

cational process of university and base on specific conditions to ensure its effectiveness. Basis for the development of leadership qualities of students' development of responsibility serves as an integrated personality, which has a complex structure and is manifested at different levels. The application of principles of consistency, development, active, student-centered, axiological, subject-acting's approaches as the methodological foundations of leadership development programs of a student on base of responsibility are grounded. In terms of training and gaming technology creates favorable conditions for the development of leadership skills of personality for study of practice patterns and mechanisms of social influence to learn leadership skills.

Key words: leadership qualities, psychological and pedagogical conditions, program of leadership development of students, development of responsibility, responsibility as integrated quality of personality, training technologies.

Recieved August 6, 2014

Revised September 18, 2014

Accepted October 14, 2014

УДК 159.922:33/:336.7-051

К.О. Кушніренко

Voronina_@bigmir.net

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНО-ВОЛЬОВОЇ ТА МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕР СПЕЦІАЛІСТІВ БАНКІВСЬКОЇ СФЕРИ

Kushnirenko K.O. Analysis of the research results of emotionally volitional and motivational characteristics of the bank experts / K.O. Kushnirenko // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / edited by S.D.Maksymenko, L.A.Onufriieva. – Issue 26. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2014. – P. 363-374.

К.О. Кушніренко. Аналіз результатів дослідження емоційно-вольової та мотиваційної сфер спеціалістів банківської сфери. У статті проаналізовано результати дослідження особливостей емоційно-вольової та мотиваційної сфер спеціалістів банківської сфери. Наданий короткий опис кожної з досліджуваних сфер. Емоційно-вольова сфера визначена як сфера психіки, яка пов'язана з переживанням людиною свого відно-

шення до дійсності, до людей, з якими вона спілкується, її діяльність, що вимагає вияву певних зусиль. Мотиваційна сфера визначена як сукупність мотивів, які формуються і розвиваються протягом її життя.

Досліджено 100 працівників банківської сфери на основі 4 методик: 2 – для вивчення емоційно-вольової сфери та 2 – для вивчення мотиваційної сфери.

Зроблено висновок, що характерними ознаками емоційно-вольової сфери спеціалістів банківської сфери виявились: схильність до інтернальної моделі поведінки, висока успішність у житті, впевненість у собі, цілеспрямованість, незалежність, врівноваженість, доброзичливість, контактність, моральність, намагання дотримуватись правил, встановлених в конкретному соціумі, довірливостя, сила волі, багата увага, низькі показники по внутрішнім причинам соціальної фрустрації, високі показники по зовнішнім причинам соціальної фрустрації.

Проаналізовано, що характерними ознаками мотиваційної сфери спеціалістів банківської сфери виявились: є мотивація самоствердження в праці, що є дуже позитивним для всієї банківської сфери в цілому, оскільки, прагнучи до самоствердження, людина якісно та добросовісно виконує свою роботу; найбільш характерною є спрямованість особистості на діяльність (роботу), тобто допомога окремим членам групи висловлювати свої думки; підтримка групи, щоб вона досягла поставленої мети; брати у свої руки керівництво, коли мова йде про вибір завдання; легко і доступно викладають свої думки та міркування.

Ключові слова: спеціаліст, банківська сфера, емпіричне дослідження, результат, методика, емоційно-вольова сфера, мотиваційна сфера, особистість, діяльність.

К.О. Кушниренко. Анализ результатов исследования эмоционально-волевой и мотивационной сфер специалистов банковской сферы. В статье проанализированы результаты исследования особенностей эмоционально-волевой и мотивационной сфер специалистов банковской сферы. Предоставлено краткое описание каждой из исследуемых сфер. Эмоционально-волевая сфера определена как сфера психики, которая связана с переживанием человеком своего отношения к действительности, к людям, с которыми он общается, его деятельность, требующую проявления определённых усилий. Мотивационная сфера определена как совокупность мотивов, которые формируются и развиваются в течение ее жизни.

Исследовано 100 работников банковской сферы на основе 4 методик: 2 – для изучения эмоционально-волевой сфери и 2 – для изучения мотивационной сфери.

