

УДК 159.9.075

## ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНОЇ СФЕРИ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ЇХ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Мовчан Я.О., асистент кафедри педагогіки і психології  
управління соціальними системами імені академіка І.А. Зязюна  
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

У статті розглядаються психологічні особливості мотиваційно-ціннісної сфери майбутніх інженерів як фактор розвитку їх лідерського потенціалу. Визначено факторну структуру мотиваційно-ціннісної сфери майбутніх фахівців. За допомогою кластерного аналізу отримано типологічні характеристики мотиваційно-ціннісної сфери, сформовані у профілі. Виявлено особливості мотиваційних профілів майбутніх інженерів-лідерів.

**Ключові слова:** мотиваційно-ціннісна сфера, лідерський потенціал, факторна структура, майбутні інженери.

В статье рассматриваются психологические особенности мотивационно-ценностной сферы будущих инженеров как факторы развития их лидерского потенциала. Определена факторная структура мотивационно-ценностной сферы будущих специалистов. С помощью кластерного анализа получены типологические характеристики мотивационно-ценностной сферы, которые сформированы в профили. Определены особенности мотивационных профилей будущих инженеров-лидеров.

**Ключевые слова:** мотивационно-ценностная сфера, лидерский потенциал, факторная структура, будущие инженеры.

Movchan Ya.O. PSYCHOLOGICAL FEATURES OF MOTIVATIONAL AND VALUE SPHERE OF FUTURE ENGINEERS AS FACTORS OF DEVELOPING THEIR LEADERSHIP POTENTIAL

The article considers the psychological features of motivational and value area of students majoring in engineering as developing factors of their leadership potential. It is determined the factor structure of motivational and value area of future specialists. Through cluster analysis it is received typological characteristics of motivational and value area, which are formed into profiles. It is determined the features of motivational profiles of future engineers-leaders.

**Key words:** motivational and value area, leadership potential, factor structure, future engineers.

**Постановка проблеми.** Професійна підготовка майбутніх фахівців, зокрема інженерів, є складним, багатоаспектним процесом. На якість навчання, і як його результат, рівень компетентності впливає багато факторів, зокрема мотивація та ціннісні орієнтації особистості. В умовах реального виробництва залежно від посадових обов'язків домінантою діяльності кожного інженера, звичайно, є виконання функцій переважно одного з перших трьох компонентів – або конструкторського, або технологічного, або дослідницького. Незалежно від цієї домінанти, у структурі діяльності практично кожного з них істотне місце посідають організаційно-управлінські функції. Але у процесі фахового навчання інженера питанням його управлінської підготовки не приділяється належної уваги. Ефективний управлінець має володіти певним лідерським потенціалом та вміти виконувати роль не тільки формального, а й неформального лідера. Тому постає питання щодо особливостей мотиваційно-ціннісної сфери майбутнього інженера-лідера.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблемі мотивації професійної діяльності майбутніх фахівців приділено увагу у наукових

працях С.С. Занюка, Є.П. Ільїна, Т.В. Лісової, Н.М. Проскурки, Т.В. Чаусової та ін.

Питанням щодо важливості наявності лідерських та управлінських якостей і лідерського потенціалу у майбутніх інженерів займаються Т.В. Гура, І.В. Костиця, С.М. Резнік, О.Г. Романовський та ін.

**Мета статті** – визначити психологічні особливості мотиваційно-ціннісної сфери майбутніх інженерів, що є факторами розвитку їх лідерського потенціалу.

У науковій літературі розглядається безліч концепцій та підходів до понять лідерства, лідерських якостей та лідерського потенціалу.

Лідерство – це процес діяльності людини, яка веде групу до наміченої мети, сприяє формуванню групових цілей, виражаючи потреби і прагнення людей в організації [1]. Лідерство є тим видом діяльності, який пронизує всю систему управління. Неможливо ефективно виконувати функції планування, організації, мотивації і контролю, якщо немає ефективного керівництва і лідерів, здатних заохочувати інших працівників, позитивно впливати на них і вести за собою, тим самим досягаючи призначених кінцевих результатів [2].



