

УДК 009:378

МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНЕ СПРЯМУВАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З МЕНЕДЖМЕНТУ НА УСПІШНУ ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ

Головешко Б. Р.

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»,
Україна, Харків

У статті розглядається проблема спрямування майбутніх фахівців з менеджменту на успішну професійну діяльність. Детально досліджено поняття мотиву, професійної мотивації та успіху. Особливу увагу приділено категорії «інтерес», як одній із складових професійної мотивації. Виділено складові мотивації на успішну професійну діяльність фахівця з менеджменту. Проаналізовано особливості майбутнього фахівця з менеджменту, які є ґрунтом для виникнення мотивації на успішну професійну діяльність. Зроблено висновок, що установка на досягнення успіху є обов'язковою складовою його професійної компетентності і основою розвитку у якості лідера. Запропоновано впровадження педагогічної умови, яка буде орієнтована на мотиваційно-ціннісне спрямування майбутніх фахівців з менеджменту на досягнення успіху у професійній діяльності.

Ключові слова: мотиви, професійна мотивація, інтерес, успіх, майбутні фахівці з менеджменту

Головешко Б. Р. Мотивационно-ценностное направление будущих специалистов по менеджменту на успешную профессиональную деятельность/ Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт», Украина, Харьков

В статье рассматривается проблема направленности будущих специалистов по менеджменту на успешную профессиональную деятельность. Подробно исследованы понятия мотива, профессиональной мотивации и успеха. Особое внимание уделено категории «интерес», как одной из составляющих профессиональной мотивации. Выделены составляющие мотивации на успешную профессиональную деятельность специалиста по менеджменту. Проанализированы особенности личности будущего специалиста по менеджменту, которые являются основанием для возникновения мотивации на успешную профессиональную деятельность. Сделан вывод, что установка на достижение успеха является обязательной составляющей его профессиональной компетентности и основой для развития в качестве лидера. Предложено внедрение педагогического условия, которое будет ориентировано на формирование мотивационно-ценностной направленности будущих специалистов по менеджменту на достижение успеха в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: мотивы, профессиональная мотивация, интерес, успех, будущие специалисты по менеджменту.

Holoveshko B. Motivational and value direction to successful professional activity of future specialists majoring in management/ National Technical University "Kharkiv Politechnical Institute", Ukraine, Kharkiv

The article deals with the problems of future managers direction to the successful professional activity. It is studied in detail such definitions like motive, professional motivation and success. Much attention is given to "interest" category. It is spoken like one of component of professional motivation. It is highlighted the components of motivation of a manager successful professional activity. It is analyzed the peculiarities of a future manager's personality. It is noted they are the basis of motivation origin successful professional activity. Conclusions are drawn that purpose for succeed is binding component of his professional competence. Also it is a basis of himself development as a leader. The implementation of pedagogical condition as direction to succeed in professional activity is proposed. It is dealt with motivation and value aspect of future managers.

Key words: motives, professional motivation, interest, success, future managers.

Вступ. Сьогодні є необхідною розробка систематизованого та внутрішньо-інтегрованого педагогічного процесу, завдяки якому буде можливий розвиток у студентів ціннісних орієнтацій, які будуть запорукою підвищення рівня мотивації досягнення успіху. Така думка обумовлено тим, що традиційні підходи до навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах цілеспрямовано та системно не сприяють створенню умов формування установки на успіх у студентів. В умовах коли особистісне лідерство фахового менеджера відіграє ключову роль у його реалізації як професіонала і особистості, наявність чітко сформованої установки на досягнення успіху є невід'ємним компонентом.

В останні роки дослідженням мотиваційно-ціннісної сфери студентів займалися такі вчені як Л. М. Новик, Є. Л. Скворчевська, Ю. В. Буяло та ін. Проблемі мотивації досягнення успіху присвячено праці Н. О. Прядко, А. М. Губіна, Н. Майбородюк та ін. Професійна мотивація менеджерів розглядається у роботах Г. Б. Лоїк, Ю. В. Біляк, А. С. Доброскок та ін.

