвитку, моральної стійкості та здатності офіцерів знаходити сенс у виконанні своїх професійних обов'язків, незважаючи на виклики й нестабільність військового середовища.

Мета дослідження. Основною метою розроблення моделі є створення інструменту для систематизації впливу різних мотиваційних чинників на службову діяльність офіцерів та оптимізації їхнього потенціалу через адаптивні мотиваційні стратегії. Модель покликана забезпечити інтеграцію ключових компонентів мотивації, а саме матеріального забезпечення, соціального статусу, кар'єрних орієнтирів, патріотизму і психологічної стійкості у цілісну систему, в якій враховані особливості сучасного військового середовища [4; 7; 6].

Цілями розроблення моделі визначено:

- систематизацію чинників мотивації для їх ефективного застосування у практичній діяльності;
- створення бази для оцінювання рівня професійної мотивації офіцерів на основі кількісних та якісних методів;

- розроблення інструментів моніторингу, які дадуть змогу виявляти критичні зони та своєчасно реагувати на процеси зниження рівня мотивації;

- забезпечення підтримки професійного зростання офіцерів та зміцнення їхньої психологічної стійкості через адаптацію мотиваційних програм до сучасних умов.

З огляду на актуальність розроблення моделі професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ ЗС України важливо визначити методологічні підходи, які забезпечать її концептуальну і практичну обґрунтованість, враховуючи багатовимірність явища мотивації та специфіку військового середовища.

Виклад основного матеріалу. Беручи до уваги основи теоретичних концепцій, які формують модель професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ ЗС України, визначимо принципи, що забезпечать її цілісність, гнучкість та ефективність, що дасть змогу структурувати модель так, щоб вона враховувала взаємозв'язки між компонентами мотивації, адаптувалася до змінних умов військової служби та була придатною для практичного впровадження. Для розроблення моделі візьмемо за основу такі принципи: системності, інтегративності й адаптивності, які забезпечують комплексний підхід до моделювання мотиваційної поведінки офіцерів з метою оптимізації мотиваційних процесів та врахування специфіки військового середовища.

Системність дає змогу охопити взаємозв'язки між різними компонентами мотивації, а саме зовнішніми стимулами (матеріальним забезпеченням, соціальним статусом), внутрішніми чинниками (патріотизмом, почуттям обов'язку) та соціальними аспектами (згуртованістю команди, лідерством). Цей принцип забезпечує цілісність моделі, в якій можна аналізувати мотивацію як багаторівневу систему, що функціонує у складних умовах військової служби.

Інтегративність поєднує різні наукові підходи і методи, таких як когнітивно-мотиваційний, соціально-психологічний, нейропсихологічний та екзистенційно-гуманістичний. Це забезпечує якнайповніше врахування індивідуальних і групових аспектів мотивації, даючи змогу розробити універсальну й ефективну модель, яка відповідає реальним викликам військової служби.

Адаптивність є критично важливою для досягнення ефективності створеної моделі, зважаючи на динамічність військової служби, а триває в умовах гібридної війни, швидких технологічних змін та високого рівня стресових навантажень. Модель, що ґрунтується на цьому принципі, здатна гнучко реагувати на зовнішні виклики, враховувати трансформації умов служби та залишатися актуальною в умовах довгострокового використання [9].

Ці принципи побудови моделі обрані через їх здатність забезпечити цілісність, багатовимірність та адаптивність моделі, створити ефективну систему мотивації офіцерів, в якій враховано складність військового середовища, інтегровано різні аспекти мотиваційних процесів та адаптовано їх до динамічних умов служби.

Наступним етапом нашого дослідження є розроблення та обґрунтування моделі формування професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ ЗС України.

Серед існуючих моделей *структурно-функціональна модель* вирізняється здатністю відображати багаторівневі психологічні процеси, забезпечувати інтеграцію між мотиваційними та адаптаційними механізмами, що робить її оптимальним вибором для нашого дослідження, спрямованого на формування професійної мотивації офіцерів у складних умовах військової служби. Для порівняння, наприклад, вільна модель забезпечує високий рівень автономії, але її гнучкість не відповідає регламентованим умовам військової служби, що критично важливо у контексті виконання бойових завдань. Особистісна модель зосереджена на загальному розвитку особистості, проте не враховує зовнішніх стресорів і специфіки військового середовища. Розвивальна модель орієнтована на розвиток рефлексивних та когнітивних навичок, але менш ефективна в умовах екстремальних ситуацій, які потребують швидкої адаптації.

