

УДК: 159.9.072

DOI: <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2017-9-14>**Іван Романович Калаур,**

доктор юридичних наук, доцент,

Валентина Миколаївна Слома,

кандидат юридичних наук, доцент,

Оксана Богданівна Гнатів,

кандидат юридичних наук,

кафедра цивільного права і процесу,

Тернопільський національний економічний університет,

вул. Микулинецька, 46а, м. Тернопіль, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ-ЮРИСТІВ

Мета статті – теоретично та експериментально дослідити особливості формування мотиваційної сфери у студентів-юристів упродовж навчання у вищому навчальному закладі. Для розв'язання поставленого завдання було використано такі методи дослідження: експериментальна методика вивчення мотиваційного профілю Ш. Річі та П. Мартіна; методи математичної статистики для аналізу отриманих експериментальних даних. У дослідженні взяли участь 150 студентів (75 осіб курсу і 75 осіб 4 курсу), які навчаються на юридичному факультеті за спеціальністю «Правознавство». Ефективність вирішення професійних ситуаційних задач студентами-юристами залежить від психологічних особливостей їхньої мотиваційної сфери, яка формується впродовж навчання у вищому навчальному закладі. Проведене нами експериментальне дослідження особливостей мотиваційної сфери студентів-юристів вказує на те, що професійна соціалізація майбутніх фахівців проходить успішно. В їхній мотиваційній структурі відбуваються якісні зміни, зменшується роль прагматичних мотивів і зростають потреби у самомотивації, саморозвитку та самореалізації.

Ключові слова: мотив, мотивація, професійна мотивація, мотиваційний профіль, юридична діяльність.

Вступ

У сучасному суспільстві надзвичайно важливим є питання ефективної підготовки фахівців у вищих навчальних закладах. Особливо, коли це стосується високоінтелектуальних та моральних професій, до яких і належить професія юриста. Дослідження психологів вказують на те, що період юності є найважливішим для розвитку професійної мотивації і самовизначення особистості. Під час професійного навчання набувають актуальності процеси саморозвитку, творчості та самореалізації. Причиною цього є ускладнення структури ціннісних орієнтацій, зміна пріоритетів у цінностях. Тому дослідження мотиваційної сфери студентів-юристів є надзвичайно актуальним.

Проблема мотивації поведінки особистості є об'єктом міждисциплінарних досліджень з філософії, психології, соціології. Науковці розглядають це явище як сукупність мотивів, які визначають спрямованість активності особистості при реалізації усвідомленої потреби. Від якісних характеристик особистісної мотиваційної структури залежить якість виконання професійних задач фахівцями. Кожен вид професійної діяльності вимагає наявності певних індивідуальних мотиваційних особливостей.

А. Маслоу з позицій гуманістичної психології створив піраміду ієрархії потреб [13], яка є основою та базою пояснення мотиваційних механізмів особистості.

Ш. Річі та П. Мартін створили опитувальник [14], за допомогою якого можна сформувати мотиваційний профіль особистості та дослідити особливості ієрархії мотивів.

Незважаючи на численні дослідження особливостей здійснення професійної діяльності юристами, питання їхньої мотивації та професійної соціалізації під час навчання, здобування фаху не вивчалось.

Юридична діяльність є необхідною складовою функціонування соціального середовища, оскільки вона забезпечує стабільність, упорядкованість громадянського життя та запроваджує в реалії принцип справедливості. Термін «юридичний» є синонімом до терміну «правовий», тому зміст юридичної діяльності пов'язаний з виконанням законів та відстоюванням верховенства права над законом. На переконання І. В. Бризгалова, така діяльність в собі поєднує теоретичні та матеріально-практичні процеси, що реалізують соціальні суб'єкти заради цілеспрямованого залучення та видозміни довкілля в інтересах людей [3]. Основу діяльності правозахисників становлять норми, які не можна порушувати, оскільки вони є обов'язковими, саме тому професійні дії є регламентованими та обмеженими [5].