Мета статті – обґрунтування необхідності мотиваційно-ціннісного спрямування майбутніх фахівців з менеджменту на успішну професійну діяльність під час навчання у вищих навчальних закладах.

Завдання статті - розглянути сутність професійної мотивації майбутніх менеджерів, дослідити категорію «успіх», виділити фактори, що сприяють мотивації майбутнього фахівця з менеджменту на успішну професійну діяльність.

Виклад основного матеріалу.

Під мотиваційно-ціннісною сферою менеджера слід розуміти сукупність ієрархічно систематизованих мотивів та цінностей, що зумовлюють його професійну діяльність. Згідно понятійно-термінологічного

словника [1, с. 356-357] мотиви (лат. *movere* – тягти, штовзати) розуміють у двох наступних аспектах: 1) як переважно усвідомленні спонукання особи до діяльності, пов'язані із задоволенням певних потреб; 2) як причини дій і вчинків людини. В свою чергу А. Реан [2, с.85] визначив, що мотивом є внутрішнє спонукання особистості до відповідного виду активності (діяльність, спілкування, поведінка тощо), пов'язане із задоволенням певної потреби. Об'єднання стійких мотивів у певній ієрархії, а також вираження спрямованості особистості розглядається ним як мотивація.

Згідно М. Рокічу [3], цінності являють собою стійкі переконання про бажані способи поведінки або кінцеві цілі. М. Рокіч виділив два класи цінностей: термінальні (цінності-цілі) - переконання в тому, що якась кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути; інструментальні (цінності-засоби) - переконання в тому, що якийсь образ дій або властивість особистості є кращим в будь-якій ситуації.

Аналіз психолого-педагогічної літератури [1, 4, 5, 6, 7] дозволяє виділити основні групи мотивів за змістом діяльності особи. Серед них соціальні, когнітивні, професійні, матеріальні та процесуально-змістовні мотиви. В рамках роботи над спрямуванням мотиваційно-ціннісної сфери майбутнього фахівця з адміністративного менеджменту на успішну професійну діяльність ми вважаємо доцільним приділити особливу увагу професійним мотивам.

Так, працюючи над формуванням професійної мотивації студента, І. В. Нікітіна [6] розглядає її як сукупність чинників і процесів, які спонукають особистість до вивчення та ефективного реалізації майбутньої професійної діяльності. Також вона зазначає, що професійна мотивація є внутрішнім чинником, що стимулює розвиток професіоналізму, оскільки його високий рівень є гарантом продуктивної професійної діяльності. При цьому під мотивами професійної діяльності студента Н. М. Лісовець [7] вбачає усвідомлення предметів актуальних потреб особистості (одержання вищої освіти, саморозвитку, самопізнання, професійного розвитку, підвищення соціального статусу і т.д.), що задовольняються за допомогою виконання навчальних завдань і спонукають його до вивчення майбутньої професійної діяльності.

Дослідивши у своїй роботі професійну мотивацію, Х. Хекхаузен [4] визначив, що її можна розглядати з точки зору 3 аспектів: 1) інтерес, 2) обов'язок, 3) самооцінка професійної придатності.

Інтереси можна класифікувати на безпосередні та опосередковані. Безпосередні інтереси включають у себе: професійно-специфічний інтерес (до предметів та процесу праці, до результатів праці (продукти, послуги та ін.), загально професійний інтерес, що виникає на основі привабливих загальних властивостей професії, романтичний інтерес (акцент на незвичайності даної професії), ситуативний інтерес – виникає на основі нетипових для даної професії ознак.

В свою чергу опосередковані інтереси (зумовлені організаційними, соціальними та іншими характеристиками професії) включають в себе: професійно-пізнавальний інтерес (прагнення до пізнання природних, технічних, гуманітарних та інших явищ), престижний інтерес (перспектива зросту у професії та її престижність у суспільстві), інтерес до самовиховання (прагнення до свого духовного збагачення), невизначений інтерес (невизначений емоційний потяг до професії).

Мотив обов'язку визначається як усвідомлення користі від своєї участі у даній сфері професійної діяльності. Він включає наступні компоненти: відповідальність за обов'язки та вимоги у даній професії, прагнення до самовдосконалення у професійній діяльності, новаторство, загальноальтруїстичне прагнення.

