

УДК 316.61

DOI <https://doi.org/10.32782/tnv-pub.2023.5.4>

## УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЙНОЮ СКЛАДОВОЮ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

**Пономарчук Н. І.** – кандидат педагогічних наук,  
старший викладач кафедри соціальних та поведінкових наук  
Херсонського державного аграрно-економічного університету  
ORCID: 0000-0002-6697-3089

*У статті розглянуто питання мотиваційної складової процесу соціалізації та необхідності формування навичок самомотивації як невідійманної частки соціалізації особистості, що неможливе без усвідомлення потреби досягнення бажаних умов і результатів.*

*Описано психологічні закономірності впливу референтних осіб та найближчого контактного оточення на формування свідомості й самосвідомості, вибору сфери діяльності для самореалізації.*

*Визначено проблеми соціалізації та соціальної адаптації в сучасних умовах, а також те, що соціалізація, як процес формування особистості починається вже з перших років та відбувається упродовж всього життя людини. З передачею досвіду наступним поколінням, соціалізація виступає не просто як міжсуб'єктна взаємодія, а як складова культури, що впливає на розвиток особистості, формування покоління, здатного навчатися, саморозвиватися та самовдосконалюватися усе життя.*

*Розкрито питання ефективного використання технології SMART у розвитку особистісної мотивації щодо управління та постановки досяжних цілей й завдань. Технологія є не просто інструментом для запису цілей, а методикою їх виконання, яка додає впевненості, мотивує на нові досягнення, є складовою самоменеджменту, самоорганізації, саморегуляції, самоуправління та цілепокладання.*

*Сконцентровано увагу на вирішальній ролі якостей особистості у керуванні та результативності соціалізації. У наших уявленнях, соціалізація суб'єкта може бути найуспішнішою за взаємодії безпосередньо особистості, колективу, суспільства. Звичайно ж, значущість цих суб'єктів у конкретних умовах неоднакова. Так, суспільство формує відповідні установки, менталітет, що чинить аж ніяк не пасивний вплив на особистість, на психологію оточення, в якому перебуває ця особистість, однак управління власним розвитком дає ресурс щодо формування мотиваційної складової особистості.*

**Ключові слова:** управління мотиваційною складовою, референтна особа, самомотивація, самоменеджмент, самоуправління, соціалізація, соціальна адаптація, становлення особистості.

### **Ponomarchuk N. I. Management of the motivational component of personality socialization in modern conditions**

*The article examines the issue of the motivational component of the socialization process and the need to develop self-motivation skills as an integral part of socialization of the individual, which is impossible without awareness of the need to achieve the desired conditions and results.*

*The psychological regularities of the influence of reference persons and the closest contact environment on the formation of consciousness and self-awareness, the choice of the field of activity for self-realization are described.*

*The problems of socialization and social adaptation in modern conditions are determined, as well as the fact that socialization, as a process of personality formation, begins already from the first years and takes place throughout a person's life. With the transfer of experience to the next generation, socialization acts not only as intersubjective interaction, but as a component of culture that affects the development of personality, the formation of a generation capable of learning, self-development and self-improvement throughout life.*

*The issue of effective use of SMART technology in the development of personal motivation regarding management and setting achievable goals and objectives is revealed. Technology is not just a tool for recording goals, but a method of their implementation that adds confidence, motivates new achievements, is a component of self-management, self-organization, self-regulation, self-management and goal setting.*

*Attention is focused on the decisive role of personality qualities in management and the effectiveness of socialization. In our opinion, the subject's socialization can be most successful*

*through the interaction of the individual, the team, and society. Of course, the importance of these subjects in specific conditions is not the same. So, society forms appropriate attitudes, a mentality that has a by no means passive influence on a person, on the psychology of the environment in which this person is, but managing one's own development provides a resource for the formation of the motivational component of the personality.*

**Key words:** *management of the motivational component, reference person, self-motivation, self-management, self-management, socialization, social adaptation, personality development.*

**Постановка проблеми.** У зв'язку з прискореним темпом розвитку сучасного суспільства, його інформаційного, технічного, економічного простору у більшості молодого покоління втрачається інтерес до збереження традицій, розвитку духовних і культурних цінностей, що є основою процвітання будь-якої держави. Пріоритетним напрямом у визначені життєвих цінностей сучасної молоді, що формує майбутнє, все частіше виступає матеріальна культура, підлітки все менше орієнтуються на життєвий і соціальний досвід батьків, а більше довіряють референтному оточенню.

Прагнення юнацтва до соціальної успішності й матеріального добробуту не завжди ідентифікується із власними зусиллями щодо навчання, професійної реалізації, управління саморозвитком і самоактуалізацією. Простежується певна дисгармонія між власними потребами та соціальним становленням особистості, формуванням внутрішніх цінностей. Отже, важливим моментом соціалізації у цей період є налагодження комунікацій у різних соціальних середовищах: у сім'ї, навчальному закладі та серед однолітків; розуміння своїх потреб та управління власними ресурсами.