Сделан вывод, что характерными признаками эмоционально-волевой сфери специалистов банковской сферы оказались: склонность к интернальной модели поведения, высокая успешность в жизни, уверен-

ность в себе, целеустремленность, независимость, уравновешенность, доброжелательность, контактность, нравственность, попытки соблюдать правила установленных в конкретном социуме, доверчивость, сила воли, богатое внимание, низкие показатели по внутренним причинам социальной фрустрации, высокие показатели по внешним причинам социальной фрустрации.

Проанализировано, что характерными признаками мотивационной сферы специалистов банковской сферы оказались: важным является мотивация самоутверждения в труде, что является очень позитивным для всей банковской сферы в целом, поскольку стремясь к самоутверждению человек качественно и добросовестно выполняет свою работу; наиболее характерным является направленность личности на деятельность (работу), то есть помощь отдельным членам группы выражать своё мнение; поддержка группы, чтобы она достигла поставленной цели; брать в свои руки руководство, когда речь идет о выборе задачи; легко и доступно излагают свои мысли и соображения.

Ключевые слова: специалист, банковская сфера, эмпирическое исследование, результат, методика, эмоционально-волевая сфера, мотивационная сфера, личность, деятельность.

Постановка проблеми. Більшість авторів, які опікуються сферою вивчення торговельно-економічної діяльності, мало уваги приділяють професіографічному аналізу діяльності працівників банків. Вимоги до працівників банківської сфери суттєво змінюються, і ще тільки зростають завдяки економічним і суспільним ризикам, завдяки зростання конкуренції між банками, зростанням життєвих потреб, виходом банків на світовий ринок. Це підтверджує необхідність дослідження умов і особливостей їх діяльності, професійних та індивідуально – психологічних особливостей працівників різних банків за посадами, віком, рівнем освіти. [6, 7]

У зв'язку з цим актуалізується потреба в високопрофесійних і водночас креативних, ініціативних працівниках, здатних приймати нові, нестандартні рішення, швидко адаптуватись до змін і нововведень. Саме тому головне завдання полягає у системному аналізі умов і особливостей професійної діяльності працівників банківської сфери, зокрема, емоційно-вольової та мотиваційної сфери особистості.

Дослідження виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи Київського національного торговельно-економічного університету 2012-2015 роки: «Психологічне забезпечення професійної діяльності працівників підприємств» та «Психологічне забезпечення подолання професійного стресу та збереження здоров'я працівників підприємств».

Аналіз останніх досліджень. Питанням вивчення емоційно-вольової та мотиваційної сфер особистості у контексті професіографії фахівців різних галузей займалися такими науковцями: С. Д. Максименко, А. А. Мазаракі – підприємницька діяльність, В. А. Бодров, Є. Ф. Зеєр, Є. А. Клімов, Н. М. Сушко – банківська сфера, М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк – корабельні спеціалісти, Л. М. Карамушка, О. А. Філь, О. В. Креденцер – освітня та підприємницька сфера, Н. А. Данілічева, М. М. Гаврилов, Н. А. Чіжов, С. М. Миронець, О.В.Тімченко – фахівці рятувальних підрозділів, В.І.Осьодло, Г.М.Ржевський – військові оператори та інші.

Аналіз сучасних вітчизняних і зарубіжних наукових джерел показав актуальність аналізу діяльності працівників банківської сфери, оскільки вимоги до професійного працівника банківської сфери були розроблені ще в середині минулого століття. Причому прямої постановки проблеми щодо дослідження емоційно-вольової та мотиваційної сфер особистості виявлено не було. Тому дослідження представлених сфер особистості дозволило нам розширено дослідити особливості діяльності спеціалістів банківської сфери в цілому та створити в подальшому професіограму спеціаліста банківської сфери.

Мета статті полягає в аналізі результатів дослідження емоційно-вольової та мотиваційної сфер спеціалістів банківської сфери.