Отже, лідерство є процесом, який обов'язково включає активну діяльність лідера, одним із завдань якого є мотивація групи людей, яких він веде за собою.

Процес розвитку лідерства є цілеспрямованим формуванням та поглибленням певних якостей. Для розвитку лідерства використовуються різнобічні процедури, однією з яких є вироблення особистої мотивованості [3].

Лідерство та його розвиток є актуальними мішенями для особистісного та професійного саморозвитку будь-яких фахівців. Чим більше вмотивована особистість на досягнення чогось та чим більш різноманітною є мотиваційно-ціннісна сфера фахівця, тим більше він має можливостей для прояву та розвитку свого лідерського потенціалу.

Лідерський потенціал розглядається науковцями як соціально-психологічна характеристика особи, що виражається низкою якостей та можливостей особистості, зокрема й внутрішні потреби та ціннісне ставлення, що сприяє досягненню особистості фахівця потрібного рівня інтегральної компетентності, активності, відповідальності у своїй діяльності, ефективної комунікативності, що забезпечує вплив на групу людей у певній площині [4; 5].

Засвоєння теоретичних знань, формування практичних умінь і навичок, а також професійно важливих якостей можливе у разі наявності у студентів розвинутої мотивації до навчальної і професійної діяльності [6].

Професійна зорієнтованість студентів у процесі їхньої фахової підготовки формується під впливом різних психологічних чинників та містить загальний рівень освіченості, здатність і спроможність до роботи з іншими людьми, усвідомлення й аргументованість вибору конкретної спеціальності, загально-особистісну і професійну поінформованість, індивідуальну компетентність, загально-організаційні здібності та нахили, мотиваційно-ціннісні орієнтації [7].

Отже, щоб майбутній випускник був здатен ефективно проявити себе у новому професійному середовищі, він обов'язково має бути і орієнтованим на свою професію та розвиток у ній, і здатним проявляти та розвивати свій лідерський потенціал. І одну з ключових ролей

та факторів розвитку відіграє мотиваційно-ціннісна сфера особистості майбутнього фахівця.

Дослідження проводилось на базі Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» упродовж 4 років. У дослідженні взяли участь студенти інженерних спеціальностей. Використовувались такі психологічні методики: «Опитувальник термінальних цінностей» (І.Г. Сенін), Методика діагностики мотивації досягнення успіху» (Т. Елерс), «Мотиваційний профіль» (Ш. Річі, П. Мартін).

У контексті теми нашої статті вважаємо доцільним продемонструвати результати дослідження за опитувальником термінальних цінностей І.Г. Сеніна (таблиця 1, 2). Для статистичної обробки даних використовувався Н-критерій Краскела-Уолліса.

У таблиці 1 наведено результати за мотиваційним рівнем до різноманітних сфер життя.

Отримані бали за сферою «професійне життя» свідчать про середній рівень мотивації. З 1 по 4 курс показник має значні відмінності. Це може вказувати на значимість сфери професійної діяльності, але вона не є високою. Ми можемо пояснити це тим, що студенти ще не замислюються про роботу як сенс життя, як його важливу частину, не думають про час, який вона буде займати.

Бали за сферою «навчання та освіта» також свідчать про середній рівень розвитку мотивації, але з тенденцією до високого. Показник незначно знижується від 1 до 4 курсу. Отже, сфера навчання є досить важливою для майбутніх інженерів, наявне прагнення до отримання нових знань та до освітнього розвитку.

Значимість сфери сімейного життя знаходиться на середньому рівні, що може вказувати на те, що студенти як на 1, так і на 4 курсі ще не досить серйозно замислюються над питаннями сім'ї, та поки що вони не готові приділяти цій сфері увесь час.

Результати за сферою суспільного життя також указують на середній рівень. Показник знижується з 1 до 4 курсу, що може свідчити про зниження інтересу до цієї сфери життя. Проблеми суспільства та суспільної діяльності не є для студентів надто важливими, не викликають у них великого інтересу.