**Аналіз досліджень і публікацій.** На ранніх етапах еволюції особистості – переважає орієнтація на референтних осіб із найближчого контактного оточення, з часом, це коло розширюється, а змістом референтних стосунків стає професійний аналіз розвитку здібностей; з юнацького віку зростає референтність педагогів та віртуальних осіб, що пов'язано з навчально-професійною діяльністю. Оскільки референтні стосунки є джерелом соціалізації і ресурсом духовного розвитку особистості, отже вони мають безпосередній вплив на формування свідомості й самосвідомості та вибору сфери діяльності для самореалізації [6, с. 63–73].

Слід зауважити, що сучасність, через мережу Інтернет, також відкриває багато можливостей для розширення кола спілкування, налагодження зовнішніх комунікацій, обміну інформацією та соціальної адаптації. Однак, спілкування із віртуальними друзями може супроводжуватися й великими ризиками: негативний вплив референтної групи на розвиток та становлення особистості, під дією якої формуються цінності, особливо, якщо вони суперечать загальнолюдським нормам.

Загальна доступність до безкоштовних соціальних платформ Facebook, Twitter, Flickr, Instagram, Viber, Telegram дозволяє приєднатися до різних груп за інтересами, спілкуватися з широкою аудиторією без ідентифікації особи, використовуючи «nickname». Це дає певну свободу в оприлюдненні своєї думки, та на превеликий жаль, звільняє від відповідальності щодо некоректних висловлювань або розповсюдження неправдивої інформації. Своєю чергою, цей факт певним чином спотворює у неформованій особистості уявлення про соціальні та культурні норми спілкування, поведінки, стираються кордони між віртуальними вчинками та реальними діями, розширюються межа дозволеного, а абстрактні цінності переносяться у реальність.

**Постановка завдання.** У цій статті ми розглянемо соціалізацію як процес формування особистості та управління власною мотиваційно складовою.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Оскільки у неформованій особистості ще відсутні навички вибірковості у стосунках референтності [6, с. 63–73], а молоді люди прагнуть прийняття контактною групою, отже формується залежність від соціальних мереж та власних потреб приналежності, позитивної оцінки особистісної діяльності, визнання та поваги певного соціального середовища, у цьому випадку – віртуального. Зазвичай, загальні судження й настрої користувачів соціальних мереж спираються на однакові цінності: бажання швидкого зростання популярності, входження у топ 10 ієрархічного ранжування [4, с. 5–23], певна нейтральність до чужих проблем. Однак, для підтримання свого іміджу, часто використовується нищівна критика конкурентів. Неформована особистість не здатна адекватно реагувати на негативні коментарі, а руйнівна критика, «дислайки» призводить до певних проблем соціалізації, адаптації та й взагалі, неприйняття себе як особистості.

Також, зосереджуємо увагу на те, що не тільки найближче оточення впливає на розвиток особистості, але й загострення політичної ситуації в країні, нестабільне економічне положення, міжнаціональна ворожнеча супроводжуються кризою ідентифікації особистості, її культурного самовизначення та соціалізації. Еволюційні процеси відбуваються не тільки в суспільстві, а й у розвитку особистості та не завжди прогресивні. Розвиток є основним процесом у житті людини: виконуючи різні соціальні ролі, індивід, переходячи з однієї вікової групи в іншу – набирається життєвого та професійного досвіду, тобто у процесі діяльності відбувається становлення особистості, збагачення її внутрішнього світу, соціальна адаптація до зовнішніх та внутрішніх змін оточення. Однак, цілеспрямоване формування особистості в соціальній системі здійснюється завдяки вихованню, розвитку загальнолюдських цінностей, навичок протидії маніпуляціям та управління власною мотиваційною сферою. Виховання займає одну з ключових позицій у розвитку особистості за умови, якщо воно позитивно впливає на внутрішнє стимулювання її активності щодо управління роботою над собою, тобто коли розвиток набуває характеру саморозвитку. Всі ці процеси відбуваються під впливом соціальних й виховних чинників, але вони розвивають та формують особистість лише певною мірою, завдяки чому викликають позитивний відгук у внутрішній сфері та стимулюють власну активність у роботі над собою. Розвиток, освіта жодній людині не можуть бути передані у спадок чи повідомлені. Кожний, хто бажає до них приєднатися, повинен досягти цього завдяки власній діяльності, силі, напруженню, управлінню власними ресурсами [3, с. 26].

