

ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-3-79-13>

УДК 336.72

Березюк Т.П.

Рівненський державний гуманітарний університет

МОТИВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В УМОВАХ ВИЩОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Анотація. Стаття є дослідженням розвитку мотиваційної сфери особистості менеджера в контексті психолого-акмеологічних досліджень. Визначено різні види компетентності та її зумовленість мотивацією досягнення. Виявлено значення розвитку антиципації для підвищення зрілості мотиваційної сфери особистості фахівця. Виокремлено низку факторів, що сприяють формуванню у здобувачів вищої освіти позитивної мотивації. У статті розглянуто шляхи формування позитивної мотивації до здійснення соціальної взаємодії в майбутніх менеджерів у вищому закладі освіти. Дається характеристика методів та прийомів, спрямованих на розвиток здатності мотивувати себе на набуття необхідних знань, умінь і навичок для здійснення соціальної взаємодії, на формування прагнення до партнерського спілкування з учасниками спільної діяльності, налагодження продуктивної міжособистісної взаємодії у професійній діяльності.

Ключові слова: професіоналізм, антиципація, мотиваційна сфера, індивідуальна компетентність, професійне становлення, акмеологічний підхід.

Bereziuk Tetiana

Rivne State University of The Humanities

THE MOTIVATION ASPECT OF PROFESSIONAL COMPETENCY DEVELOPMENT OF FUTURE MANAGERS WITHIN THE CONDITIONS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTION

Summary. The article is a study of the development of the motivational sphere of the manager's personality in the context of psychological and acmeological research. The author points out the place of motives in forming the idea of the future profession in students-managers. The problem of non-conformity of the expectations of future managers with the actual professional motives, which is manifested in cases of inadequate ideas about their profession, is considered. The increase in both the likelihood of idealization of future professional activity and unjustifiably negative attitude towards it is noted. It is stated that the problems of forming the professional competence of a management specialist are sufficiently studied in the available results of scientific research. At the same time, an insufficient attention is paid to defining the prerequisites under which the professional competencies of managers in the modern educational process should be formed. The same insufficient attention is paid to the prospects of successful use of knowledge acquired by graduates of educational institutions in management positions. The scientific approach to the concept of "formation of motivational competence of future managers" is considered. Different types of competence and its dependence on the motivation for achievement are determined. The importance of the development of anticipation to increase the maturity of the motivational sphere of the personality of the specialist is revealed. A number of factors that contribute to the formation of students' positive motivation are distinguished. The ways of forming positive motivation for realization of social interaction in future managers in higher educational establishment are considered in the article. It describes the methods and techniques aimed at developing the ability to motivate oneself to acquire the necessary knowledge, skills and abilities for social interaction, to form a desire for partnership with participants in joint activities, to establish productive interpersonal interaction in professional activity.

Keywords: professionalism, anticipation, motivational sphere, individual competency, professional becoming, acmeological approach.

Постановка проблеми дослідження. Розвиток мотивів являє собою тривалий процес. При цьому діяльні мотиви формуються поступово, починаючи з випереджальних уявлень про свою майбутню діяльність, що означає формування антиципації мотивації щодо відображення уявлення майбутнього менеджера про власну професію. Часто очікування майбутніх менеджерів не повністю відповідають актуальним (реальним) професійним мотивам і зазвичай в них нерідко спостерігаються випадки неадекватних уявлень про свою професію. При таких умовах зростає ймовірність як ідеалізації майбутньої професійної діяльності, так і невіправданого негативного ставлення до неї. Від-

значаються випадки відмови від продовження професійної освіти і навіть зміни професії. Усе це зумовлює **актуальність дослідження** ролі мотивації у розвитку професіоналізму майбутніх менеджерів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема формування професійної компетентності вивчається у різних аспектах. Л.Л. Вербицький, М.К. Кабардов досліджували професійну компетентність як суму знань, умінь і навичок без урахування мотиваційно-потребнісної сфери особисті. Методологічні та теоретичні аспекти формування професійної компетентності досліджували Є. Зеєр, А. Маркова, П. Шендерей, К. Абулханова-Славська.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. У наявних результатах наукових досліджень достатньо змістовно вивчено проблематику формування професійної компетентності фахівця з менеджменту. В той же час недостатня увага звертається на визначення передумов, під впливом яких повинні формуватися професійні компетентності менеджерів у сучасному освітньому процесі, а також перспективи успішного використання набутих знань випускниками закладів освіти на керівних посадах.

