



НАЦІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ
УПРАВЛІННЯ

ЖУРНАЛ "ЮРИДИЧНА НАУКА"

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ - 2010

Матеріали
міжнародної науково-практичної конференції

Частина 1

Київ - 2011

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ: ПСИХОЛОГО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

С.А. Єрохін,

*доктор економічних наук, професор, ректор
Національної академії управління*

Ю.В. Нікітін,

*кандидат юридичних наук, професор, декан
юридичного факультету Національної академії
управління*

І. В. Нікітіна,

*кандидат психологічних наук, доцент Національного
університету харчових технологій*

*Освіта - річ пречудова, але добре було б інколи
пам'ятати: нічому з того, що потрібно було б
знати, примусом навчити не можна.*

Оскар Уайльд, англійський
письменник

Постановка проблеми. Сучасний ринок праці вимагає нової концепції професійної підготовки фахівців, яка ґрунтується на його тісній взаємодії з ринком освіти. Соціально орієнтований спосіб ведення виробництва і бізнесу вимагає якісно нового рівня професійної мотивації. Відповідальність за результати своєї праці та уміння самостійно здобувати необхідні знання і творчо застосовувати їх на практиці сьогодні є ключовими умовами професійного і кар'єрного росту молодшої людини. Це є похідною сформованої професійної мотивації спеціаліста як суб'єкта діяльності. Вища професійна освіта є фундаментальною складовою цілісної системи безперервної професійної освіти у сучасних умовах жорсткої конкуренції на ринку праці.

Формування професійної мотивації студента є важливим фактором його конкурентності.

Актуальність цієї проблеми набуває значної гостроти в умовах системної кризи, яка охопила Україну. Соціальна незахищеність та економічна нестабільність, що руйнує особистості студентів та може викликати такі негативні явища як алкоголізм, наркоманія, ігроманія тощо.

Сучасні умови вступу до вищих навчальних закладів України часто призводять до несвідомого і несамотійного вибору фаху. Тому процес формування професійної мотивації потребує корекції, управління та інтенсифікації з боку педагогів, іаьтків, керівників і суспільства у цілому.

Над цією проблемою працювали відомі вчені А.Ф. Осборн, У. Дж. Гордон, П.Я. нльперін, К. Платонов, Г.Я. Буш, Л. Обухова, А.Б. Коваленко, Ж. Піаже, Б.Г. Ананьєв, Г.С. Костюк, С.Д. Максименко, В.О. Моляко, С.Л. Рубінштейн, К. Роджерс, А.А. Новіков. Проблемі мотивації присвячена значна кількість праць таких науковців як Х. Хекхау-зен, Г. Мюрей, Н. Ах, Д. Браун, Ф. Хоппе, Г. Орлот, А. Бандура, Г. Айзенк, С. Занюк, А.О. Реан, В.Г. Асеев, К. Левін, В.В. Сталін, В. Франки та інших.

Однак, модернізація системи вищої освіти України, її адаптація до вимог Болонського процесу, глибока суспільна криза, розширення приватного сектора виробництва, тенденції глобалізації та сучасні умови ведення бізнесу висувають нові вимоги і критерії до професійної підготовки студентів. Сьогодні недостатньо досліджено можливості і шляхи взаємопроникнення і взаємотрансформації процесів формування професійної мотивації студента та їхній вплив на перспективу працевлаштування.

Для реалізації діалогу ринку освіти і ринку праці важливо розуміти, що успішність працевлаштування випускників вищого навчального закладу визначається ефективністю організації навчально-виховного процесу, його спрямованістю на практичні технології, які важливі на ринку праці, а також успішністю та якістю знань студентів, їхнім особистісно-професійним

потенціалом, здатним до реалізації в умовах жорсткої конкуренції. Результативність цього визначається розвитком професійної мотивації та професійним самовизначенням студентів.

Отже метою статті є системно-структурний аналіз концептуальних засад формування професійної мотивації студентів і розвитку їхнього професійного самовизначення як факторів конкурентності на сучасному ринку праці.