Наголошуємо, що головним рушієм у досягненні поставленої мети є мотив, усвідомлений акт розумової діяльності, спрямований на задоволення власних потреб: духовних, матеріальних та соціальних. Мотив це не просто одна зі складових діяльності, він виступає компонентом складної системи мотиваційно-потребнісної сфери особистості, що є сукупністю мотивів і потреб, які формуються та розвиваються протягом усього життя людини. Система мотивів, яка визначає конкретні форми діяльності або поведінки людини є мотивацією.

Обговорюючи соціальну мотивацію, слід підкреслити, що в її основі лежать не вроджені, а набуті потреби. Вони формуються в результаті виховання, навчання, впливу на індивіда інших людей і груп. Звичайно, біологічні основи людини можуть виявлятися й в соціальній мотивації. Так, прагнення людини до соціального домінування має певну, хоча й поверхневу схожість із задоволенням вроджених потреб [13, с. 66].

Мотивація на основі врахування зазначених мотивувальних чинників забезпечує спрямованість й регуляцію навчальної та професійної активності. Усі мотиви діяльності є результатом зображення людиною умов свого існування та

усвідомлення потреб. Мотив як усвідомлена потреба в досягненні бажаних умов і результатів діяльності набирає форми внутрішніх спонукань людини, тобто характеризує внутрішню мотивацію. Зовнішні спонукання особи до тієї чи іншої форми поведінки через використання різних стимулів характеризуються як зовнішня мотивація. Проте ефективність зовнішніх впливів може бути забезпечена лише за умови, коли вони стають мотивами, суб'єктивно значущими для студента, працівника, слухача й відповідають його потребам та інтересам [10, с. 80].

Однак, мотив не є сталим, постійним та незмінним. У процесі певної активної діяльності мотив може змінитися, але якщо мотив збережений, то може коригуватися та видозмінюватися виконувана діяльність. Отже, успіх будь-якої діяльності залежить від ступеня розвитку мотиваційної сфери та вмінню управляти нею, а швидкість у досягненні результату від потреб індивіда та внутрішніх й зовнішніх соціальних чинників. Таким чином, розвиток та соціалізація людини це скеровані вектори, ціль яких – сформованість особистості.

Якщо розглядати соціалізацію як соціально-психологічний феномен, то особливістю цього процесу вважається динамічний перехід об'єктивного в суб'єктивне, діалектика організованого і стихійного, тобто довільного і того, що зумовлене приписами певного соціуму. Акцентування робиться на поєднанні внутрішньої та зовнішньої детермінації процесу засвоєння індивідом досвіду життя в суспільстві, виконання ним певних соціальних ролей і функцій.

Тож, соціалізація постає як двобічний процес, завдяки якому індивід засвоює соціальний досвід, інтегруючись у соціальне середовище, в систему наявних у ньому зв'язків, а з іншого боку – активно відтворює ці зв'язки, реалізуючи себе як особистість. Науково вже обґрунтовано, що тільки народжуючись та розвиваючись у соціумі, людина стає суспільною істотою. Водночас соціалізована особистість не просто пристосовується до обставин навколишнього середовища, а вчиться пізнавати світ, взаємодіяти з ним, набувати позиції суб'єкта соціального життя, який засвоює норми та цінності суспільства в процесі управління та реалізації своєї активності й саморозвитку [2; с. 117].

Ще З. Фрейд визначив психологічні механізми соціалізації: імітація, ідентифікація, почуття сорому й провини. Імітація є усвідомлена спроба копіювати певну модель поведінки [9]. Взірцем для наслідування можуть бути референтні особи (батьки, родичі, викладачі, друзі).

Імітація й ідентифікація за З. Фрейдом є позитивними механізмами соціалізації, оскільки дають можливість засвоїти визначений тип поведінки [7, с. 28]. Сором і провини навпаки, являють собою негативні механізми, тому що не дозволяють деякі зразки поведінки. Ці почуття орієнтовані на оцінювання вчинків індивіда іншими людьми та самооцінювання. Покарання тут відбувається само собою, тому що контролюється та скеровується власною совістю.

Т. Парсонс визначив імітацію як процес, за допомогою якого засвоюються специфічні елементи культури, особливі знання, уміння, обряди. На його думку, імітація не припускає ніякого тривалого відношення з «моделлю». Ідентифікація ж для нього означає внутрішнє освоєння цінностей людьми і являє собою процес соціального навчання [8, с. 4–9].

Відносно ідентифікації, то це певний спосіб визначення своєї приналежності по тій або іншій спільності. Завдяки ідентифікації, несформована особистість приймає поведінку референтної особи, її цінності, норми, зразки поведінки як власні.

На думку В. Москаленка, всі механізми соціалізації, можна розділити на 3 групи: неусвідомлювані (навіювання, зараження, наслідування, ідентифікація);

усвідомлювані (референтна група, авторитет, популярність); механізми, до яких належать санкції заохочення, покарання, що застосовуються у суспільстві [5, с. 51–107].