Таблиця 1

### Середні значення показників цінностей сфер життя у студентів інженерних спеціальностей

Сфери життя	Групи досліджуваних				Н	р
	1 курс (n=135)	2 курс (n=133)	3 курс (n=135)	4 курс (n=130)		
Професійне життя	53,15±5,47	56,68±6,09	57,21±6,04	57,25±8,61	76,58	0,0001
Навчання та освіта	60,00±6,06	58,47±5,75	58,36±5,62	59,14±9,77	14,72	0,002
Сімейне життя	52,82±5,37	55,77±5,87	55,38±5,67	54,15±9,22	37,46	0,0001
Суспільне життя	47,53±5,24	47,74±5,18	45,75±5,01	44,87±6,3	42,83	0,0001
Захоплення	53,42±5,6	53,85±5,58	54,4±5,52	53,88±9,39	4,59	-

Значимість сфери захоплень також займає середній рівень, який вказує на присутність захоплень та хобі у житті студентів, але не можна стверджувати, що це є центральним інтересом у їх житті.

Отже, ми можемо зробити висновок, що хоча усі сфери життя розвинені приблизно однаково та знаходяться на середньому рівні, провідні позиції займають сфери навчання, освіти та професійного життя. Це є добрим показником, адже у студентів є прагнення розвиватися та вчитися, щоб у майбутньому реалізувати себе як фахівця. Але щоб досягти цього, треба збільшувати рівень мотивації до цих видів діяльності. Найменш розвинутою є сфера суспільного життя, хоча її показники у нормі. Ми вважаємо, що це не погано, це тільки пояснює, що студентів не дуже цікавить активне суспільне життя, їх інтереси більше пов'язані з їх особистими справами, про що свідчать більш високі бали за сферою розваг.

У таблиці 2 представлено результати за проявом термінальних цінностей студентів інженерних спеціальностей.

Результати за цінністю «власний престиж» знаходяться на середньому рівні. Тобто для студентів мають значення такі поняття як визнання, схвалення, повага інших осіб, але вони на цьому не зацікавлені. Не можна сказати, що їх сильно хвилює думка оточуючих людей про себе, їм не важлива оцінка їх поведінки. Але простежується тенденція до збільшення цього показника з 1 по 4 курс.

«Високе матеріальне становище» – показники цієї цінності збільшуються з 1 по 4 курс, і простежується перехід із середнього до високого рівня. Це вказує на те, що з кожним роком студент стає все більш зацікавленим у матеріальному аспекті, матеріальне становище є важливою умовою життєвого благополуччя та успіху. Що стосується «креативності», то не

можна стверджувати, що у студентів відсутнє прагнення до реалізації творчих можливостей, але це не є найважливішим. Їм притаманне бажання різноманіття у житті, але вони спокійно ставляться до цього, можна сказати, що їх влаштовує розмірений хід життя.

«Активні соціальні контакти» – за цим показником ми отримали середній рівень розвитку, але простежуємо його збільшення від 1 до 4 курсу. Можна стверджувати, що встановлення добрих взаємовідносин із людьми є важливим для студентів, але не пріоритетним. Вони радіють спілкуванню, але спокійні щодо нього, їх не можна назвати дуже комунікабельними.

«Розвиток себе» – ця цінність також знаходиться на середньому рівні. Студенти зацікавлені у своїй особистості та не проти розвиватися, але поки що ця цінність не є надважливою. Їх не хвилюють проблеми самовдосконалення та максимальне використання своїх ресурсів.

«Досягнення» – рівень показника з 1 по 4 курс розвинувся із середнього до високого. Тобто у студентів збільшилось прагнення до досягнень результатів, у них підвищилась схильність до планування, до обирання чіткої мети. Усе це може служити підставою до розвитку високої самооцінки.

«Духовне задоволення» – ця цінність знаходиться на середньому рівні, тобто моральне задоволення має значення для студентів, є бажання робити те, що цікаво та приємно.

«Збереження власної індивідуальності» – показник цієї цінності займає середній рівень із тенденцією до високого. Це свідчить про бажання незалежності від інших, студенти цінують себе, намагаються бути не таким як усі, не люблять піддаватися впливу інших, що загалом характерно для юнацького віку.