Мета статті. Головною метою даного дослідження виступає аналіз особливостей мотиваційної складової розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів в умовах вищого закладу освіти.

Виклад основного матеріалу. Провідними аспектами професійної діяльності сучасного менеджера є взаємодія, комунікація, де необхідно встановлювати і підтримувати контакти між людьми, здійснювати вплив, скеровувати об'єкт (працівника, партнера, клієнта) на певні дії для досягнення мети діяльності. З цих позицій підготовка до соціальної взаємодії, оволодіння відповідними знаннями і вміннями стає важливою частиною професійної компетентності майбутнього менеджера.

У якості основних структурних елементів мотивації в освітній діяльності сучасні дослідники визначають пізнавальну мотивацію й мотивацію досягнення успіху, стимулювання яких безпосередньо сприяє підвищенню ефективності навчальної діяльності [2]. Пізнавальні мотиви закладені в самій навчально-пізнавальній діяльності та ґрунтуються на інтересі студентів до змісту матеріалу, що вивчається, майбутньої професійної діяльності й самого процесу пізнавальних дій, які сприяють їхньому самоутвердженню в соціальному середовищі. В основі мотивів досягнення лежить прагнення до успіху й уникнення невдач.

Формування мотиваційної компетентності майбутніх менеджерів ми розуміємо як особливу організацію освітнього процесу у ВЗО, спрямовану на придбання необхідних компетенцій, які визначаються шляхом порівняння потреб організації з наявними управлінськими ресурсами майбутнього менеджера.

Існують наступні види компетенцій менеджера [3]:

1. Позиційна (посадова), яка характеризує індивідуальний трудовий потенціал, є найбільш загальною характеристикою і включає професійну, соціальну, методичну і тимчасову компетентності.

2. Професійна компетентність, що означає підготовленість працівника до виконання професійних функцій з урахуванням особливості організації. Але незалежно від специфіки організації майбутній менеджер повинен вміти управляти собою (цілеспрямованість, змагальність); керувати завданнями (обов'язковість, увагу до деталей); здійснювати взаємодію з колективом (готовність до співпраці, відкритість); аналізувати інформацію (розуміти інструкції, аналізувати дані).

3. Соціальна компетентність менеджера, яка відображає відносини між людьми в процесі трудової діяльності і характеризує вміння працювати в команді, колективі, проявляти лідерські

якості, ефективно взаємодіючи з колегами, керівниками, підлеглими, клієнтами. Вона корениться в комунікативних здібностях майбутнього менеджера і проявляється в культурі ділового спілкування. Її індикаторами є: вміння впливати на інших, відкритість, готовність до контактів, здатність домагатися цілей шляхом переконання, координації, роз'яснень, без загроз і санкцій.

4. Методична компетентність – здатність майбутнього менеджера до систематичного мислення, структурування проблем, розрізнення головного від другорядного, виділення пріоритетів, бачення цілого, загального стану справ.

5. Тимчасова компетентність (тайм-менеджмент), яка означає вміння майбутнього менеджера ефективно управляти часом, раціонально його розподіляти і використовувати для досягнення організаційних цілей.

У процесі навчання у вузі на основі засвоєння освітніх програм майбутній менеджер набуває особисті та індивідуальні компетенції мотивування персоналу. Сюди входять знання – результат отриманої освіти, навички – результат досвіду роботи в період виробничих практик, способи спілкування – взаємодія в студентському та виробничому спільнотях; поведінкові аспекти, які вплинуть на ефективність професійної діяльності.

Як відзначає В. Лозова, формувати мотивацію – значить не сформувати готовий мотив і ціль, а створити такі умови й ситуації розгортання активності, де бажані мотиви й мета склалися й розвивалися з урахуванням і в контексті минулого досвіду, індивідуальності, внутрішніх бажань особистості [4, с. 145].

Мотивація майбутнього менеджера – це процес і результат розвитку у суб'єкта професійного навчання системи випереджувальних спонукань на основі передбачення (прогнозування) уявлень про майбутню діяльність, її цілі, цінності, сенси та виконувану роль [1].

Мотивація професійного становлення студентів-менеджерів включає три взаємозалежних блоки: когнітивний (антиципація уявлень про професійну діяльність менеджера); ціннісно-цільовий (передбачення цілей і цінностей управлінської праці); поведінковий (прогнозування готовності до діяльності в ролі менеджера через співвіднесення образу «Я» з образом «ефективного менеджера»).