Структурно-функціональна модель професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ ЗС України, запропонована у цьому дослідженні, інтегрує ключові психологічні компоненти: зовнішні мотиви, внутрішні мотиви, соціальні аспекти, кар'єрні орієнтири, емоційну стійкість. Модель забезпечує багаторівневий підхід, враховуючи індивідуальні та групові аспекти професійної мотивації. Основною її перевагою є можливість застосування на практиці завдяки інтеграції теоретичних принципів і реальних потреб військовослужбовців.

Основні переваги моделі визначені:

адаптивність, врахування впливу зовнішніх чинників, таких як бойові умови, гібридна війна та високий рівень стресу, що забезпечують інтеграцію індивідуальних і групових компонентів, даючи змогу адаптувати мотиваційні програми залежно від динаміки конфлікту й умов військової служби, що особливо важливо в умовах непередбачуваних змін і ризиків;

динамічність, здатність враховувати зміни в мотивації офіцерів, які відбуваються під впливом професійного досвіду, тренінгів чи психологічної підтримки, наприклад, рівня стресостійкості і залученості офіцерів, що може змінюватися залежно від ситуацій, а за допомогою моделі можна моніторити ці показники та оперативно коригувати підхід;

цілісність, інтегрування когнітивних, емоційних і соціальних аспектів у межах моделі, що дає змогу забезпечити комплексний підхід до підтримки мотивації та стійкості офіцерів, зокрема емоційна регуляція, когнітивна гнучкість і соціальна підтримка є основними компонентами, що сприяють підвищенню ефективності службової діяльності і зниженню ризиків емоційного вигорання.

Адаптивність, динамічність і цілісність моделі узгоджуються з принципами системності, інтегративності й адаптивності, які забезпечують її здатність відображати багаторівневі взаємозв'язки, інтегрувати когнітивні, емоційні та соціальні аспекти, а також

адаптуватися до змінних умов військової служби.

Психологічна цінність цієї моделі полягає у її здатності репрезентувати взаємозв'язки між мотиваційними та адаптаційними механізмами. За допомогою моделі можна аналізувати вплив стресу, внутрішніх конфліктів і командної взаємодії на професійну ефективність. Це робить її універсальним інструментом для планування, моніторингу та корекції програм психологічної підтримки офіцерів, що особливо важливо у складних умовах воєнних дій.

Обмеження запропонованої моделі професійної мотивації полягають у специфічних межах її застосування – в умовах військової служби загалом та бойового середовища зокрема. Так, модель може потребувати додаткових емпіричних даних для верифікації її ефективності в реальних бойових умовах, що може зменшувати її адаптивність та універсальність. Оцінювання компонентів моделі може бути частково суб'єктивним через залежність від сприйняття та інтерпретації оцінювачів. Для забезпечення ефективного впровадження моделі необхідні постійний моніторинг її результативності і гнучка адаптація до змінних умов військового середовища, зокрема динаміки бойових дій або еволюції організаційної структури Збройних Сил України.

Як можна побачити на рис. 1, модель відображає цілісний підхід до формування професійної мотивації офіцерів, інтегруючи когнітивно-мотиваційні, соціально-психологічні, нейропсихологічні та екзистенційно-гуманістичні підходи. Модель поєднує кілька сегментів, кожен з яких спрямований на вирішення специфічних завдань, що забезпечують її цілісність та ефективність.

Мотиваційно-цільовий блок забезпечує стратегічну спрямованість і слугує основою для переходу офіцерів від середнього до високого рівня мотивації завдяки чіткому формулюванню цілей та інтеграції внутрішніх і зовнішніх стимулів.

Організаційно-процесуальний блок реалізовує навчальні та психологічні програми, які посилюють залученість і саморегуляцію офіцерів, особливо тих, які мають середній рівень мотивації.

Психолого-діяльнісний блок підтримує розвиток когнітивних та емоційних навичок, необхідних для переходу з низького до середнього рівня мотивації, з акцентом на стресостійкість і командну взаємодію.

Оцінно-результативний блок дає змогу моніторити прогрес і коригувати програми, зокрема для офіцерів із середнім рівнем мотивації, забезпечуючи ефективність їх службової діяльності.