Виклад основного матеріалу. З метою вивчення емоційно-вольової та мотиваційної сфер спеціалістів банківської сфери було проведено емпіричне дослідження. В ньому взяли участь 100 працівників банку «Київська Русь», які безпосередньо у своїй діяльності взаємодіють з клієнтами.

Вивчаючи емоційно-вольову сферу особистості, насамперед, необхідно розкрити дане поняття. Людина живе і діє в реальній дійсності. Вона пізнає навколишній світ, природу, людей, їхні соціальні стосунки. У процесі діяльності, праці, спілкування з іншими людьми, тобто в процесі життя, у людини складаються певні стосунки з суспільством, з групами людей, з окремими людьми. Реальний світ у всій його різноманітності відображається у свідомості індивідуальної людини. Людина не тільки пізнає навколишній світ і певним чином відноситься до нього, але й впливає на оточення, змінює зовнішній світ відповідно до своїх потреб та інтересів, долає для досягнення поставлених цілей різні труднощі. Будь-яка діяльність людини супроводжується конкретними діями, які можуть бути мимовільними або довіль-

ними. Як відомо, головна відмінність довільних дій полягає в тому, що вони здійснюються під контролем свідомості і вимагають з боку людини певних зусиль, спрямованих на досягнення свідомо поставленої мети. Це і є вияв волі. Тобто та сфера психіки, яка пов'язана з переживанням людиною свого відношення до дійсності, до людей, з якими вона спілкується, її діяльність, що вимагає вияву певних зусиль, називається емоційно-вольовою сферою, сферою емоцій, почуттів та діянь. [2,3,4,7]

Для дослідження емоційно-вольової сфери особистості ми використали методику «Дослідження суб'єктивного контролю», розроблену Є.Ф. Бажіним, та методику «Діагностика рівня соціальної фрустрованості», розроблену Л.І. Вассерманом в модифікації В.В. Бойко.

Показники рівня суб'єктивного контролю описуються за 7 шкалами: 1. Шкала загальної інтернальності; 2. Шкала інтернальності в області досягнень; 3. Шкала інтернальності в області невдач; 4. Шкала інтернальності в області сімейних відносин; 5. Шкала інтернальності в області виробничих відносин; 6. Шкала інтернальності в області міжособистісних відносин; 7. Шкала інтернальності в області здоров'я та хвороби.

Аналіз отриманих показників визначає локус-контроль особистості – це характеристика вольової сфери людини, яка відображає її нахил приписувати відповідальність за результати своєї діяльності зовнішнім силам або власним здібностям чи зусиллям і, відповідно, поділяє людей на дві полярні групи: екстернали та інтернали.

Отже, за аналізом показників інтернальності, у спеціалістів банківської сфери, ми отримали рівень суб'єктивного контролю $25,02 \pm 0,7$ б., що вказує на середній рівень інтернальності. Люди, які мають такий локус контролю, вважають, що більшість важливих подій в їхньому житті – результат їхніх власних дій, що вони можуть ними керувати і відчують відповідальність і за ці події, і за те, як складається їхнє життя в цілому. Але, особливості їхнього суб'єктивного контролю можуть дещо змінюватися в залежності від того, чи здається людині ситуація складною або простою, приємною або неприємною тощо.

Показник шкали інтернальності в області досягнень складає $7,65 \pm 0,3$ б., що описує працівників банківської сфери як людей, у яких високий рівень суб'єктивного контролю над позитивними емоційними подіями. Такі індивіди вважають, що всього хорошого в житті вони досягли своїми зусиллями, і в майбутньому вони здатні йти з успіхом до певної мети.

Аналіз показника шкали інтернальності в сфері невдач складає $6,85 \pm 0,25$ б., що означає схильність людини до звинувачення самої себе в різноманітних життєвих неприємних ситуаціях. Шкала інтернальності в області сімейних відносин для спеціалістів банківської сфери має показник $4,96 \pm 0,2$ б., який показує, що відповідальність за події, що відбуваються в сім'ї, індивід несе сам. Шкала інтернальності в області виробничих відносин характеризує суб'єкта як такого, що вважає себе значимим фактором у формуванні своєї виробничої діяльності, оскільки показник складає $4,65 \pm 0,2$ б.