Професійна мотивація майбутнього менеджера представляє собою інтегральний процес діяльності фахівця, який стимулює професійне самовдосконалення, саморозвиток емоційних і вольових якостей, набуття нових професійних знань, умінь і навичок, що, в свою чергу, дає можливість здійснювати ініціативні, творчі дії, не відчуваючи невпевненості за свої рішення та їх наслідки. Поняття про професійну мотивацію дозволяють людині вирішити для себе питання, що спонукає його до саме такого типу діяльності. Усвідомити, заради чого він прагне працювати краще, виокремити реалістичність своїх цілей, відповідність своїх прагнень цінностям та потребам суспільства.

Умовами розвитку антиципації й мотивації в професійному становленні майбутніх студентів-менеджерів є: адекватна репрезентація в навчальному процесі суперечностей майбутньої

Таблиця 1

Змістовний аспект навчання майбутніх менеджерів різним видам мотивації

Форми мотивації	Види мотивації	Механізми мотивації	Засоби мотивації	Методи і прийоми мотивації	Результати мотивації	Форми навчання студентів у ВЗО
ОСОБИСТІНО-ПСИХОЛОГІЧНІ	Рациональна	Аргументування необхідності дій. Повідомлення або приховування інформації	Логіка знання. Слово як об'єкт критичного сприйняття	Інформування, пояснення, переконання, роз'яснення, приховування інформації	Висока результативність висока якість праці, самостійність, надійність	Лекції, ділові ігри, практикум
	Вольова	Розпорядження, накази, вимоги команди	Авторитет менеджера, домінування лідера, професіоналізм	Повчання, настанови, демонстрування впевненості	Готовність до наднормативним завданням. Адекватне ставлення до справи	Тренінги, практикуми, робота з кейсами
	Переконалива	Слово як об'єкт некритичного сприйняття	Порада, прохання, демонстрування зразків поведінки та діяльності	Повторення переконаливих висловів. Трансляція підтримки та схвалення	Довіра до керівництва. Лояльність до організації.	Тренінги
	Емоційна	Психологічне зараження	Емоція, міміка, жести, пози, ентузіазм, мистецтво подобатися	Експресія, захоплення, демонстрація прикладу	Захопленість справою. Робота з ентузіазмом	Тренінги, ділові ігри, практикуми, рішення управлінських задач
ПРИМУСОВІ	Адміністративна	Використання страху перед засудженням системи, виключення почуття сорому за низьку якість роботи	Адміністративні покарання і загрози їх використання	Зауваження, попередження, пониження в посаді, звільнення	Підкорення вимогам, покірність, пасивність	Лекції, практикуми, рішення управлінських задач
	Економічна	Використання страху перед погіршенням задоволеності економічних потреб	Економічні санкції та погроза їх використання	Штрафи, пеня, зниження окладу, премії, розряду, переведення на нижче оплачувану роботу	Підкорення вимогам, покірність, пасивність	Лекції, практичні заняття, рішення управлінських задач

професійної діяльності; використання методів імітаційного моделювання у професійній освіті; організація навчання майбутніх менеджерів в умовах навчально-виробничого кластеру [5].

Особливостями розвитку професійної мотивації майбутніх менеджерів є: значимість професії та поінформованість про неї; ціннісна насиченість; ієрархія прагматичних цінностей; залежність від способу-ідеалу; ймовірність мотиваційної кризи; неконформність розвитку. Тренінгова програма розвитку мотивації до розвитку професіоналізму менеджеру має включати такі етапи: сенсифікуючий (формування у майбутніх менеджерів спостережливості, сприйнятливості і чутливості в професії); креативний (реалізація творчого потенціалу у майбутніх менеджерів); діяльнісний (дозволяє апробувати антиципуючі мотиви початковим досвідом професійної діяльності) (таблиця 1).