Адаптивно-корекційний блок забезпечує динамічність моделі завдяки можливості постійного її вдосконалення. Блок забезпечує можливість роботи з офіцерами, які мають низький рівень мотивації, завдяки адаптації програм до індивідуальних потреб та умов служби (рис. 1).

Компоненти моделі, такі як баланс зовнішніх і внутрішніх мотивів, стресостійкість, саморегуляція та готовність до командної взаємодії, створюють багатовимірну основу для її реалізації. Завдяки поєднанню теоретичних основ і практичних інструментів

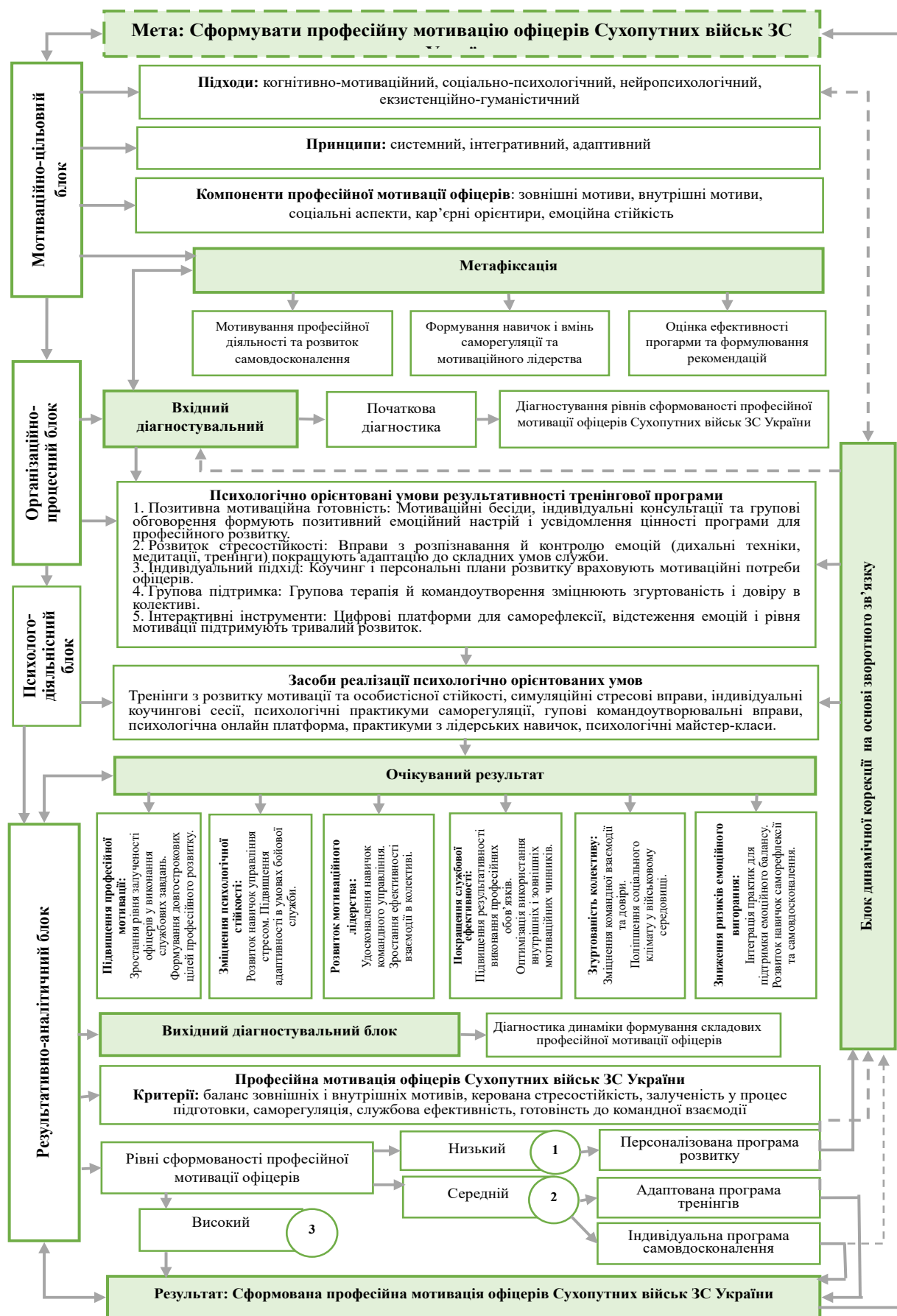


Рис. 1. Структурно-функціональна модель професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ ЗС України

модель здатна забезпечити стійке підвищення мотивації офіцерів у складних умовах військової служби.