В особистісному контексті юридична діяльність вимагає від фахівця прояву психічної напруги, витримки, терпіння, сумління, знання своєї справи, відповідальності, моральності та водночас дотриман-

ня норми закону [1]. На відміну від інших професій, юридична відрізняється від інших одночасним виконанням різнопланових завдань, при цьому практичне виконання кожної справи не допускає шаблонності, оскільки проблеми, які вирішуються в юридичній площині, настільки різноманітні, скільки неповторні людські індивідуальності. Водночас вирішення проблем завжди залишається в правовій площині. Тому завдання юриста – завжди співставляти плановані результати своєї діяльності із діючими нормами закону [7; 8].

Для ефективного виконання своїх професійних обов'язків юрист у процесі свого навчання у вищому навчальному закладі має пройти декілька етапів соціалізації. Якісними показниками успішного професійного навчання є наявність відповідно сформованої професійної мотивації. Такий процес передбачає виникнення складного особистісного комплексу потреб, інтересів, ідеалів та переконань. Центральна роль в мотиваційній структурі має належати прагненню до справедливості, істини, з паралельною присутністю патріотизму та відчуття обов'язку.

Мотивацію слід досліджувати у двох аспектах: як механізм впливу на особистість, коли вона є процесом спонукання до діяльності, що можна співвіднести з поняттям «стимулювання»; як механізм, який спонукає до дії, коли «мотивація» співвідноситься із поняттям «мотив», при цьому залучаються всі компоненти внутрішнього спонукання до діяльності: потреби, інтереси, цінності, інстинкти, потяги, емоції, ідеали [11; 12].

Мотив можна розглядати як засіб, за допомогою якого особистість, перебуваючи в тій чи іншій ситуації, пояснює або обґрунтовує свою поведінку, тобто відображає своє ставлення до неї, різних об'єктів зовнішнього середовища [6]. Мотиви є досить рухливими, оскільки в їх формуванні беруть участь емоції людини, її темперамент і потяги [2]. Більш стабільним елементом поведінки, що визначає ступінь готовності до здійснення певних дій, є соціальне настановлення.

Професійна мотивація є внутрішнім рушійним чинником розвитку професіоналізму особистості, її слід створювати за такими напрямками: формування мотивів та потреб професійного розвитку; формування сукупності знань, умінь і навичок професійної компетентності водночас із розвитком мотивів до самовиховання, саморозвитку, самостійності; оцінка набутих професійних здібностей та порівняння їх з еталонами, зразками досконалої професійної діяльності. Традиційно проблеми формування професійної мотивації науковці досліджують у двох напрямках: психологічному – де об'єктом дослідження є поведінка людини, що формується в результаті реакцій особистості на організовані впливи зовнішнього оточення; соціально-економічному – вони вбачають основу всіх професійних дій у ціннісному полі особистості, при цьому всі спонуки до дій відображаються у намірах [4; 9]. У першому випадку акцент робиться

на організаційному довірлі, а відтак вивчення всіх мотиваційних процесів спрямовується на переформування управлінської діяльності. Головна роль тут належить культурі управління, саме обставини організаційного середовища мають бути створені таким чином, щоб спонукати працівника до діяльності. В другому напрямку ініціатива мотиваційних спонукань убагащується у внутрішньоособистісній структурі самого працівника, системі його цінностей та ціннісних орієнтацій, які можна досліджувати та вивчати через систему намірів.

Мета статті – дослідити особливості формування мотиваційної сфери у студентів-юристів упродовж навчання у вищому навчальному закладі.

Завдання:

1) виявити психологічні особливості професійної діяльності юристів;

2) експериментально дослідити особливості формування мотиваційної сфери у студентів-юристів.

Організація та методи дослідження

Для розв'язання поставлених завдань було використано комплекс теоретичних методів для узагальнення та систематизації даних наукових досліджень із обраної проблематики; експериментальну методику вивчення мотиваційного профілю Ш. Річі та П. Мартіна; методи математичної статистики для аналізу отриманих експериментальних даних.

У дослідженні взяли участь 150 студентів (75 осіб 1 курсу і 75 осіб 4 курсу), які навчаються на юридичному факультеті за спеціальністю «Правознавство» Тернопільського національного економічного університету.