У спеціалістів банківської сфери інтернальність в області міжособистісних стосунків складає $2,56 \pm 0,17$ б., а інтернальність в області здоров'я та хвороб – $2,42 \pm 0,14$ б. Отже, індивід відчуває себе здатним викликати симпатію та повагу оточуючих та вважає, що відповідальність за власне здоров'я несе саме він, і воно залежить від його поведінки.

Отже, ми виявили, що банківські працівники схильні до інтернальної моделі поведінки і характеризуються значно більшою успішністю в житті, більшою впевненістю у собі, цілеспрямованістю, незалежністю, врівноваженістю, доброзичливістю і контактністю. Вони по своїй суті моралісти, намагаються дотримуватися правил встановлених в конкретному соціумі, відрізняються довірливістю, силою волі, багатою увагою.

Методика «Діагностика рівня соціальної фрустрованості» визначає ступінь задоволеності (незадоволеності) соціальними досягненнями в основних аспектах життєдіяльності. Фрустрацію часто порівнюють з гнівом і розчаруванням. Вона тим більша, чим важливішою є мета для людини. Фрустрація – це емоційна відповідь на ситуацію, коли різні обставини перешкоджають людині досягти своєї мети. Загальний показник рівня соціальної фрустрованості у спеціалістів банківської сфери складає $1,4 \pm 0,07$ б., що відповідає дуже низькому рівню, що є позитивною ознакою особистості.

Аналіз кожного окремого показника рівня соціальної фрустрації має наступні бали: 1) задоволеність своєю освітою $0,81 \pm 0,12$ б.; 2) задоволеність взаємостосунками з колегами на роботі $0,85 \pm 0,1$ б.; 3) задоволеність взаємостосунками з адміністрацією на роботі $1,02 \pm 0,11$ б.; 4) задоволеність взаємостосунками з суб'єктами своєї професійної діяльності $1,02 \pm 0,12$ б.; 5) задоволеність змістом своєї роботи в цілому $1,04 \pm 0,14$ б.; 6) задоволеність умовами професійної діяльності $1,3 \pm 0,14$ б.; 7) задоволеність своїм положенням в суспільстві $1,52 \pm 0,15$ б.;

8) задоволеність матеріальним положенням $2,46 \pm 0,14$ б.; 9) задоволеність житлово-побутовими умовами $1,94 \pm 0,18$ б.; 10) задоволеність стосунками з чоловіком/дружиною $0,87 \pm 0,14$ б.; 11) задоволеність стосунками з дітьми $0,5 \pm 0,1$ б.; 12) задоволеність стосунками з батьками $0,62 \pm 0,09$ б.; 13) задоволеність ситуацією в суспільстві $3,29 \pm 0,13$ б.; 14) задоволеність стосунками з друзями $0,81 \pm 0,12$ б.; 15) задоволеність сферою послуг і побутового обслуговування $1,9 \pm 0,17$ б.; 16) задоволеність сферою медичного обслуговування $2,69 \pm 0,16$ б.; 17) задоволеність проведенням дозвілля $1,38 \pm 0,16$ б.; 18) задоволеність можливістю проводити відпустку $1,7 \pm 0,18$ б.; 19) задоволеність можливістю вибору місця роботи $1,85 \pm 0,18$ б.; 20) задоволеність своїм способом життя в цілому $1,12 \pm 0,12$ б.