Оскільки соціалізація особистості починається вже з перших років життя, то механізм цього процесу – це той інструмент, який допомагає отримати знання щодо чинних норм поведінки у суспільстві, досягнути свою приналежність до певного соціального середовища, визначити способи контролю та управління власними вчинками, успішно пройти соціальну адаптацію.

На думку деяких дослідників, соціалізація закінчується з настанням громадської зрілості людини, яку ототожнюють з терміном «доросла людина». Однак, на нашу думку, процес соціалізації залежить від соціальної активності: перехід у різні вікові групи передбачає новий статус, ставить нові задачі, а це означає адаптування до нових умов та здолання певних рубежів.

Попри те, що чіткого визначення поняття «дорослість» у психологічних джерелах не існує, стан дорослості має свої характерні ознаки: хронологічний вік, психофізіологічна зрілість, соціальна зрілість, повна цивільно правова дієздатність, економічна самостійність, залученість у сферу професійної (оплачуваної) праці. Найширше визначення поняття «доросла людина» інтерпретоване на Генеральній сесії ЮНЕСКО в Найробі в 1976 році, де дорослим заведено називати будь-яку людину, що визнана дорослою в тому суспільстві, до якого вона належить. [10, с. 58–61].

Відповідно, громадянська зрілість й дорослішання це не тотожні поняття. Ми вважаємо, що соціалізація не закінчується з настанням громадської зрілості, оскільки не завершений період виконання соціальних ролей, а тому й процес соціалізації не завершений, а у більшості випадках – продовжується усе життя.

Перехід з однієї фази дорослішання в іншу супроводжується зміною соціального статусу, змісту роботи, мотивації, ставлення до життя, роботи як до джерела доходів, матеріального задоволення, працездатності й самооцінки, оточення та кола спілкування. Навіть у зрілому віці процес соціалізації не припиняється: надлишок вільного часу, відхід від активної трудової діяльності, поява нових ролей змушують літню людину заново проходити процес адаптації. У результаті виникає почуття непевності в завтрашньому дні та засобах існування. Оскільки з віком знижується здатність швидко адаптуватися до соціальних змін, більшість старших людей, незадоволена різними сторонами життя та не має певних життєвих планів, що властиво іншим віковим групам. Життєвий план як ідеалізована форма майбутнього, служить основою для аналізу власних досягнень, а також є певною стратегією управління мотиваційною сферою щодо розвитку кар'єри й встановлення сумарно можливих досягнень у найближчому майбутньому. У молодому віці життєві плани приймають форму невизначеної мрії, неясних бажань, у зрілому – це свідомий вибір чітко вибудованої стратегії й тактики розвитку кар'єри, а в літньому віці вони зникають. Однак, завдяки життєвим планам, навичкам управління мотиваційною складовою, соціалізація зі стихійного процесу перетворюється у цілеспрямовану концепцію особистісної траєкторії розвитку. Індивід має змогу звірити поставлену мету з тим, чого він реально досяг та внести необхідні корективи.

Таким чином, соціалізація являє собою процес становлення особистості, поступове засвоєння нею вимог суспільства, придбання соціально значущих характеристик свідомості й поведінки, які керують, спрямовують, регулюють її взаємини із суспільством.

Соціалізація різних вікових категорій відрізняється за змістом, наповнюваністю та цілями: дорослі скоріше змінюють зовнішню поведінку у той час, як соціалізація дітей формує ціннісні орієнтації. Соціалізація дорослих, завдяки життєвому плану, розрахована на те, щоб допомогти людині набути визначені навички, однак соціалізація в дитинстві – це мотивація поведінки. Оскільки соціалізація це акумулятивний процес, тому у ході його функціонування накопичуються соціальні навички, необхідні для комфортної адаптації та пристосування до будь-якого оточення, освоєння яких можна запланувати та керувати ними [1].

У такий спосіб, життєві плани орієнтують людину особливим чином: вносять мотивацію у досягнення, корегують процес формування особистості, визначають пріоритети розвитку індивіда, задовольняють потребу у власному самовизначенні та самоактуалізації, допомагають управляти цілями, надають можливість розширити діапазон пізнання нових технологій саморозвитку, аналізуючи власні помилки та формуючи стратегії й способи їх усунення.

Важливим вмінням для розвитку й самомотивації особистості є управління цілями. Ця стратегія управління людьми, висловлена ще Пітером Друкером вже більше як понад 50 років тому. Вона орієнтована на управління командами на основі їхньої здатності виконувати індивідуальні та командні цілі, які в основному, використовуються у великих організаціях [15]. Однак, перейнявши досвід, малі та середні організації також можуть отримати користь від прийняття цієї стратегії для реалізації поставленої мети. Ми спробуємо продемонструвати переваги використання SMART-технології у власній траєкторії управління мотиваційною складовою.