Розгляд рівнів і критеріїв сформованості професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ ЗС України з урахуванням тренінгової програми «Мотиваційний щит» дає змогу деталізувати реалізацію моделі. Модель охоплює низький, середній і високий рівні професійної мотивації, оцінювані за такими критеріями: баланс зовнішніх і внутрішніх мотивів як показник гармонійної мотивації; керована стресостійкість, яка відображає про здатність адаптуватися до стресових умов; залученість до процесу підготовки, що вказує на активну участь офіцерів у тренінгах; саморегуляція як інструмент управління емоціями та поведінкою; службова ефективність, яка відображає здатність досягати результатів; готовність до команд-

ної взаємодії, що сприяє згуртованості колективу.

Для детальнішого аналізу ефективності моделі доцільно розглянути рівні і критерії сформованості професійної мотивації, які конкретизують підходи до реалізації кожного блоку моделі, відображаючи відображають вплив ключових психологічних аспектів, таких як баланс мотивів, стресостійкість, залученість, саморегуляція та командна взаємодія, на професійну діяльність офіцерів.

У табл. 1 наведено рівні сформованості професійної мотивації офіцерів ЗС України з урахуванням критеріїв, елементів програми та очікуваних результатів.

Як видно з табл. 1, модель є комплексною системою оцінювання рівнів професійної мотивації офіцерів ЗС України, розділеною на три основних рівні – високий, середній та низький.

Таблиця 1

Деталізовані рівні сформованості професійної мотивації офіцерів ЗС України з урахуванням критеріїв, елементів програми та очікуваних результатів

| Рівень | Критерій | Елементи програми | Очікувані результати і заходи для досягнення високого рівня мотивації |
|----------|---|---|---|
| Високий | Учасник експерименту демонструє баланс зовнішніх і внутрішніх мотивів (матеріальне забезпечення, соціальний статус, патріотизм) | Використовує навички із тренінгу “Мотиваційне відновлення” для саморегуляції та програми “Коучинг бойового духу” | Успішно інтегрує навички тренінгової програми в щоденну діяльність |
| | Демонструє здатність підтримувати мотивацію в умовах стресу, бойових ситуацій та нестабільності | Застосовує коучингові техніки для планування персональних цілей і підвищення ефективності | Демонструє підвищену ефективність службової діяльності |
| | Чітко формулює персональні і професійні цілі | Постійно бере участь в інтерактивній платформі підтримки для довгострокового моніторингу мотивації | Демонструє стійкість до емоційного вигорання та здатність до лідерства |
| Середній | Мотивація учасника експерименту залежить переважно від зовнішніх стимулів (кар’єрних перспектив, соціального статусу) | Виявляє потребу в підтримці мотивації через зовнішні програми, такі як тренінги чи коучинг. | Визначає критичні зони для доопрацювання через додаткові тренінги та індивідуальну роботу |
| | Демонструє помірний рівень стресостійкості, що може знижуватися у складних умовах служби | Час від часу використовує знання із симуляційних тренінгів для управління стресом. | Виконує базові службові завдання на належному рівні |
| | Учасник частково використовує навички, набуті в межах програми, для підтримання мотивації | Розвиває навички саморегуляції та підтримки мотивації, бере участь в адаптованих індивідуальних програмах для саморозвитку. | Знижує ефективність у кризових ситуаціях із можливістю подальшого удосконалення |
| Низький | В учасника експерименту домінують зовнішні мотиви із низькою залученістю внутрішніх чинників | Потребує інтенсивного залучення до участі у програмі «Мотиваційний щит». | Усуває ризики демотивації та емоційного вигорання |
| | Демонструє низьку здатність контролю за стійкістю до стресу, схильний до емоційного вигорання | Потребує участі в інтерактивних платформах для саморефлексії та управління стресом | Демонструє можливе виконання мінімально необхідних обов’язків із низькою ефективністю. |
| | Демонструє невиконання особистих планів мотиваційного зростання, розроблених у межах програми | | |
| | Демонструє слабку ініціативність і залученість до службових завдань | | |

Високий рівень характеризується оптимальним поєднанням внутрішньої та зовнішньої мотивації, ефективною саморегуляцією, високою стресостійкістю і чітким цілепокладанням. Офіцери з цим рівнем демонструють лідерські якості та високу ефективність службової діяльності, інтегруючи набуті навички в повсякденну роботу. Елементи програми, такі як «Мотиваційне відновлення» і «Коучинг бойового духу», забезпечують стабільність і підтримання цього рівня.