Отже, показники соціальної фрустрованості у спеціалістів банківської сфери умовно поділились на три групи. До першої групи ввійшли показники задоволеності стосунками як на роботі, так і в особистому житті, а також змістом роботи та дозвілля в цілому – дуже низький рівень фрустрованості. Тому працівники банківської сфери задоволені своєю роботою, освітою, взаємостосунками з колегами, що має позитивний вплив на їх професійну діяльність в цілому, а також задоволеність своїм особистим життям є ознакою ефективності діяльності, оскільки особистісні проблеми не стають перешкодою для роботи. До другої групи ввійшли показники задоволеності положенням в суспільстві (житлові умови, сфера послуг, місце відпустки) – знижений рівень фрустрованості, що є середнім показником, і свідчить про апатію та розгубленість людей. До третьої групи ввійшли три показники: задоволеність матеріальним положенням – невизначений рівень фрустрованості; задоволеність сферою медичного обслуговування – помірний рівень фрустрованості; задоволеність ситуацією в суспільстві (державі) – підвищений рівень фрустрованості. Отже, дані сфери є незадоволеними і носять негативний характер, оскільки нинішня ситуація, яка склалася в нашій державі, знаходить своє відображення і в банківській сфері, та відповідно, відображається на соціальній фрустрованості в цілому.

Оскільки причини фрустрації бувають як зовнішні, так і внутрішні, ми виявили, що у спеціалістів банківської сфери внутрішні причини мають низькі показники фрустрованості, а зовнішні – високі. Тому, покращення рівня життя в нашому суспільстві, призведе до зниження показника соціальної фрустрованості в цілому.

Вивчаючи мотиваційну сферу особистості, необхідно насамперед розкрити дане поняття. Як відомо, потреби людини є вихідним спонуканням до діяльності. Об'єкти, що спонукають до діяльності, виступають у формі свідомих образів або уявлень, думки або поняття, ідеї чи морального ідеалу.

Мотив – це те, що, відображаючись у свідомості людини, спонукає її до діяльності, спрямовуючи її на задоволення певної потреби. Отже, підґрунтям будь-якої діяльності є мотив, який спонукає людину до цієї діяльності. У процесі діяльності мотив може змінюватися і, навпаки, при збереженні мотиву може змінюватися виконувана діяльність. Між розвитком мотиву й оволодінням діяльністю можуть виникати розбіжності. Іноді формування мотиву випереджає формування діяльності, а іноді, навпаки, відстає, і те й інше відбивається на її результаті. Відповідно, мотив є не просто однією із складових діяльності, а виступає компонентом складної системи – мотиваційної сфери особистості. Під мотиваційною сферою особистості розуміється вся сукупність мотивів, які формуються і розвиваються протягом її життя. Ця сфера динамічна і розвивається залежно від обставин. Але деякі мотиви відносно стійкі і, домінуючи, утворюють стрижень усієї сфери (у них виявляється спрямованість особистості). [1,2,3,4,5]

Для дослідження мотиваційної сфери спеціалістів банківської сфери застосовувалась методика «Професійна мотивація» та методика «Спрямованість особистості», розроблена Б.Бассом.

Працюючи людина прагне задовольнити свої потреби. В цьому контексті варто виділити матеріальну, професійну і статусну мотивацію. Матеріальна мотивація праці реалізується через заробітну плату, надбавки, премії, соціальний пакет працівника тощо. Цей же вид мотивації передбачає і застосування матеріальних санкцій: при невиконанні роботи або виконанні неналежним чином працівник позбавляється премії тощо. Професійна мотивація пов'язана, з одного боку, зі змістом, корисністю праці, а з другого – із самовираженням, самореалізацією працівника. Статусна мотивація виражає прагнення працівника реалізувати свою соціальну роль, бажання працівника мати достойний соціальний статус, тобто вона пов'язана із місцем працівника в колективі, суспільстві, з громадським визнанням його трудової діяльності. [6]

Особливості матеріальної мотивації не потребують подальшого і більш розширеного вивчення, оскільки вона є найнеобхіднішою і, відповідно, наявною в будь-якій сфері діяльності. Тому

ми більше уваги приділяли вивченню саме професійної мотивації, і для цього застосовували методику «Професійна мотивація».

Показники даної методики умовно поділено на чотири основні групи:

- 1) мотиви власної праці;
- 2) мотиви соціальної значимості праці;
- 3) мотиви самоствердження в праці;
- 4) мотиви професійної майстерності.