Процес формування самооцінки професійної придатності є суперечливим. Досить складно співвіднести вимоги професії зі своїми особистісними якостями, а також важко обрати професію, яка відповідає потребам особистості. Треба зазначити, що за Х. Хекхаузенем з віком самооцінка підвищується.

На нашу думку під професійною мотивацією в педагогічному аспекті слід розуміти систему стійких мотивів які спонукають особистість до опанування відповідних знань, умінь та навичок з метою досягнення професійної компетентності.

Трансформація навчально-пізнавальної мотивації студентів у професійну на думку В. Кобець [5] є однією з основних складових навчально-виховного процесу і умовою підвищення їх готовності до професійної діяльності. Цей процес пов'язаний з постановкою цілей студентами, формуванням професійної мотивації, мотивації досягнення, мотиву престижу і творчої самореалізації. Завдяки постановці конкретних цілей, студент може ефективніше організувати свою діяльність і планувати роботу, яка пов'язана з оволодінням майбутньої професії.

Є достатні підстави вважати, що когнітивні та професійні мотиви тісно взаємопов'язані між собою. Активізація професійних мотивів позитивно впливає на активізацію когнітивних оскільки бажання досягти успіху в професійній діяльності спричиняє виникнення внутрішнього мотиву на здобуття відповідних знань. В свою чергу, активізація когнітивних мотивів сприяє підвищенню професійних оскільки підвищує впевненість студента у своїх силах та позитивно впливає на емоційне ставлення до своєї майбутньої професії.

Вплив професійної діяльності на особистість, а саме на її розвиток є досить сильним і деякі автори вважають, що обсяг поняття «професійна діяльність» ширше, ніж поняття «трудова діяльність». Трудову діяльність можна вважати за одну з форм професійної активності людини: це «тільки частина, хоча й найважливіша, різноманітних форм активності професії, спрямованої не тільки на предмет праці, а й на соціальне середовище і на саму себе»[8, с. 75]. У своїй роботі А. Сейтшев [9, с. 89] зазначає, що

«професійна діяльність, заповнюючи більше 2/3 свідомого життя людини, тим самим визначає її сутність як основу розвитку самої особистості. Багатство внутрішньої структури людини багато в чому залежить від його діяльності, а професія становить основну, найбільш суттєву, цілеспрямовану її частину».

У цьому контексті вважаємо доцільним відзначити, що згідно з цілісною теорією лідера професійний керівник задля досягнення лідерських позицій у колективі повинен бути обізнаним і компетентним у своїй фаховій діяльності. Лише поверх цього базису можна формувати навички та вміння притаманні лідеру. Отже, відповідно до цієї теорії поєднання професійної компетентності, лідерських якостей і певної харизми є невід'ємними компонентами лідера-керівника.

Традиційно успіх розуміють як позитивний результат в досягненні поставлених цілей, визнання когось-небудь або чогось-небудь в суспільному середовищі, що супроводжується відчуттям затребуваності та отриманням позитивних емоцій.

Окреслюючи основи філософії досягнення успіху, О. Романовський та В. Михайличенко [11, с. 8-9] відзначили, що поняття «успіх» найчастіше розуміють як уміння, перебуваючи у стані гармонії і рівноваги, пристосовуватися до різноманітних і постійно змінних умов життя. Також вони встановили, що поняття включає ряд компонентів: те, чого люди домагаються лише завдяки власному потенціалу та своїй активності; це рух на шляху до своєї мети, результат роботи наших переконань, цінностей, здібностей, поглядів; успіх пов'язаний із розкриттям потенціалу людини в процесі її розвитку. Цей процес вимагає від особистості продуктивної активності (постійне коригування своїх дій та вчинків), а це, у свою чергу, передбачає наявність самосвідомості і самооцінки, самоконтролю і відповідальності; це оволодіння майстерністю людських взаємин.

У педагогічному значенні успіх може бути результатом продуманої тактики викладача і родини. Очікування успіху полягає у прагненні учня заслужити схвалення, прагнення укріпити своє Я, свою позицію, переконання й цінності [12].