Проблема мотивації студентів є однією із найактуальніших, оскільки визначає успішність їхньої освітньої діяльності, а в професійній діяльності обумовлює ефективність роботи. Ми досліджували професійну мотивацію студентів за допомогою методики вивчення мотиваційного профілю Ш. Річі та П. Мартіна [10; 14]. Вона спрямована на виявлення особливостей професійної мотивації, її якісних характеристик; за результатами обстеження можна створити мотиваційний профіль.

Студентам було запропоновано на бланку опитувального 33 твердження, кожне з яких мало чотири варіанти продовження, респондент кожен із варіантів має оцінити так, щоб у підсумку сума балів не перевищувала 11. Отримані дані розшифровуються за ключем.

Результати дослідження

У результаті ми отримали дані оцінок студентами 12 провідних мотивів: (1) потреба у високій зарплатній платі та матеріальній винагороді, бажання мати роботу із системою пільг і надбавок; 2) потреба в хороших умовах праці і комфортній обстановці; 3) потреба в чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, яка дозволяє визначити значимість результатів праці; 4) потреба в

соціальних контактах, спілкуванні, атмосфері довіри, наявності дружніх зв'язків з колегами; 5) потреба формувати і підтримувати довготривалі стабільні взаємозв'язки, невелика кількість колег по роботі, близька взаємодія, максимальна довіра; 6) потреба у визнанні людей, щоб оточення цінувало заслуги та досягнення індивіда; 7) потреба у складних цілях, досягнення яких можливе за умов самомотивації; 8) потреба у владі та впливі на інших, управлінні іншими, стійке прагнення до конкуренції і впливовості; 9)

потреба у змінах, різноманітності, прагнення уникати рутини; 10) потреба бути креативним, здатним до аналізу, мати відкритість до всього нового; 11) потреба у самовдосконаленні, професійному зростанні і розвитку як особистості; 12) потреба у відчутті затребуваності, в цікавій суспільно значимій роботі [14].

Використавши середні значення показників за різними потребами ми створили мотиваційні профілі студентів 1 та 4 курсів (див. рис. 1, 2).

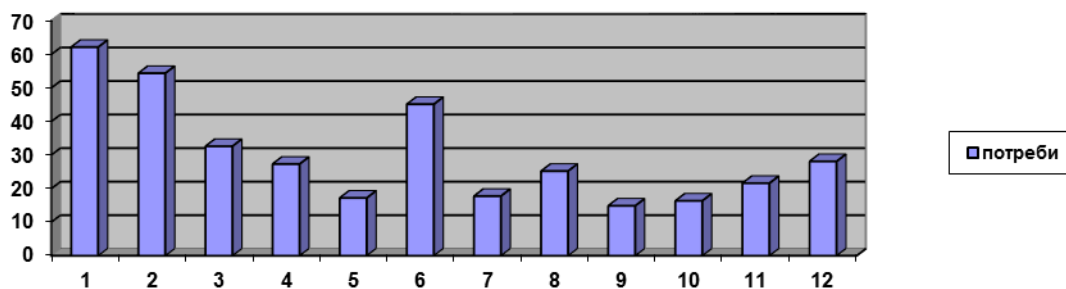


Рис. 1. Мотиваційний профіль студентів-юристів 1 курсу (за методикою Ш. Річі та П. Мартіна).