Серед спеціалістів банківської сфери було виявлено наступні результати: 1) показник мотиву власної праці визначений на рівні – $12,75 \pm 0,3$ б.; 2) показник мотиву соціальної значимості праці на рівні – $13,0 \pm 0,5$ б.; 3) показник мотиву самоствердження в праці – $14,25 \pm 0,6$ б.; 4) показник мотиву професійної майстерності – $7,0 \pm 0,7$ б.

Отже, з'ясовано що для спеціалістів банківської сфери найважливішою є мотивація самоствердження в праці, що є дуже позитивним для всієї банківської сфери в цілому, оскільки прагнучи до самоствердження людина якісно та добросовісно виконує свою роботу.

Аналіз методики «Спрямованість особистості» був направлений на обробку трьох показників: спрямованість на себе, спрямованість на спілкування та спрямованість на роботу.

Показник «спрямованість на себе» у спеціалістів банківської сфери складає $22,52 \pm 0,75$ б. Представникам цієї групи характерна орієнтація на винагороду й задоволення безвідносно до роботи й співробітників, владність, дратівливість, тривожність. Такі люди найчастіше бувають зайнятими собою, своїми почуттями і мало реагують на потреби оточуючих людей. Такий тип людей є небажаним в робочих колективах, оскільки їм притаманні необґрунтовані і поспішні висновки, вони більш зайняті собою, намагаються нав'язати свою думку іншим, навколишні в їх присутності не відчувають себе вільно.

Показник спрямованості на спілкування у спеціалістів банківської сфери складає $28,17 \pm 0,61$ б. і описує людину як таку, що прагне підтримувати відносини з людьми, орієнтується на спільну діяльність, на соціальне схвалення, залежить від групи, уникає прямого вирішення питання, поступається тиску групи.

Показник спрямованості на діяльність (роботу) у спеціалістів банківської сфери складає $30,04 \pm 0,66$ б. Даній групі характерні: зацікавленість у вирішенні ділових проблем, якнайкраще

виконання роботи, орієнтація на ділове співробітництво, здатність відстоювати свою думку.

Тобто, ми встановили, що для спеціалістів банківської сфери найбільш характерним є спрямованість особистості на діяльність (роботу), відповідно їм властиво: допомагати окремим членам групи висловлювати свої думки; підтримувати групу, щоб вона досягла поставленої мети; брати у свої руки керівництво, коли мова йде про вибір завдання; легко і доступно викладають свої думки та міркування. Саме володіючи такими рисами, працівник банківської сфери успішно взаємодіє не лише з колегами, а і з клієнтами, надаючи їм різний спектр послуг.

Висновки. Отже, аналіз результатів дослідження емоційно-вольової та мотиваційної сфер спеціалістів банківської сфери був проведений на основі 4 методик: «Дослідження суб'єктивного контролю», що розроблена Є.Ф. Бажіним, «Діагностика рівня соціальної фрустрованості», розроблена Л.І. Вассерманом в модифікації В.В. Бойко, «Професійна мотивація» та методика «Спрямованість особистості», розроблена Б.Бассом.

Характерними ознаками емоційно-вольової сфери спеціалістів банківської сфери виявились: схильність до інтернальної моделі поведінки, висока успішність в житті, впевненість у собі, цілеспрямованість, незалежність, врівноваженість, доброзичливість, контактність, моральність, намагання дотримуватися правил встановлених в конкретному соціумі, довірливість, сила волі, багата увага, низькі показники по внутрішнім причинам соціальної фрустрації, високі показники по зовнішнім причинам соціальної фрустрації.

Характерними ознаками мотиваційної сфери спеціалістів банківської сфери виявились: найважливішою є мотивація самоствердження в праці, що є дуже позитивним для всієї банківської сфери в цілому, оскільки прагнучи до самоствердження, людина якісно і добросовісно виконує свою роботу; найбільш характерним є спрямованість особистості на діяльність (роботу), тобто допомога окремим членам групи висловлювати свої думки; підтримка групи, щоб вона досягла поставленої мети; брати у свої руки керівництво, коли мова йде про вибір завдання; легко і доступно викладають свої думки та міркування. Саме володіючи такими рисами, працівник банківської сфери успішно взаємодіє не лише з колегами, а і з клієнтами, надаючи їм різний спектр послуг.