Середній рівень відзначається домінуванням зовнішніх мотивів, помірною стресостійкістю і частковим використанням набутих навичок. Перехід від середнього до високого рівня можна забезпечити через цільові тренінги, що розвивають внутрішню мотивацію та саморегуляцію. Наприклад, коучингові сесії спрямовані на формування персональних цілей і глибше усвідомлення професійної ролі, тоді як симуляційні тренінги допомагають офіцерам керувати стресом у реальних бойових ситуаціях. Регулярний моніторинг прогресу через інтерактивні платформи підтримки дає змогу коригувати індивідуальні плани розвитку.

Низький рівень характеризується домінуванням зовнішніх стимулів, низькою стресостійкістю і схильністю до емоційного вигорання. Переходу із цього рівня до середнього сприятиме від інтенсивне залучення офіцерів до участі у програмі «Мотиваційний Щит», яка поєднує базові тренінги зі стресорегуляції, групові коучингові сесії та психологічну підтримку через мобільні додатки. Крім того, початкові кроки передбачають створення мотиваційного плану розвитку, що допомагає офіцерам визначити короткострокові досяжні цілі та підвищити самооцінку завдяки успішному виконанню завдань.

В цілому запропонована модель дає змогу не лише оцінювати поточний стан мотивації, а й чітко визначити шляхи для підвищення рівнів через поступове поліпшення ключових характеристик: мотиваційно-цільовий блок задає стратегічний напрям, спрямовуючи офіцерів до досягнення високого рівня професійної мотивації, адаптивно-корекційний блок забезпечує підтримку й коригування для учасників, які мають низький рівень мотивації. Такий інтегративний підхід дає змогу ефективно враховувати індивідуальні потреби й забезпечувати стійке зростання мотивації.

Щоб забезпечити наукову обґрунтованість і практичну ефективність запропонованої моделі професійної мотивації офіцерів ЗС України, ми провели її емпіричну верифікацію, яка дала змогу перевірити дієвість компонентів моделі в реальних умовах військової служби.

Результати емпіричної верифікації (апробації) моделі професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ ЗС України показали її ефективність у підвищенні рівня мотивації та задоволеності службою. Впровадження моделі продемонструвало позитивну динаміку у різних категорій офіцерів. Зокрема, вимірювання вихідних показників моти-

вації за допомогою анкет, інтерв'ю та психологічних тестів показало зростання рівня гармонійності між зовнішніми та внутрішніми мотивами, такими як матеріальне забезпечення, соціальний статус, патріотизм і почуття професійного обов'язку. Офіцери, які брали участь у програмі, виявили підвищений рівень стресостійкості, здатність до саморегуляції та підвищення готовності до командної взаємодії. Аналіз результатів за допомогою кількісних і якісних методів підтвердив ефективність ключових компонентів моделі: офіцери демонстрували поліпшену адаптацію до стресових умов, більшу залученість до виконання службових обов'язків і зменшення проявів емоційного вигорання. Також було виявлено зростання рівня задоволеності професійною діяльністю серед представників різних військових категорій, особливо молодших і середніх офіцерів, які активно використовували елементи моделі у своїй діяльності. Отже, результати апробації підтверджують значущість запропонованої моделі для поліпшення мотиваційних процесів у різних умовах військової служби. Це підкреслює важливість подальшої адаптації та розширення програми з урахуванням специфіки різних службових категорій і оперативних завдань.

Висновки. Розроблена модель професійної мотивації офіцерів Сухопутних військ ЗС України демонструє системний та багатовимірний підхід до формування і підтримки мотивації в умовах сучасного військового середовища. Модель враховує когнітивні, емоційні, соціальні та екзистенційно-гуманістичні аспекти, інтегруючи їх у єдину структурно-функціональну систему. Основні блоки моделі (мотиваційно-цільовий, організаційно-процесуальний, психолого-діяльнісний, оцінно-результативний, адаптивно-корекційний) забезпечують цілісний підхід до вдосконалення мотивації офіцерів через систематичне оцінювання, цільові тренінги, психологічну підтримку та адаптацію до змінних умов військової служби.