Слушно навести твердження О. Романовського [13, с. 40-41] про те, що успіх не є самоціллю і він завжди включений до ланцюга дій. На його думку успіх - це результат досягнення бажаної та значущої мети, відчуття радості після подолання певних труднощів. Досягнення передбачає отримання конкретного результату, а визнання може бути як суспільним, так і індивідуальним чи локальним. Успіх сприяє досягненню людиною стану задоволення взагалі життям, а це є неабияким стимулом для подальших дій, що служать меті самореалізації. Цей стан сприяє зростанню особистості, і це не обов'язково пов'язано з роботою, річ може йти про розвиток емоційної зрілості або розвитку інших сторін особистості та її потенціалу. Це рівною мірою означає і досягнення успіху в житті.

Аналіз літератури з менеджменту, а також психолого-педагогічної літератури дозволяє нам виділити найбільш важливі складові мотивації фахівця на успішну професійну діяльність в аспекті нашого дослідження:

- прагнення до постійного особистого розвитку,
- прагнення до постійного професійного розвитку,
- бажання реалізувати свої професійні здібності,
- бажання бути кращим за своїх колег у професійній площині,
- спрямованість на позитивний розвиток своєї кар'єри,
- бажання визнання іншими його професіоналізму (навіть якщо мова йде про вузьке коло спеціалістів) тощо.

Ініціація у студентів перелічених мотивів є ключовим завданням навчальних закладів у процесі формування у майбутніх менеджерів установки на успіх в професійній діяльності.

На нашу думку ґрунтом для виникнення у майбутнього фахівця з менеджменту мотивації на успішну професійну діяльність слугує:

- бажання особи досягти позитивних соціальних та економічних результатів у житті,
- наявність чіткої мети на досягнення позитивних соціальних та економічних результатів у житті,
- позитивне емоційне ставлення до своєї майбутньої професії,
- впевненість у своїх здібностях до набуття професійної компетентності та/або усвідомлення того факту, що плідна праця є запорукою набуття професійної компетентності,
- розуміння, що професійна компетентність призведе до позитивних соціальних та економічних результатів у житті такої особи.

Ми вважаємо, що саме на ці фактори необхідно звернути увагу на початкових етапах навчання у ВНЗ майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту задля спрямування їх мотиваційно-ціннісної сфери на успішну професійну діяльність.

Висновки. Наявність чітко сформованої у майбутнього фахівця з менеджменту установки, що спрямована на досягнення успіху є невід'ємною складовою його професійної компетентності і основою для становлення у якості лідера. Важливим компонентом у спрямованості фахівця на досягнення успіху є формування професійної мотивації, яку в педагогічному аспекті слід розуміти як систему стійких мотивів, що спонукають особистість до опанування відповідних знань, умінь та навичок з метою досягнення професійної компетентності. Тому є доцільним вважати мотиваційно-ціннісне спрямування майбутнього фахівця з менеджменту на досягнення успіху у професійній діяльності необхідною педагогічною умовою для формування його професійної компетентності.

Література:

1. Менеджмент: понятійно-термінол. словник/ За ред. Г. В. Щокіна, О. В. Антонюка, В. П. Сладкевича. – К.: МАУП, 2007. – 744 с.
2. Реан А. А. Психология адаптации личности / Реан А. А., Кудашев А. Р., Баранов А. А. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. – 479 с.
3. Рокич М. Природа человеческих ценностей/Милтон Рокич. –М.; Нью-Йорк, 1973. – 276 с.
4. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен. – СПб.: Речь, 2001. – 240 с.
5. Кобець В. М. Про вплив домінуючих мотивів на готовність студентів-менеджерів до майбутньої професійної діяльності/ В. М. Кобець// Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу.-2012. – Вип. 197. –С. 33-37.
6. Нікітіна І. В. Формування професійної мотивації студента як детермінанти його творчого розвитку і працевлаштування/ І. В. Нікітіна, В. В. Мартич// Вісник НТУУ «КПІ» – 2010.- №1. –С.206-211.
7. Лисовец Н. М. Профессиональная мотивация студентов как способ активации обучения [Электронный ресурс]: фестиваль педагогических идей «Открытый урок». – Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/598947>.
8. Костенко Н. В. Ценности профессиональной деятельности (опыт социологического исследования кино) / Н. В. Костенко, В. Л. Оссовский. – Київ: Наукова думка, 1986. – 151 с.
9. Сейтешев А. П. Профессиональная направленность личности: теория и практика воспитания / Сейтешев А.П. - Алма-Ата : Наука, 1990. – 334 с.
- 10 Романовский А. Г. Философия достижения успеха: учеб. пособие. / А. Г. Романовский, В. Е. Михайличенко. – Х.: Изд-во НТУ «ХПИ», 2003. – 695 с.
11. Романовський О. Г. Педагогіка успіху: її сутність та основні напрями вивчення/ О. Г. Романовський// Теорія і практика управління соціальними системами. –2011. –№2. – С. 3-8.
12. Романовський О. Г. Педагогіка Успіху: підручник / О. Г. Романовський, В. Є. Михайличенко, Л. М. Грень. – Харків: НТУ «ХПИ», 2011. – 368 с.

References:

1. Menedzhment: poniatiino-terminol. slovnyk/ Za red. H. V. Shchokina, O. V. Antoniuka, V. P. Sladkevycha. – K.: MAUP, 2007. – 744 s.
2. Rean A. A. Psykholohyia adaptatsyy lychnosty / Rean A. A., Kudashev A. R., Baranov A. A. – SPb.: Praim-EVROZNAK, 2008. – 479 s.
3. Rokych M. Pryroda chelovecheskykh tsinnostei/Mylton Rokych. –M.; Niu-Iork, 1973. – 276 s.
4. Khekkhauzen Kh. Psykholohyia motyvatsyy dostyzhenyia / Kh. Khekkhauzen. – SPb.: Rech, 2001. – 240 s.
5. Kobets V. M. Pro vplyv dominuiuchykh motyviv na hotovnist studentiv-menedzheriv do maibutnoi profesiinoi diialnosti/ V. M. Kobets// Naukovi pratsi Chornomorskoho derzhavnoho universytetu imeni Petra Mohyly kompleksu.-2012. – Vyp. 197. –S. 33-37.

6. Nikitina I. V. *Formuvannia profesiinoi motyvatsii studenta yak determinanty yoho tvorchoho rozvytku i pratsevlashtuvannia*/ I. V. Nikitina, V. V. Martych// *Visnyk NTUU «KPI»* – 2010.- №1. –S.206-211.
7. Lysovets N. M. *Professyonalnaia motyvatsyia studentov kak sposob aktyvatsyy obuchenya [Elektronnyi resurs]: festyval pedahohycheskykh ydei «Otkrytyi urok»*. – *Rezhym dostupu: <http://festival.1september.ru/articles/598947>*.
8. Kostenko N. V. *Tsennosty professyonalnoi deiatelnosti (opyt sotsyolohycheskoho yssledovanyia kynu)* / N. V. Kostenko, V. L. Ossovskiy. – Kyiv: *Naukova dumka*, 1986. – 151 s.
9. Seiteshev A. P. *Professyonalnaia napravlennost lychnosti: teoriia y praktyka vospytanyia* / Seiteshev A.P. - *Alma-Ata : Nauka*, 1990. – 334 s.
10. Romanovskiy A. H. *Fylosofyia dostyzhenyia uspekha: ucheb. posobye.* / A. H. Romanovskiy, V. E. Mykhailychenko. – Kh.: *Yzd-vo NTU «KhPY»*, 2003. – 695 s.
11. Romanovskiy O. H. *Pedahohika uspikhu: yii sutnist ta osnovni napriamy vyvchennia*/ O. H. Romanovskiy// *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnyimi systemamy.* –2011. –№2. – S. 3-8.
12. Romanovskiy O. H. *Pedahohika Uspikhu: pidruchnyk* / O. H. Romanovskiy, V. Ie. Mykhailychenko, L. M. Hren. – Kharkiv: *NTU «KhPY»*, 2011. – 368 s.