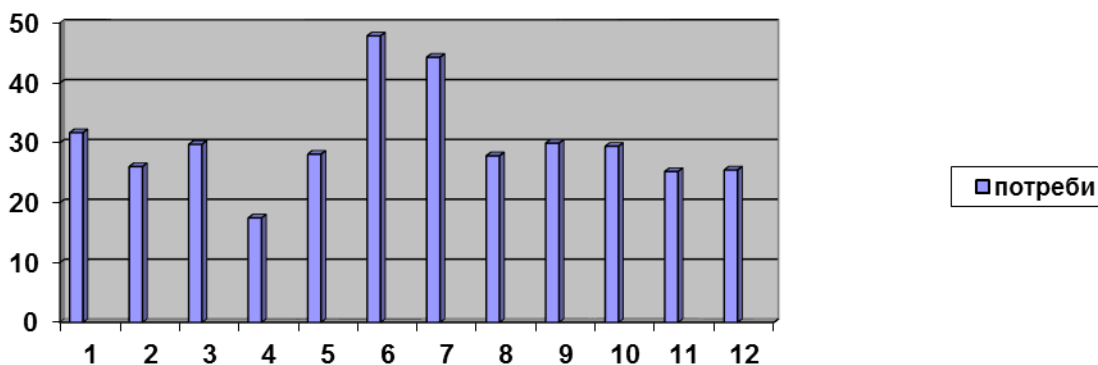


Рис. 2. Мотиваційний профіль студентів-юристів 4 курсу (за методикою Ш. Річі та П. Мартіна).

Здійснивши якісний та кількісний аналіз отриманих результатів, можна встановити, які мотиви переважають в особистісній структурі студентів на момент проведення експерименту.

У студентів-юристів 1 курсу переважає потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді, бажання мати роботу із системою пільг і надбавок (62,2±15,83). На другому місці перебуває потреба в хороших умовах праці і комфортній обстановці (54,4±12,29). На третьому – знаходиться потреба у визнанні людей, щоб оточення цінувало їхні заслуги та досягнення (45,17±14,61). Найнижчі показники спостерігаються за такими потребами: бути креативним, здатним до аналізу, мати відкритість до всього нового (16,37±4,87); потреба у змінах, різноманітності, прагненні уникати рутини (14,89±5,42).

Мотиваційний профіль студентів 4 курсу дещо відрізняється від респондентів 1 року навчання. Усі

вони надали перевагу майже одним і тим самим потребам, виключенням є потреба у визнанні людей, бажання, щоб оточення цінувало їхні заслуги та досягнення (47,86±14,76), потреба у складних цілях, досягнення яких можливе за умов самомотивації (44,29±11,23). Найменшого значення отримала потреба в соціальних контактах, спілкуванні, атмосфері довіри, наявності дружніх зв'язків з колегами по роботі (17,46±6,78).

Порівнюючи мотиваційні профілі студентів 1 та 4 курсів, відстежуємо сутнісні якісні зміни, що вказує на те, що під час навчання у свідомості студентів відбуваються рефлексивні процеси. Вони, ознайомлюючись з особливостями професійної діяльності, оволодіваючи професійними знаннями та навичками, змінюють своє внутрішнє ставлення до своїх професійних зобов'язань.

На першому році навчання визначальними є прагматичні потреби, привабливими у майбутній професії є висока заробітна плата та матеріальна винагорода (1), система пільг та надбавок, комфортні умови праці (2). Також першокурсники в навчанні орієнтуються на потребу у визнанні, щоб оточення цінувало їх заслуги та досягнення (6). В професійній соціалізації переважає соціально-економічний компонент.

Таке явище можна пояснити тим, що в історії людства склалась традиція сприймати юристів як еліту суспільства, як професіоналів, які вирішують людські долі. Від їхньої виваженості, власних переконань та мотивацій щодо виконання професійного обов'язку залежить подальший хід подій в життєвій історії клієнтів.

Натомість студенти 4 курсу за цими потребами мають майже удвічі нижчі показники, в них

з'являється інше розуміння та ставлення до професії. Слід зазначити, що у їхньому мотиваційному профілі відстежується рівнозначність всіх мотивів, окрім 6 та 7 – ці показники отримали найбільші значення. На четвертому році навчання відбувається зрівноваження психологічного та соціально-економічного аспекту професійної соціалізації.

Результати нашого дослідження співпадають з ієрархічною системою потреб людини А. Маслоу. Проаналізувавши зміст 12 потреб, їх можна співвіднести з тими, які виділив А. Маслоу [13] (див. табл. 1). Наше дослідження підтвердило його теорію про те, що задоволення потреб людини має відбуватись за рівнями, ієрархічно. Задоволення потреб нижчого рівня створює передумови для появи потреб наступного, вищого рівня.