**SMART** – це абревіатура, компоненти якої є критеріями постановки цілей, які широко використовуються, наприклад у проєктному управлінні, менеджменті та персональному розвитку. Вперше ця абревіатура згадується в листопаді 1981 р. в публікації Джорджа Дорана в журналі *Management Review*. Вона зі слів англійською мовою – **specific** (конкретна), **measurable** (вимірювана), **achievable** (досяжна), **relevant** (актуальна), **time-bound** (обмежена терміном). Вважається, що відповідність завдань наведеним критеріям значно збільшує ймовірність їх виконання та досягнення загальної мети [14, с. 35–36].

Як же правильно ставити цілі, щоб управляти досягненням бажаного результату? Техніку SMART цілей можна звести до першого критерію – конкретики. Життя можна більш-менш розпланувати з горизонтом в 1 рік – далі передбачити майбутні події буде складно. Період в один рік вважається середньостроковим, короткостроковим для постановки цілей є тиждень або місяць. Для довгострокових цілей більше підходить ставити не конкретні цілі, а напрям руху. Нездійсненими є довгострокові цілі, і тим більше на все життя за методом SMART. Оскільки змінюється сама людина, її оточення, тому за певних обставин цілі можуть втрачати свою актуальність.

SMART метод допомагає вибрати, сформулювати бажаний запланований результат й внести у життєвий план. Це не просто форма запису ваших цілей, а методика їх виконання, що додає впевненості та мотивує на нові досягнення. Будь-яка, навіть сама складна, технологія в невмілих руках працювати не буде. Для того, щоб правильно ставити розумні цілі, потрібно набратися досвіду. Перевернений варіант планування по SMART: складати списки цілей – плани на рік або на 3 місяці й працювати над ними. Хоча б раз на тиждень звірятися з планом і контролювати хід їх реалізації [11, с. 479–481]. Якщо просування по цілях немає, то вони, можливо, занадто важкі. Необхідно зменшити складність аж до мінімального

завдання. Користь SMART планування цілей слід розуміти у ключовій можливості щодо перенесення своїх фантазій у конкретні завдання та дії. Постановка мети дає нам розуміння, можливість спрогнозувати її досягнення. Через технологію наше абстрактне бажання перетворюється у запланований результат й ми маємо змогу управляти цим процесом. Завдання, яке виконує система планування – це збільшення ймовірності досягнення мети.

Отже, пояснимо як працює кожен з п'яти базових критеріїв SMART:

**S – Specific** (конкретна) Ціль повинна бути конкретною, що дає змогу її досягти. Ми конкретизуємо бажаний ефект в нашому житті, роблячи його зрозумілим та досяжним. Замість мрійливих, загальних формулювань потрібно розписати конкретні наслідки на виході. Згідно зі SMART-принципом, цілі повинні бути з одним конкретним результатом. Якщо мета занадто складна, то її потрібно розбити на частини або дрібні завдання. Неправильна постановка цілей унеможливає досягнення результату.

**Приклад:**

**1 варіант** (неправильна постановка цілі по SMART) – вивчити англійську.

**2 варіант** (правильна) – дивитися серіали в оригіналі.

У першому варіанті відсутня конкретика: рівень якого хочемо досягти (A1; B1; B2; C1; C2). Другий варіант передбачає володіння англійської мови не нижче рівня B2 для того, щоб розуміти зміст серіалів в оригінальній інтерпретації.

**M – Measurable** (вимірювальна). Ціль має бути вимірювальною. Технологія досягнення цілей за правилом SMART передбачає контроль просування по цілі. Цифри повинні бути адекватно підібрані таким чином, щоб в них був закладений сенс (одиниці виміру). Кожен критерій методу SMART трансформує й уточнює мету. Ті самі цілі, але з критерієм «вимірність» – стануть більш конкретними.

Неправильна постановка цілі по SMART – вивчити англійську.

Правильна – скласти тест TOEFL на 80 балів.

**A – Achievable** (досяжна). Ціль має бути досяжною. Критерій досяжності означає, що мета вам вже під силу або знаходиться в зоні вашого зростання. У вас достатньо знань й навичок, щоб її досягти, або необхідно буде трохи попрацювати над собою, щоб з нею впоратися. Можна розробити покроковий план де кожен крок буде наближати до мети. Можливо, її важко буде досягти, але вона не буде вас лякати. Цілі можуть викликати сумніви, але не паралізувати волю. Якщо цілі здаються недосяжними, краще поставити проміжні, доступніші, простіші. Анти-прикладом цілей по SMART є ті, що залежать не тільки від нашого бажання, уміння, працездатності та можливостей, а й від обставин, докільця та опосередковано впливають на наш розвиток: отримати підвищення на роботі, поїхати відпочивати на море, стрибнути з парашутом, завести блог, писати пости у Фейсбуці.