Основні результати дослідження. Мотив походить від старофранцузького *motivus* - "спонукання до дії". Мотивація - загальне широке поняття, під яким розуміють спрямованість активності особистості. Вона визначає певні співвідношення динамічної та змістовної сторін діяльності і поведінки. Продуктивність діяльності визначається: по-перше, спрямованістю мотивів, їхнім змістом; по-друге, ступенем активності, напруженості мотивів відповідного змісту; що в цілому складає своєрідність мотивації особистості студента.

Мотиваційний компонент приховує в собі великі можливості успіху та конкурентності у професійній діяльності. Як свідчать дослідження фахівців, мотиваційна сфера більш динамічна, ніж пізнавальна та інтелектуальна. Відносна динамічність має позитивні і негативні сторони. Якщо нею не управляти, то може бути регрес мотивації, зниження її рівня і, взагалі, може бути втрачена дієвість особистості. Зрозуміло, що у студентському віці формування мотивації повинно стати предметом цілеспрямованої систематичної роботи.

На сьогоднішній день мотиваційна царина студента, на думку фахівців, найменш піддатлива до управління нею. Тут є суб'єктивні та об'єктивні причини. Складність вивчення мотивації і тим більше її формування пояснюється тим, що на студента діє водночас комплекс зовнішніх і внутрішніх мотивів, які не лише доповнюють один одного, але й вступають у суперечності. Мотивація може проявлятися як стійке утворення особистості і як компонент діяльності. Розвиток і формування мотивації відбувається через відповідну організацію і зміст діяльності молодого людини. "Людина, готуючись

до певних дій, вчинків, моделює свою поведінку, прагне передбачити особливості ситуації, в яких має діяти, та її зміни за певних умов. Розглядаючи поведінку конкретної людини, ми звертаємо увагу на стиль, манеру та особливості цієї поведінки. Звісно, можемо спостерігати лише зовнішні прояви внутрішнього процесу. Одне з головних місць у цьому прихованому від спостерігача процесі належить мотиваційній спрямованості особистості, мотиваційній диспозиції, що складають мотиви дії, актуалізуючись у певних ситуаціях" [3].

Індивідуальні можливості особистості можуть сприяти успіху, чи невдачам у діяльності, що, в свою чергу, утворює новий рівень мотивації або змінює вже утворений у минулих видах діяльності.

Існує багато видів мотивації. Ми виділяємо для аналізу актуальну для майбутніх фахівців професійну мотивацію. Це поняття розглядається як сукупність чинників і процесів, які, відбиваючись у свідомості, спонукають особистість до вивчення та ефективної реалізації майбутньої професійної діяльності. Іншими словами, професійна мотивація виступає як внутрішній рушійний чинник розвитку професіоналізму особи, оскільки лише на основі формування її високого рівня можлива продуктивна професійна діяльність.

Професійна мотивація студентів активно формується на 3-4 курсах навчання, коли вивчаються, в основному професійно-зорієнтовані дисципліни та відбувається реальне знайомство із практикою.

Структурними компонентами мотивації є: мотивація ініціації (спонукає до діяльності); мотивація селекції (відповідає за вибір мети); мотивація реалізації (регулює, контролює реалізацію виконання відповідної дії); мотивація пост реалізації (відповідає а завершення виконання відповідної дії й перехід від однієї дії до іншої).

Професійну мотивацію можна звести до трьох основних комплексів.

1. Інтерес.

1.1.Безпосередні інтереси (виникають на основі привабливості змісту та процесів конкретної діяльності) включають:

професійно-специфічний інтерес - інтерес до предметів, до процесів праці, що характеризують її основні функції, а також до результатів, виражених у створених продуктах, наданих послугах і тому подібне;

- загальнопрофесійний інтерес - виникає на основі привабливості найбільш загальних властивостей професії;

- романтичний інтерес - базується на уявленні про незвичайність даної професії;

- ситуативний інтерес - формується на основі випадкових, нетипових для даної професії ознак.

1.2. Опосередковані інтереси (зумовлені деякими організаційними, соціальними та іншими характеристиками професії) включають:

- професійно-пізнавальний інтерес - базується на прагненні до пізнання певних природних, технічних, гуманітарних та інших процесів і явищ;

- інтерес до самовиховання - проявляється у прагненні до духовного збагачення і формування суб'єктно-ціннісних якостей особистості;

- престижний інтерес - вибір професії, зумовлений перспективами професійного росту і престижністю професії у суспільстві;

- інтерес супутніх можливостей - відображає прагнення молодшої людини задовольнити за допомогою обраної професії певні духовні і життєво-побутові запити й потреби (прагнення до спілкування з людьми, потреба в матеріальному забезпеченні тощо);

- невизначений інтерес - в його основі лежить невизначений емоційний потяг до певної професії.