Отже, результати за цією методикою дозволяють нам стверджувати, що у майбутніх інженерів переважають цінності матеріального

Таблиця 2

### Середні значення показників термінальних цінностей у студентів інженерних спеціальностей

Термінальні цінності	Групи досліджуваних				Н	р
	1 курс (n=135)	2 курс (n=133)	3 курс (n=135)	4 курс (n=130)		
Власний престиж	28,38±3,29	28,27±4,86	29,93±3,05	31,85±5,45	97,05	0,0001
Високе матеріальне становище	34,1±4,00	35,59±4,07	36,72±3,85	38,65±6,14	76,25	0,0001
Креативність	29,4±3,32	32,1±4,64	31,1±4,54	31,01±6,74	28,17	0,0001
Активні соціальні контакти	30,01±3,97	32,29±4,83	33,4±4,74	33,91±4,57	55,06	0,0001
Розвиток себе	33,27±3,95	34,71±4,55	34,47±4,61	34,37±5,28	11,62	0,08
Досягнення	33,9±3,71	34,53±4,13	35,82±4,21	36,04±5,71	26,99	0,0001
Духовне задоволення	34,1±3,99	35,72±4,00	36,05±3,75	35,85±5,89	26,45	0,0001
Збереження індивідуальності	34,51±4,01	35,35±3,6	34,9±3,52	34,65±5,41	7,68	0,05



характеру, що, на наш погляд, може сприяти зростанню мотивації до професійної діяльності, позитивно впливати на майбутній успіх у професійній діяльності. Особливо цінністю виступає власний престиж, що може вказувати на важливість для студентів цінування та схвалення їх особистості, а це свідчить про значимість думки соціуму.

З метою характеристики спрямованості мотиваційно-ціннісної сфери майбутніх інженерів (на 4 курсі навчання) було визначено її факторну структуру за допомогою факторного аналізу.

Перший фактор отримав назву «Матеріальна і духовна мотивація навчально-професійної діяльності» (факторна вага 5,42, 20,8% поясненої дисперсії), який включає показники високого матеріального становища (0,873), духовне задоволення (0,868), відчуття затребуваності та потребу цікавої роботи (0,852), добрі умови праці (0,846), різноманіття та зміни (0,824), досягнення (0,769), самовдосконалення та особистісне зростання (0,725), визнання з боку інших людей (0,635). Цей фактор відображає потреби майбутніх інженерів, які враховують як матеріальні цінності, так і духовні.

Другий фактор – «Креативні потреби навчально-професійної діяльності» (факторна вага 3,43, 13,2% поясненої дисперсії) включає показники чіткого структурування роботи (0,970), потреби бути креативним (0,952), креативності (0,939), соціальні контакти (0,653). Поряд з бажанням мати чіткий план роботи важливим є також наявність креативного підходу у робочому процесі,

який має підкріплюватись залученням інших людей для розширення комунікації та задля становлення навчальної або професійної діяльності як більш відкритої для прийняття нестандартних рішень та нових ідей.

Третій фактор – «Потреба у відмові від престижу та саморозвитку» (факторна вага 2,62, 10,09% поясненої дисперсії) включає показники збереження індивідуальності (-0,871), власного престижу (-0,843), саморозвитку (-0,839). У цьому факторі відображається відсутність потреби відчувати себе особливим та тенденції до незалежності, що супроводжується також відмовою від саморозвитку.

Четвертий фактор – «Мотивація особистого та професійного життя» (факторна вага 3,23, 12,41% поясненої дисперсії) включає показники розваг (0,943), сімейного життя (0,942), навчання та освіти (0,917), професійного життя (0,585). Цей фактор описує виражену потребу у гармонізації між особистим та професійним життям.

П'ятий фактор – «Соціальні мотиви навчально-професійної діяльності» (факторна вага 1,81, 6,9% поясненої дисперсії) включає такі показники: стабільні відносини (0,869), впливовість та влада (0,622), активні соціальні контакти (0,561), потреба у соціальних контактах (0,508). Фактор описує важливість формування та підтримки соціальних зв'язків, потребу у спілкуванні, а також бажання керівництва іншими та прагнення до впливовості.