**R – Relevant** (актуальна). Цей критерій методу SMART цілі передбачає аналіз питання – «Чому я цього хочу?» До кінцевого бажання ведуть багато цілей, і можливо, вони цікавіші. Наприклад, вести здоровий спосіб життя можна по-різному: бігати, правильно харчуватися, плавати, грати у волейбол. Потрібно перевірити, що підходить саме вам. Дослідити себе: що ви відчуваєте, йдучи різними шляхами здорового життя. Якщо мета складна та є невпевненість, що хочеться її дотримуватися – можна поставити проміжну мету для експерименту. Пройти частину шляху й зрозуміти наскільки це потрібно, чи є насага рухатися далі? Це дає відчуття комфорту, невимушеності, відсутності нав'язування.

**T – Time-bound** (обмежена терміном) У менеджменті як й у саморозвитку це важливий критерій для досягнення мети. Оскільки досягнення певних цілей,

передбачає постановку інших, отже ми можемо бачити процес власного розвитку. В особистому житті зручніше ставити не поодинокі цілі з заданим терміном, а скласти річний план.

Переваги технології SMART для управління, розвитку й вдосконалення особистості:

- система SMART забезпечує чіткість при реалізації завдань (якщо визначені й прописані SMART-цілі, то є чіткий напрям для виконання певних завдань);
- допомагає в плануванні (навчившись визначати цілі, можна вийти на більш просунутий рівень планування завдань, як для вирішення соціальних, так й особистих щоденних проблем);
- допомагає отримати швидкий результат (правильно сформульовані цілі допомагають якнайшвидше реалізувати поставлені завдання, використовується менше часу на виконання непродуктивних дій);
- є чудовим засобом мотивації. Якщо поставлена велика мета, то вона стане інструментом мотивації. Наприклад, для розширення власного впливу – потрібне збільшення аудиторії. Така мета змусить працювати над собою, спілкуватися з великою кількістю людей, виходити на сцену на конференціях, писати цікаві статті для соціальних мереж й записувати регулярні історії для своїх читачів. Тобто, досягнення мети – це прогрес в особистісному зростанні, розвитку, само-розвитку, подоланні певних соціальних проблем.

Отже, правильно окреслена SMART-мета допоможе досягти омріяного результату та розв'язати певні соціальні проблеми. Необхідно сформулювати складну, але досягну мету по кожному пункту та перевіряти, щоб ціль була до душі й обов'язково вимірною.

Використання технології SMART у постановці цілей у життєвому плані є компонентом самоменеджменту, самоорганізації, саморегуляції, самоуправління та цілепокладання. Ціль є тією ланкою, яка весь час усвідомлюється та впливає на особливості формування й роботи інших ланок процесу, однак успішність досягнення мети залежить від значущості цілі, вміння керувати нею та самомотивації. Це допомагає провести аудит життя: зрозуміти звідки «проблеми», розібрати ціле на сфері життя, скласти колесо балансу, зібрати більше значущі факти для впорядкування життя.

На нашу думку, технологія SMART здатна допомогти у розвитку особистісної мотивації щодо постановки досяжних цілей й завдань, які необхідно напрацьовувати та регулярно тренувати, завдяки чому виробляється певна система просування по цілях, а також напрацьовуються навички отримання задоволення від результативності виконання власних зобов'язань, а це власне і є мотиваційна складова соціалізації особистості. Оскільки, людина органічно почуває себе у соціумі не тільки тоді коли живе за його правилами та вимогами, а й тоді, коли має змогу вільно розвиватися, самореалізовуватися, самостверджуватися, а не пристосовуватися до певних умов.

**Висновки.** Управління мотиваційною складовою соціалізації особистості як процес формування особистості відбувається упродовж всього життя людини: це не тільки пристосування до змін середовища, передача досвіду наступним поколінням, а й міжсуб'єктна взаємодія як частина культури.

Оскільки реалізація в соціумі дуже важливий аспект розвитку індивіда, то мотивація до взаємодії є рушієм у процесі конструювання соціально-діяльнісних якостей особистості та головною функцією соціалізації. Адже в умовах сьогодення, формується новий тип особистості, що передбачає принципово інший