Таблиця 1.

Співставлення потреб між теорією А. Маслоу та теорією Ш. Річі та П. Мартіна

Рівні потреб за А. Маслоу	Номер у профілі та назва потреби за Ш. Річі та П. Мартіном	Коментарі
Фізіологічні потреби, потреби в безпеці	1. Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді, бажання мати роботу із системою пільг і надбавок	Показник міри прояву споживацьких потреб
	2. Потреба в хороших умовах праці і комфортній обстановці	Показник міри прагнення відчуття захищеності
	3. Потреба в чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, яка дозволяє визначити значимість результатів праці	Показник потреби в керівництві і визначеності може слугувати індикатором стресу чи хвилювання
Соціальні потреби	4. Потреба в соціальних контактах, спілкуванні, атмосфері довіри, наявності дружніх зв'язків з колегами по роботі	Показник прагнення співпрацювати з іншими людьми, але він визначає добре і прихильне ставлення до колег і вказує на добру соціальну адаптацію
	5. Потреба формувати і підтримувати довготривалі стабільні взаємозв'язки, невелика кількість колег по роботі, близька взаємодія, максимальна довіра	Потреба в більш тісному контакті з людьми
Потреби у повазі	6. Потреба у визнанні людей, щоб оточення цінувало заслуги та досягнення індивіда	Показник вказує на симпатію по відношенню до оточення і добру соціальну взаємодію, виявляється у прагненні відчувати свою значимість
Потреби у самовизнанні та самореалізації	7. Потреба у складних цілях, досягнення яких можливе за умов самомотивації	Показник, який вказує на прагнення виконувати складні, цікаві завдання
	8. Потреба у владі та впливі на інших, управлінні іншими, стійке прагнення до конкуренції і впливовості	Показник конкурентної завзятості
	9. Потреба у змінах, різноманітності, прагнення уникати рутини	Вказує на тенденцію завжди знаходитися в стані підйому, готовності до дій, прагнення до змін та стимулювання
	10. Потреба бути креативним, думаючим, здатним до аналізу, відкритість до всього нового	Показник прояву допитливості, креативності, нестандартності мислення.
	11. Потреба у самовдосконаленні, професійному зростанні і розвитку як особистості	Показник прагнення до самостійності, незалежності, самовдосконалення
	12. Потреба у відчутті затребуваності, в цікавій суспільно значимій роботі	Показник прояву потреби в роботі, яка наповнена значенням та змістом суспільної корисності

Першокурсники не прагнуть змін та динаміки, вони не вважають за потрібне бути креативними, сприймати все нове; не потребують змін, різноманітності (9, 10).

Виникнення такої обставини спричинено розумінням своєї майбутньої професії та відповідальності, яка покладається на фахівця. Студенти першого курсу ще не сформовані як суб'єкти професійної діяльності.

Категорія суб'єкта використовується як в психологічній, так і юридичній літературі. У першому випадку вона пов'язується з особистісною зрілістю та трактується як необхідна риса свідомої діяльності особи. В юридичному контексті вона пов'язується з можливістю вступу людини у правові взаємовідносини та спроможністю нести відповідальність за дії у встановленому законному та правовому полі. Якісними характеристиками суб'єкта є наявність свідомості, активності та відповідальності за вчинені дії.

За потребами 9, 10 у студентів 4 курсу спостерігаються удвічі більші показники, що вказує на сформованість їх як суб'єктів професійної діяльності.

Проте слід зауважити, що, аналізуючи профіль студентів 4 курсу, спостерігаємо вдвічі нижчі показники (у порівнянні з першим курсом) за потребою в соціальних контактах, спілкуванні, атмосфері довіри, наявності дружніх зв'язків з колегами по роботі (4). Така обставина потребує додаткового дослідження.