Шостий фактор – «Мотивація досягнення у навчально-професійній діяльності» (фактор-

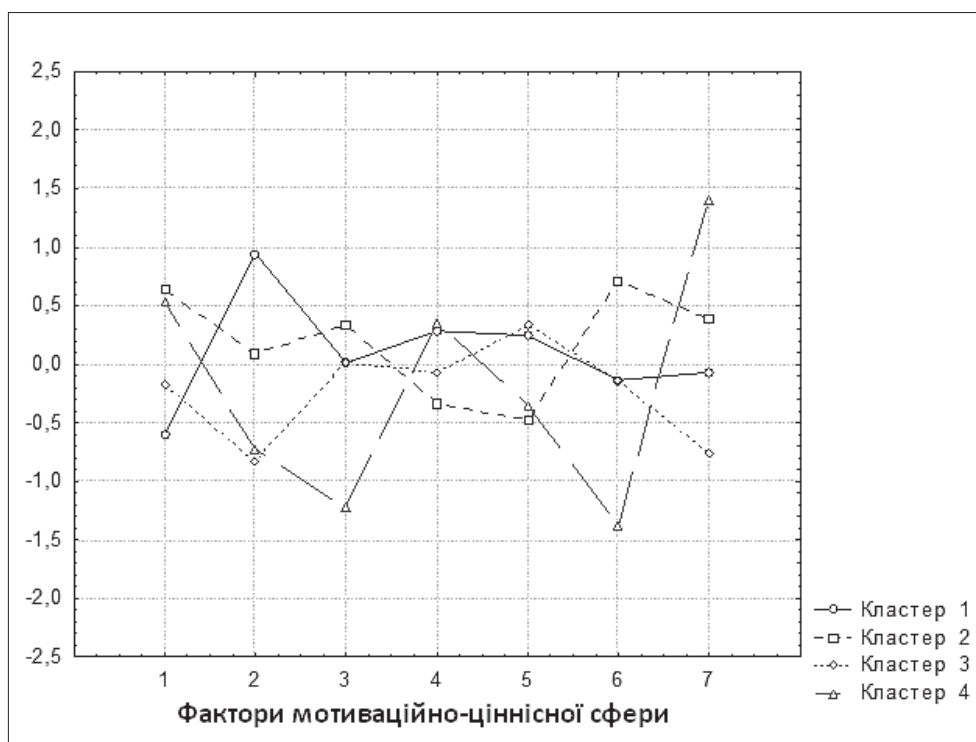


Рис. 1. – Кластерні профілі мотиваційно-ціннісної сфери майбутніх інженерів



на вага 1,91, 7,3% поясненої дисперсії) включає показники потреби ставити складні цілі та досягати їх (0,782) і мотивацію досягнення успіху (0,753). Цей фактор чітко відображає потребу майбутніх фахівців досягати своїх цілей, бути вмотивованими, вирішувати складні задачі і при цьому неодмінно досягати успіху у будь-яких ситуаціях.

Сьомий фактор – «Зовнішні мотиви навчально-професійної діяльності» (факторна вага 2,03, 7,8% поясненої дисперсії) включає показники високої заробітної плати (0,841) та суспільного життя (0,803), які описують бажання майбутніх фахівців працювати на високооплачуваній роботі та значимість для них суспільного та політичного життя.

Для вивчення типологічних характеристик мотиваційно-ціннісної сфери студентів інженерних спеціальностей було застосовано кластерний аналіз (рис. 1).

Отримано такі кластерні профілі:

Кластер 1 – «Креативний» (16,92% вибірки) – характеризується прагненням студентів до реалізації своїх креативних можливостей, внесенням змін у всі сфери свого життя. Ця частина вибірки прагне уникати стереотипів та урізноманітнювати своє життя. У контексті навчально-професійної діяльності ці студенти мають бажання демонструвати себе особистістю, схильною до аналізу, відкритою для нових ідей. Але варто зазначити, що до профілю належить найменша частина вибірки.