Використання методу комунікативної атаки як методу швидкого включення, мобілізації, зацікавлення аудиторії у процесі навчання ґрунтується на активізації емоційної сфери студента – викликанні його подиву, захоплення через використання ефекту новизни, несподіваності. Цей метод можливо використовувати, наприклад, на перших заняттях із тем, пов'язаних з соціальною взаємодією у процесі викладання дисциплін «Філософія» (перегляд та обговорення відеоролику «Притча про взаємодію»), «Історія України» (наведення цитат – висловлювань видатних історичних постатей стосовно ролі соціальної взаємодії у суспільно-історичному процесі), «Психологія» (цікаві запитання до аудиторії, наведення прикладів ефективності використання соціальної взаємодії), «Соціологія» (театралізоване предствлення казки-байки «Батько та сини»), «Українська мова за професійним

спрямуванням» (за професійним спрямуванням), «Сучасна українська література» (наведення і обговорення українських прислів'їв та приказок про взаємодію), «Іноземна мова за професійним спрямуванням» (перегляд анімаційного ролику англійською мовою «Взаємодія у природі», переклад тексту ролику, переказ побаченого, бесіда англійською мовою про роль взаємодії у житті), «Політологія» (опис ситуації з власного життя викладача, пов'язаної із соціальною взаємодією).

Висновки і пропозиції. Розвиток індивідуальної компетентності залежить від цілісності особистості професіонала і визначається його креативністю. Рушієм і носієм активності менеджерів у їх професійній діяльності є мотивація досягнення успіху, здатність до самомотивування і звідси вміння шукати ресурси у собі, вірити у свій успіх і передбачати цілі, цінності управлінської праці.

Отже, діяльність викладачів гуманітарних дисциплін повинна сприятиме формуванню позитивної мотивації майбутніх менеджерів до здійснення соціальної взаємодії у професійній діяльності та бути направлена на формування у здобувачів вищої освіти мотивів прагнення стати фахівцями з високим рівнем сформованості вмінь соціальної взаємодії, які усвідомлюють їх визначальну роль у здійсненні професійної діяльності; впровадження різноманітних форм і методів проведення занять, що імітують особливості майбутньої професійної діяльності, пов'язаної із соціальною взаємодією; використання активних форм проблемного навчання, дидактичних ігор; застосування групових форм організації навчального процесу як стимулу активності для всіх здобувачів, що безумовно становить невід'ємну складову в компетентнісній парадигмі сучасного фахівця цього напрямку.

Список літератури:

1. Жигайло Н.І. Комунікативний менеджмент. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. 368 с.
2. Занюк С.С. Психологія мотивації. Київ : Либідь, 2002. 304 с.
3. Карамушка Л.М., Москальов М.В. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації. Київ : «Просвіта», 2011. 200 с.
4. Лозова В.І. Теоретичні основи виховання і навчання. Харків : Освіта. Виховання. Спорт, 2002. 398 с.
5. Лютко О.М. Запровадження мотиваційного менеджменту в закладі освіти. Рівне : РОІППО, 2018. 180 с.
6. Максименко С.Д. Експериментальна психологія. Київ : Центр навчальної літератури, 2008. 359 с.
7. Михайличенко В.Є. Роль мотивації навчально-пізнавальної діяльності у формуванні професійної спрямованості студентів. *Педагогіка формування творчої Особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2011. № 17(70). С. 320–327.

References:

1. Zhyhailo, N.I. (2012). *Komunikatyvnyi menedzhment* [Communicative Management]. Lviv: LNU imeni Ivana Franka, 368 p.
2. Zaniuk, S.S. (2002). *Psykhohohiia motyvatsii* [Psychology of motivation]. Kyiv: Lybid, 304 p.
3. Karamushka, L.M., & Moskalov, M.V. (2011). *Psykhohohichni umovy pidhotovky maibutnikh menedzheriv do upravlinnia zminamy v orhanizatsii* [Psychological conditions of preparation of future managers for change management in the organization]. Kyiv: «Prosvita», 200 p.
4. Lozova, V.I. (2002). *Teoretychni osnovy vykhovannia i navchannia* [Theoretical foundations of education and training]. Kharkiv: Osvita. Vychovannia. Sport, 398 p.
5. Liutko, O.M. (2018). *Zaprovadzhennia motyvatsiinoho menedzhmentu v zakladi osvity* [Introduction of motivational management in an educational institution]. Rivne: ROIPPO, 180 p.
6. Maksymenko, S.D. (2008). *Eksperymentalna psykhohohiia* [Experimental psychology]. Kyiv: Tsentri navchalnoi literatury, 359 p.
7. Mykhailychenko, V.Ye. (2011). Rol motyvatsii navchalno-piznavalnoi diialnosti u formuvanni profesiinoi spriamovanosti studentiv [The Role of motivation of educational and cognitive activity in the formation of students' professional orientation]. *Pedahohika formuvannia tvorchoi Osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh*, vol. 17(70), pp. 320–327.