Висновки

Професія юриста є надзвичайно складною та відповідальною. Підготовка фахівців такої сфери має

бути організована таким чином, щоб усі рефлексивні процеси майбутнього фахівця було максимально задіяно. Особливу увагу при цьому слід зосередити на такому психологічному компоненті як мотивація. Якість виконання фахівцем своїх професійних обов'язків залежить від організаційного середовища, в яке він потрапляє. Ефективність вирішення професійних ситуаційних задач студентами-юристами залежить від психологічних особливостей їхньої мотиваційної сфери, яка формується впродовж навчання у вищому навчальному закладі.

Професійна мотивація є внутрішнім рушійним чинником розвитку професіоналізму особистості, її слід створювати за такими напрямками: формування мотивів та потреб професійного розвитку; формування сукупності знань, умінь та навичок професійної компетентності, водночас з розвитком мотивів до самовиховання, саморозвитку, самостійності; оцінка набутих професійних здібностей та порівняння їх із еталонами, зразками досконалої професійної діяльності.

Проведене експериментальне дослідження особливостей мотиваційної сфери студентів-юристів вказує на те, що професійна соціалізація майбутніх фахівців проходить успішно. В їхній мотиваційній структурі відбуваються якісні зміни, зменшується роль прагматичних мотивів, і зростають потреби у самотивації, саморозвитку та самореалізації, як видно з порівняння мотиваційних профілів респондентів 1 та 4 років навчання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бандурка А. М. Юридическая психология: Учебник. / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков: Изд-во Нац. ун-та внутр.дел, 2001. – 640 с.
2. Божович Л.И. Изучение мотивации детей и подростков / Л. И. Божович. – М.: Наука, 1967. – 134 с.
3. Бризгалов І.В. Юридична деонтологія: короткий курс лекцій / І. В. Бризгалов. – К.: МАУП, 2003. – 480 с.
4. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е.И. Головаха // Ин-т философии. – Киев: Наук.Думка, 1986. – 142 с.
5. Гусарев С.Д. Юридична деонтологія. Основи юридичної діяльності: теоретичні, практичні та деонтологічні аспекти: Науково-методичний та навчальний посібник / С.Д. Гусарев, О.Д. Тихомиров; за заг. ред. В.В. Копейчикова. – К.: ВІРА-Р, 2003. – 505 с.
6. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
7. Коваль Н.В. Введение в юридическую специальность (деонтологический аспект): Курс лекций. / Н.В. Коваль. – Донецк, 1998. – 192 с.
8. Майоров В.И. Введение в юридическую специальность: Учебное пособие. / В. И. Майоров. – Челябинск, 2005. – 146 с.
9. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 312 с.
10. Методика: Изучение мотивационного профиля личности (Ш. Ричи и П. Мартин) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrportal.ru/tool/metodika-izuchenie-motivacionnogo-profilya-lichnosti-sh-richi-i-p-martin>
11. Хорошайло Ю. Є. Особливості професійної мотивації та її врахування в роботі з персоналом / Ю. Є. Хорошайло // Актуальні проблеми соціальної, психологічної та виховної роботи в ОВС: Матеріали науково-практичної конференції (Харків, 30 жовтня 2008 року). – Х.: ХНУВС, 2008. – С. 3-4.
12. Clarke K. Staff Motivation Secret / K. Clarke // Associations Now. – 2010. – Vol. 6 Issue 6. – P. 16-16.
13. Maslow A. A. Theory of Human Motivation / A. A. Maslow // Originally Published in Psychological Review. – 1943. – 50. – P. 370-396.
14. Ritchie Sh. Motivation Management Brookfield, Vt. / Sh. Ritchie, P. Martin. – USA : Gower, 1999.