Кластер 2 – «Мотивація досягнення» (24,62% вибірки) – відображає потребу майже чверті вибірки ставити перед собою цілі, досягати їх, бути завжди замотивованими. Тобто цій групі майбутніх професіоналів необхідно відчувати конкретні результати впродовж життя, їм властиво на кожний період життя ставити нові цілі. Також їм властивий достатній рівень мотивації досягнення успіху, такі особистості готові багато працювати для досягнення успіху, але вони реально оцінюють свої можливості.

Кластер 3 – «Особистісно-соціальний» (36,15% вибірки) – характеризується значимістю сімейного життя, велику частину часу студенти готові присвячувати, насамперед, сім'ї. Також сфера захоплень займає немалу частину життя, без цієї сфери життя вважається неповноцінним. Також присутнє прагнення до встановлення взаємовідносин із людьми, бажання якнайбільше спілкуватися, прагнення до тісних контактів із колегами, прагнення до довірливих відносин. Профіль також характеризується бажанням керівництва та влади мати вплив над іншими. Профіль властивий найбільшій частині вибірки серед інших профілів.

Кластер 4 – «Зовнішня мотивація» (22,31% вибірки) – відображає прагнення майбутніх інженерів до високого рівня матеріального становища. Матеріальний достаток є головною

умовою життєвого благополуччя, яке часто є основою для розвитку відчуття власної значущості та підвищеної самооцінки. Також для цієї частини опитуваних має велику значимість суспільне життя.

За допомогою методик Р.Б. Кеттела «Багатофакторний опитувальник особистості», MMPI (Міннесотський багатоаспектний опитувальник особистості) та розробленої нами анкети, що була спрямована на виявлення рівня задоволеності студентами процесом навчання та взагалі обраною спеціальністю, нами було виявлено психологічні особливості мотиваційних профілів майбутніх інженерів-лідерів. Статистично значуща відмінність було підраховано за допомогою критеріїв Стюдента ( $t$ ) та Краскела-Уолліса ( $H$ ).

Креативний профіль характеризується вищими показниками комунікабельності ( $t=2,08$ ,  $p=0,04$ ) та напруженості ( $t=2,23$ ,  $p=0,03$ ), задоволеності навчанням ( $t=2,50$ ,  $p=0,02$ ) та спеціальністю ( $t=3,25$ ,  $p=0,002$ ), а також нижчими показниками соціальної інтроверсії ( $t=-2,74$ ,  $p=0,006$ ) порівняно зі студентами із зовнішнім мотиваційним профілем.

Профіль мотивації досягнення характеризується нижчими показниками задоволеності спеціальністю ( $t=-2,46$ ,  $p=0,01$ ) порівняно з креативним профілем. Відрізняється більшою підозрілістю ( $t=2,76$ ,  $p=0,007$ ) та меншим самоконтролем ( $t=-2,27$ ,  $p=0,02$ ), ніж студенти із зовнішнім профілем мотивації; меншою самооцінкою ( $t=-2,22$ ,  $p=0,02$ ) та мрійливістю ( $t=-2,43$ ,  $p=0,01$ ), ніж студенти особистісно-соціального профілю.

Особистісно-соціальний профіль характеризується вищими показниками дипломатичності ( $t=2,19$ ,  $p=0,03$ ), напруги ( $t=2,32$ ,  $p=0,02$ ) та конформізму ( $t=2,31$ ,  $p=0,02$ ), задоволеності спеціальністю ( $t=2,00$ ,  $p=0,05$ ) порівняно з профілем зовнішньої мотивації.

Профіль зовнішньої мотивації характеризується найбільшим радикалізмом ( $H=9,03$ ,  $p=0,02$ ), вищими показниками соціальної інтроверсії порівняно з особистісно-соціальним профілем ( $t=2,94$ ,  $p=0,004$ ) та профілем мотивації досягнення ( $t=3,69$ ,  $p=0,0004$ ).

Отже, кожен із мотиваційних профілів має свої соціально-психологічні особливості залежно від мотиваційної спрямованості майбутніх фахівців.