Емпірична верифікація (апробація) підтвердила дієвість моделі у підвищенні мотивації, стресостійкості, задоволеності службою та готовності до командної взаємодії. Однак для практичного впровадження моделі необхідно детально обґрунтувати й апробувати методи оцінювання, які дадуть змогу забезпечити системний моніторинг і коригування мотиваційних процесів.

Перспективою подальших досліджень визначено організацію емпіричного дослідження та обґрунтування методів оцінювання професійної мотивації офіцерів, зокрема створення авторської методики оцінювання мотиваційного рівня офіцерів, детальний опис організації дослідження та обґрунтування використаних методів, включаючи з анкетуванням, психологічними тестами і статистичним аналізом. Ці аспекти стануть основою для виявлення ключових закономірностей формування мотивації та подальшого вдосконалення практичних підходів до її розвитку у військових підрозділах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Августюк М., та Демидюк В. Основні психологічні характеристики емоційного вигорання військовослужбовців в умовах довготривалих збройних конфліктів. «Наукові записки Національного університету «Острозька академія»: серія «Психологія». 2024. № 17. С. 14–20. <https://doi.org/10.25264/2415-7384-2024-17-14-20>
2. Головня А. Формування системи мотивації офіцерського складу Національної гвардії України до професійного розвитку. *Честь і закон*. 2023. № 2 (85). С. 97–102. <https://doi.org/10.33405/2078-7480/2023/2/85/282625>
3. Головня А., та Бєлай С. Аналіз сучасного стану функціонування систем підготовки та мотивації офіцерського складу Національної гвардії України. *Честь і закон*. 2022. № 4 (83). С. 27–33. <https://doi.org/10.33405/2078-7480/2022/4/83/272281>
4. Георгієв В., та Карпенко В. Питання мотивації під час підготовки офіцерів у системі професійної військової освіти. *Військова освіта*. 2023. № 2 (48). С. 34–46. <https://shorturl.at/ks72P>
5. Каплюченко О. П., Приходько І. І. Визначення провідних мотивів військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах. *Честь і закон*. 2019. № 3 (70). С. 114–122. <https://doi.org/10.33405/2078-7480/2019/3/70/190049>
6. Ковальчук О. П. Мотиваційний вимір професійного становлення сержанта Збройних Сил України. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2024. № 6. С. 106–111. <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2024.6.17>
7. Рибчук О. Модель діагностики мотивації військовослужбовців з акцентом на ціннісну сферу особистості. *Психологічний часопис*. 2024. № 10 (2). С. 63–74. <https://doi.org/10.31108/1.2024.10.2.4>
8. Юр'єва Н. В. Особливості мотивації військовослужбовців до проходження військової служби: Систематизація досліджень. *Честь і закон*. 2020. № 4 (75). С. 96–105. <https://doi.org/10.33405/2078-7480/2020/4/75/220763>
9. Bandhu D., Murali Mohan M., Nittala N. A. P., Jadhav P., Bhadauria A., Saxena K. K.. Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers. *Acta Psychologica*. 2024. Vol. 244. Article 104177. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177>
10. Flood A., & Keegan R. J. Cognitive Resilience to Psychological Stress in Military Personnel. *Frontiers in psychology*. 2022. Vol. 13. Article 809003. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.809003>
11. Kyrychenko A. The Program of Development of Psychological Preparedness of Military Servants of Airborne Assault Forces of The Armed Forces of Ukraine to Activities in Battles. *Scientific Journal of Polonia University*. 2022. Vol. 47 (4). P. 112–121. <https://doi.org/10.23856/4714>
12. Prykhodko I., Matsehora J., Lipatov I., Tovma I., Kostikova I. Servicemen's Motivation in the National Guard of Ukraine: Transformation After the «Revolution of Dignity». *The Journal of Slavic Military Studies*. 2019. Vol. 32 (3). P. 347–366. <https://doi.org/10.1080/13518046.2019.1645930>

Дата першого надходження рукопису до видання: 15.08.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 03.09.2025

Дата публікації: 30.09.2025