підхід до управління процесом самомотивації, саморозвитку, самореалізації та самоактуалізації. Таким чином, мотиваційна складова соціалізації в сучасних реаліях передбачає формування особистості, яка усвідомлює свою соціальну відповідальність, уміє визначати провідні завдання траєкторії індивідуального розвитку, є суб'єктом власного зростання, у тому числі й професійного та виступає ключовою фігурою сьогочасного суспільства. Мотивація тісно пов'язана з цілепокладанням тому, для якісного виконання кожного виду діяльності, доцільно чітко обумовлювати мету та вимоги до кінцевого результату та продукту діяльності.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів зазначеної проблеми. Подальшого розроблення потребують питання впливу вербальної та невербальної комунікації на мотиваційну складову розвитку та становлення особистості, пошуку ефективних методик самомотивації.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Алексєєнко Т.Ф. (2007). Соціалізація особистості: можливості й ризики. науково-методичний посібник. Київ 152 с. Отримано з: [https://lib.iitta.gov.ua/716135/1/01\\_07](https://lib.iitta.gov.ua/716135/1/01_07)
2. Бібік Н. М. (2020). Структура і зміст і соціальної компетентності. Ціннісна складова соціалізації особистості дитини в умовах сьогодення: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю. 23 квітня 2020 р., м. Дніпро, КЗВО «ДАНО» ДОР» / *Наук. ред. В. В. Сиченко, О. В. Ковшар, В. В. Шинкаренко, С. В. Майданенко.* Дніпро. С. 116–120. Отримано з: <http://surf.li/roou>
3. Киричук, В.О. (2014). Розвиток та соціалізація особистості у сучасному суспільстві. Освіта та розвиток обдарованої особистості № 11(30)11/2014. С. 22–26. Отримано з: <http://otr.iod.gov.ua/images/pdf/2014/11/6.pdf>
4. Костенко, Н. (2020). Мережева комунікація: алгоритмічний і ризикований зв'язок. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*, 2, с. 5–23.
5. Москоленко, В. (2013). Соціалізація особистості: монографія. С. 51–107. Отримано з: <https://core.ac.uk/download/pdf/32305796.pdf>
6. Музика О.О. (2016). Референтні стосунки як ресурс духовного розвитку студентів. *Музика Олена Оксентівна*// ISSN Online: 2312–5829. Освітлогічний дискурс, № 3 (15), с. 63–73.
7. Овдієнко Л.Н. (2014). Освіта як простір соціалізації особистості: монографія. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. К.: Міленіум, 120 с. Отримано з: <https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2020/05/OvdienkoOsvitaMaket.pdf>
8. Рахманов, О. А. (2017). Соціалізація та ідентифікація особистості у суспільстві: навч.-метод. Комплекс. К.: КНЕУ, 27 с.
9. Фрейд, З. (2017). Введение в психоанализ: лекции / Зигмунд Фрейд. СПб.: Азбука, Азбука-Аттикус. 448 с.
10. Черненко, Н.І. (2016). Педагогічні умови реалізації андрагогічного підходу у професійній підготовці робітників морського транспорту: дис. ... канд. педагогічних наук : 13.00.04 / Черненко Наталія Іванівна ; [наук. керівник Є. П. Голобородько]; КВНЗ «Херсон. академ. неперервної освіти». Херсон, 2016, 282 с.
11. Черненко, Н.І. (2021). Постановка цілей по «SMART» в освітньому самодержавстві. Тенденції та перспективи розвитку менеджменту в умовах глобальних викликів: матеріали І Міжнар. наук.-практ. конф. (28 травня 2021 р., м. Херсон) / за ред. Н.В. Кириченко, Н.Д. Худік та ін. Херсон: Книжкове видавництво ФОП Вишемирський В.С. С. 479–481.
12. Чепок, Р.В. (2023) Теоретичні основи реалізації міжпредметних зв'язків у навчанні фахових освітніх компонент в закладах професійної освіти. *Журнал «Перспективи та інновації науки»* № 10(28) 2023. С. 484–493

13. Шахова О.Г. (2019). Соціальна психологія особистості: Навчальний посібник. Харків: «Контраст», 116 с.

14. Doran, G., (1981). There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *Management Review*, Volume 70, Issue 11(AMA FORUM), pp. 35–36. Retrieved from: <http://surl.li/popg>

15. Bogue, R., (2005). Use S.M.A.R.T. goals to launch management by objectives plan. *TechRepublic*. Retrieved from: <http://surl.li/popj>

#### REFERENCES:

1. Aliexsieienko T.F. (2007). *Sotsializatsiia osobystosti: mozhlyvosti y ryzyky. naukovo-metodychnyi posibnyk*. [Socialization of the individual: opportunities and risksscientific-methodical manual] Kyiv. 152 s. Otrymano z: [https://lib.iitta.gov.ua/716135/1/01\\_07](https://lib.iitta.gov.ua/716135/1/01_07) [In Ukrainian].