**Висновки.** Особливості мотиваційно-ціннісної сфери є важливими для формування особистості фахівця-лідера. Дослідження мотивації майбутніх інженерів продемонструвало, що ними керують такі потреби, як матеріальне становище, гідні умови праці, можливість досягання своєї мети та моральне і духовне задоволення від своєї діяльності. При цьому не можна сказати, що студенти нехтують потребами в особистому житті, саморозвитком



та творчим самовираженням. Ці складові також відображають мотиваційно-ціннісну сферу майбутніх інженерів. Це дозволяє зробити висновки про те, що опитувані є різнобічно розвиненими особистостями та при цьому мають високу мотивацію до професійної діяльності. Високо вмотивований фахівець, який розвивається, є відкритим до всього нового, має більші можливості для розвитку свого лідерського потенціалу та лідерських якостей.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Волгин А.П. Управление персоналом в условиях рыночной экономики (опыт ФРГ) / А.П. Волгин, И.В. Матирко. – М. : Дело. – 1992. – С. 223.
2. Роль лидерства в управлінні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://osvita.ua/vnz/reports/management/14089/>

3. Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления / Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д. : Феникс, 2005 – 416 с.

4. Кирсанов М.В. Лидерский потенциал антикризисных управляющих : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.05 / Кирсанов Михаил Владимирович. – М., 2003. – 175 с.

5. Дрыгина И.В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза : автореф. дис. на соиск. науч. ст. канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / И.В. Дрыгина. – Красноярск, 2003. – 20 с.

6. Лазарева Т.А. Мотивация професійної діяльності майбутніх інженерів-технологів харчової галузі / Т.А. Лазарева // «Наукові записки» Бердянського державного педагогічного університету. Педагогічні науки. – 2014. – Вип. 2. – С. 117–123.

7. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 364 с.

УДК 159.922.62

## ДОСЯГНЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ЗРІЛОСТІ В СИТУАЦІЇ СЕПАРАЦІЇ ВІД БАТЬКІВСЬКОЇ РОДИНИ

Невідома Я.Г., к. психол. н., асистент кафедри психології розвитку  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Статтю присвячено аналізу процесу досягнення особистісної зрілості молоді у ситуації пошуку власної ідентичності, побудови життєвих перспектив та кризи, психологічної і фізичної, через відділення від родини (сепарації). Досліджено стан розробки проблем особистісної зрілості та сепарації від батьківської родини у молодому віці. Емпірично досліджено особливості розвитку зрілості серед молоді з різним сепараційним та матеріальним статусом.

**Ключові слова:** особистісна зрілість, сепарація, молодість, сім'я, ідентичність, вікова криза.

Статья посвящена анализу процесса достижения личностной зрелости молодежи в ситуации поиска собственной идентичности, построения жизненных перспектив и кризиса, психологического и физического, из-за отделения от семьи (сепарации). Исследовано состояние разработки проблем личностной зрелости и сепарации от родительской семьи в молодом возрасте. Эмпирически исследованы особенности развития зрелости среди молодежи с различным сепарационным и материальным статусом.

**Ключевые слова:** личностная зрелость, сепарация, молодежь, семья, идентичность, возрастной кризис.

Nevidoma Ya.G. ACHIEVING MATURITY IN A SITUATION OF SEPARATION FROM THE PARENT'S FAMILY

The article is devoted to the analysis of the process of achieving the personal maturity of young people in the situation of finding their own identity, building life perspectives and crises of separation from the family, both psychological and physical. The state of development of concepts of personal maturity and separation from the parents' family at a young age is researched. The peculiarities of the development of maturity among young people with different separation and material status are empirically researched.

**Key words:** personality maturity, separation, youth, family, identity, age crisis.

**Постановка проблеми.** Стан сучасного суспільства характеризується високим ступенем динамізму та невизначеності майже всіх сфер життя, що створює непрості умови для розвитку особистості. Особливо актуальною ця проблема є для представників віку ранньої дорослості, або ж, інакше кажучи, молоді,

що стикається з проблемою пошуку власної ідентичності, побудови життєвих перспектив та кризою як психологічного, так і фізичного відділення від родини, а саме – розриву тісних відносин із батьками (сепарації).

Безумовно, специфіка сімейних взаємин у нашій країні відбивається на сепараційних