REFERENCES

1. Bandurka, A. M., Bocharova, S. P., Zemlianskaia E. V. (2001). *Yurydycheskaia psykholohyia [Legal psychology]*. Kharkiv: «Yzd-vo Nats. un-ta vnutr.del» [in Ukrainian].
2. Bozhovych, L.Y. (1967). *Yzuchenye motyvatsyy detei i podrostkov [Studying the motivation of children and adolescents]*. Moscow: «Nauka» [in Russian].
3. Bryzghalov, I.V. (2003). *Yurydychna deontolohiia [Legal deontology]*. Kyiv: «MAUP» [in Ukrainian].
4. Holovakha, E.Y. (1986). *Zhynennaia perspektyva i professionalnoe samoopredelenye molodezhy [Life Perspective and Professional Self-Determination of Youth]*. Kyiv: «Naukova dumka» [in Ukrainian].
5. Husarev, S.D. (2003). *Yurydychna deontolohiia. Osnovy yurydychnoi diialnosti: teoretychni, praktychni ta deontolohichni aspekty [Legal deontology. Fundamentals of legal activity: theoretical, practical and deontological aspects]*. Kyiv: «VIRA-R» [in Ukrainian].
6. Ylyn, E. P. (2000). *Motyvatsyia i motyvy [Motivation and motives]*. Sant Peterburg: «Pyter» [in Russian].
7. Koval, N.V. (1998). *Vvedenye v yurydycheskuiu spetsyalnost [Introduction to the legal profession]*. Donetsk [in Ukrainian].
8. Maiorov, V.Y. (2005). *Vvedenye v yurydycheskuiu spetsyalnost [Introduction to the legal profession]*. Cheliabynsk [in Russian].
9. Markova, A. K. (1996). *Psykholohyia professyonalizma [The psychology of professionalism]*. Moscow: «Znanye» [in Russian].
10. Metodyka: Yzuchenye motyvatsyonnoho profylia lychnosti (Sh. Rychy y P. Martyn) [Methodology: Studying the motivational profile of an individual (Sh. Richie and P. Martin)]. Retrieved from: <http://www.hrportal.ru/tool/metodika-izuchenie-motivacionnogo-profilya-lichnosti-sh-richi-i-p-martin> [in Russian].
11. Khoroshailo, Yu. Ye. (2008). Osoblyvosti profesiinoi motyvatsii ta yii vrakhuvannia v roboti z personalom [Features of professional motivation and its inclusion in work with personnel]. *Aktualni problemy sotsialnoi, psykholohichnoi ta vykhovnoi roboty v OVS – Current problems of social, psychological and educational work. Proceedings of scientific and practical conference* (pp. 3-4) Kharkiv.: KhNUVS [in Ukrainian].
12. Clarke, K. (2010). Staff Motivation Secret. *Associations Now*, 6, 16-16 [in English].
13. Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation Originally Published in Psychological Review* [in English].
14. Ritchie, Sh., Martin, P. (1999). *Motivation Management* [in English].

Ivan Kalaur,

Doctor of Law, associate professor,

Valentyna Sloma,

PhD (Candidate of Legal Sciences), associate professor,

Oksana Hnativ,

PhD (Candidate of Legal Sciences), associate professor,

Department of Civil Law and Process,

Ternopil National Economic University,

46a, Mykulynetska Str., Ternopil, Ukraine

PECULIARITIES OF LAW STUDENTS' PROFESSIONAL MOTIVATION

Youth is considered to be the period favorable for the formation of professional motivation of future experts in any field. In the process of studying at a higher educational institution the processes of self-development, creativity and self-fulfillment are taking place, which is explained by the complicatedness of the structure of value orientations of young people. That is why the issue of examining students' motivation is of extreme importance. The paper aims to investigate the peculiarities of law students' professional motivation development in the process of studying at a university. To this end, the experimental technique of examining motivation profiles by Sh. Ritchie and P. Martin was used. The experiment involved 150 students (75 first-year students and 75 fourth-year students) studying at the Faculty of Law at Ternopil National Economic University. The carried out research has shown that professional motivation is being formed in law students gradually increasing with the year of study at a university. Some qualitative changes are taking place, the role of pragmatic motives is decreasing and the needs for self-development and self-fulfillment are increasing. The obtained results were compared with A. Maslow's hierarchy of human needs and it has confirmed the theory that human needs have to be satisfied according to the levels, in hierarchical sequence. The satisfaction of the needs of the lowest level creates the basis for the formation of the higher one.

Keywords: motive, motivation, professional motivation, motivation profile, law students, legal activities.

Submitted on July, 24, 2017

Reviewed by Doctor of Psychology, prof. V. Shmarhun