Перспектива подальшого дослідження полягає у вивченні інших сфер особистості та створення авторської професіограми

та психограми спеціаліста банківської сфери на основі отриманих даних шляхом емпіричного дослідження. Поглиблене вивчення кожної сфери особистості в цілому.

Список використаних джерел

1. Занюк С.С. Психологія мотивації / С.С. Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.
2. Корольчук М.С. Основи психології: схеми, опорні конспекти, методики / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, В.М. Марченко. – К.: Ніка-Центр, 2005. – 324 с.
3. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного відбору / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
4. Максименко С.Д. Общая психология / С.Д. Максименко. – М.: Рефл-бук; К.: Ваятер, 1999. – 528 с.
5. Никифорова Г.С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Теория и практика / Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – 816 с.
6. Підприємство: психологічні, організаційні та економічні аспекти / [С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.П. Кулаковська, Т.Ю. Кулаковський] – К. : КНТЕУ, 2012. – 720 с.
7. Сушко Н.М. Менеджмент персоналу в банках / Н.М. Сушко. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 146 с.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Zanjuk S.S. Psihologija motivacii / S.S. Zanjuk. – K.: Libid', 2002. – 304 p.
2. Korol'chuk M.S. Osnovi psihologii: shemi, oporni konspekti, metodiki / M.S. Korol'chuk, V.M. Krajnjuk, V.M. Marchenko. – K.: Nika-Centr, 2005. – 324 p.
3. Korol'chuk M.S. Teorija i praktika profesijnogo vidboru / M.S. Korol'chuk, V.M. Krajnjuk. – K.: Nika-Centr, 2006. – 536 p.
4. Maksimenko S.D. Obshhaja psihologija / S.D. Maksimenko – M.: Refl-buk; K.: Vajuter, 1999. – 528 p.
5. Nikiforova G.S. Psihologicheskoe obespechenie professional'noj dejatel'nosti / Teorija i praktika / G.S. Nikiforova. – SPb.: Rech', 2010. – 816 p.
6. Pidpriemstvo: psihologichni, organizacijni ta ekonomichni aspekti / [S.D. Maksimenko, A.A. Mazaraki, L.P. Kulakovs'ka, T.Ju. Kulakovs'kij] – K. : KNTEU, 2012. – 720 p.
7. Sushko N.M. Menedzhment personalu v bankah. / N.M. Sushko. – K. : Centr uchbovoi literaturi, 2008. – 146 p.

K.O. Kushnirenko. Analysis of the research results of emotionally volitional and motivational characteristics of the bank experts. The article presents the results of research in emotionally volitional and motivational characteristics of bank experts. A brief description of each of the studied areas is given. Emotionally volitional sphere is defined as the sphere of the psyche, which is associated with the experience of man's relation to reality, to the people with whom he communicates, his activities, requiring expression of some effort. Motivational sphere is defined as a set of motives that are formed and developed during the life.

There have been studied 100 employees of the banking sector on the basis of 4 methods: 2 methods to explore the emotionally volitional sphere and 2 ones to study the motivational sphere.

It is concluded that the characteristics of the emotionally volitional sphere of bank specialists were: the tendency to internal model of behavior, the high level of success in life, self-confidence, determination, independence, balance, kindness, contact, morality, attempts to follow the rules established in a particular society, trust, willpower, a lot of attention, the low figures for internal reasons of social frustration, high rates of external causes of social frustration.

It is analyzed that the characteristics of the motivational sphere of bank experts are: the most important is the motivation of self-affirmation in the work, which is very positive for the banking sector in general, because the person is seeking to assert by efficiently and conscientiously doing his job; it is typical the focus on individual activities (work), meaning help to the individual team members to express their views; support groups to reach the goal; take leadership when it comes to the choice task; easily and available present their thoughts and opinions.

Key words: specialist, banking sphere, empirical research results, methods, emotionally volitional sphere, motivational sphere, person, activity.

Received August 25, 2014

Revised September 19, 2014

Accepted October 21, 2014