2. Bibik N. M. (2020). *Struktura i zmist i sotsialnoi kompetentnosti. Tsinnisna skladova sotsializatsii osobystosti dytyny v umovakh* [Structure and content and social competenc. The value component of the socialization of the child's personality in today's conditions]. *Materialy Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii z mizhnarodnoiu uchastiu*. 23 kvitnia 2020 r., m. Dnipro, KZVO "DANO" DOR" / *Nauk. red. V. V. Sychenko, O. V. Kovshar, V. V. Shynkarenko, S. V. Maidanenko*. Dnipro. S. 116–120. Otrymano z: <http://surl.li/pooy> [In Ukrainian].

3. Kyrychuk, V.O. (2014). *Rozvytok ta sotsializatsiia osobystosti u suchasnomu suspilstvi*. [Development and socialization of personality in modern society] *Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti* № 11(30)11/2014. S. 22–26. Otrymano z: <http://otr.ioid.gov.ua/images/pdf/2014/11/6.pdf> [In Ukrainian].

4. Kostenko, N. (2020). *Merezheva komunikatsiia: alhorytmichnyi i ryzykova nyi zv'iazok*. [Network communication: algorithmic and risk communication.] *Sotsiolohiia: teoriia, metody, marketynh*, 2, s. 5–23. [In Ukrainian].

5. Moskolenko, V. (2013). *Sotsializatsiia osobystosti: monohrafiia*. [Socialization of personality: monograph] s. 51–107. Otrymano z: <https://core.ac.uk/download/pdf/32305796.pdf> [In Ukrainian].

6. Muzyka O.O. (2016). *Referentni stosunky yak resurs dukhovnoho rozvytku studentiv* [Reference relations as a resource of spiritual development of students]. *Music Olena Oksentivna Osvitlohichnyi dyskurs*, – № 3 (15), s. 63–73 [In Ukrainian].

7. Ovdienko L.N. (2014). *Osvita yak prostir sotsializatsii osobystosti: monohrafiia*. [Education as a space of socialization of the individual: a monograph] *Natsionalna akademiia pedahohichnykh nauk Ukrainy, Instytut sotsialnoi ta politychnoi psykholohii*. K.: Milenium, 120 s. Otrymano z: <https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2020/05/OvdienkOsvitaMaket.pdf> [In Ukrainian].

8. Rakhmanov, O. A. (2017). *Sotsializatsiia ta identyfikatsiia osobystosti u suspilstvi: navch.-metod*. [Socialization and identification of the individual in society: teaching method]. *Kompleks*. K.: KNEU, 27 s. [In Ukrainian].

9. Freid, Z. (2017). *Vvedenye v psykhoanalyz: lektsyy*. [Introduction to psychoanalysis: lectures] *Zyhmund Freid*. SPb.: Azbuka, Azbuka-Attykus. 448 s. [In Ukrainian].

10. Chernenko, N.I. (2016). *Pedahohichni umovy realizatsii andrahohichnoho pidkholdu u profesiinii pidhotovtsi robitnykiv morskoho transportu* [Pedagogical conditions of realization of the andragogic approach in professional training of workers of sea transport]: *dys. ... kand. pedahohichnykh nauk* : 13.00.04 / Chernenko Nataliia Ivanivna; [nauk. kerivnyk Ye. P. Holoborodko]; *KVNZ "Kherson. akadem. neperervnoi osvity"*. Kherson, 2016, 282 s. [In Ukrainian].

11. Chernenko, N.I. (2021). *Postanovka tsilei po "SMART" v osvitnomu samomenedzhmenti. Tendentsii ta perspektyvy rozvytku menedzhmentu v umovakh hlobalnykh vyklykiv* [Setting goals for "SMART" in educational self-management. Trends and prospects of management development in the context of global challenges]: *materialy I Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (28 travnia 2021 r., m. Kherson)* / za red.

N.V. Kyrychenko, N.D. Khudik ta in. Kherson: Knyzhkove vydavnytstvo FOP Vyshemyrskiy V.S., s. 479–481. [In Ukrainian].

12. Чепок, Р.В.(2023) Теоретичні основи реалізації міжпредметних зв'язків у навчанні фахових освітніх компонент в закладах професійної освіти.[Theoretical foundations of the implementation of interdisciplinary connections in the teaching of professional educational components in vocational education institutions] Zhurnal "Perspektyvy ta innovatsii nauky" № 10(28) 2023. S. 484–493 [In Ukrainian].

13. Shakhova O.H. (2019). Sotsialna psykholohiia osobystosti [Theoretical foundations of the implementation of interdisciplinary connections in the teaching of professional educational components in vocational education institutions]: Navchalnyi posibnyk. Kharkiv: "Kontrast", 116 s. [In Ukrainian].

14. Doran, G., (1981). There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. Management Review, Volume 70, Issue 11 (AMA FORUM), pp. 35–36. Retrieved from: <http://surl.li/popg>

15. Bogue, R., (2005). Use S.M.A.R.T. goals to launch management by objectives plan. TechRepublic. Retrieved from: <http://surl.li/popj>