2. **Обов'язок.** Мотивом суспільного обов'язку у виборі професії є усвідомлення студентом реальної суспільної користі від своєї участі у даній сфері діяльності, переживання особистої відповідальності за успішну працю, готовність до подолання можливих моральних та фізичних труднощів.

Можна виділити п'ять основних груп мотивів обов'язку:

- відповідальність по відношенню до повсякденних професійних обов'язків і вимог;
- прагнення до вдосконалення майстерності в обраній справі;
- новаторство у праці та організації;
- загально альтруїстичні прагнення;

3. Самооцінка професійної придатності.

Процес формування самооцінки професійної придатності є суперечливим. Студентові інколи не вдається співвіднести відомі йому властивості професії зі своїми особистими якостями (дефіцит самопізнання), або йому важко обрати професію, яка відповідає його потребам (дефіцит професійної інформації). З віком зміст самооцінки поступово збагачується, але ці зміни не є процесом, який розвивається послідовно та інтенсивно [6].

Розглянемо другий важливий аспект формування професійної мотивації майбутніх фахівців. Розвиток професійної мотивації випускників вищих навчальних закладів (ВНЗ) є важливим чинником успішного працевлаштування. Проблема працевлаштування молоді сьогодні набула досить актуального звучання. В Україні діє кілька законів і нормативних актів, що регулюють питання, пов'язані з працевлаштуванням випускників ВНЗ. Це Закони України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" (від 5.02.1993р., № 2998-XII), "Про зайнятість населення", Кодекс законів про працю, "Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю" (від 4.11.2004р., № 2150-IV). Однак, вони сьогодні, в умовах суспільної кризи, мало допомагають молодим фахівцям влаштуватись на роботу, особливо за фахом.

Коренем проблем працевлаштування молодих фахівців є їхня низька професійна мотивація під час навчання у ВНЗ. Важливими причинами цього є такі; значний відрив змісту навчальних програм від потреб ринку праці, малоефективна короткотривала виробнича практика, низькій рівень розвитку

особистісно-професій-них ресурсів та творчого потенціалу студентської молоді тощо.

Дослідники, зокрема професор, доктор соціологічних наук Національної академії державного управління при Президентові України Е. Афонін зазначає, що питання працевлаштування молоді є дуже складним. Зміст освіти, практика і стажування студентів - це лише один напрямок проблем, які слід вирішувати. Він зауважує, що якість підготовки нових кадрів падає катастрофічно та українська молодь дійсно не має необхідного досвіду і багато чого не вміє, має низький рівень професійної мотивації, що в результаті призводить до відсутності попиту на молодих спеціалістів. За його словами, найбільш кмітливі, творчі, розумні люди реалізують себе за межами України. Тут залишаються ті, хто знаходиться під патронатом батьків, або почувають себе в плані конкуренції дещо слабким.

Отже, розвитку професійної мотивації і творчої активності студента сприяє реалізації професійної спрямованості навчання всіх курсів дисциплін, належна організація навчальних і виробничих практик, адекватна система взаємин викладачів зі студентами, якісна підготовка курсових, дипломних і магістерських робіт, психологічна безпека і свобода особистості, активна науково-дослідна діяльність студентів а також заснування в умовах ВНЗ професійно-зорієнтованих центрів для роботи майбутніх фахівців без відриву від навчання. У Національній академії управління інтенсивно реалізуються проекти: студентська юридична клініка, бізнес-інкубатори для молодих підприємців, навчально-практичні семінари та тренінги за типом "ІВМ" для успішних управлінців.

Професійна мотивація неоднорідна, вона залежить від багатьох психологічних і соціологічних факторів, співвідношення між якими визначає система ціннісних орієнтацій молодोї людини: у власному престижі; у високому матеріальному положенні; у креативності; у розвитку себе; у досягненнях; у духовному задоволені; у збереженні власної індивідуальності. Інтенсивність розвитку професійної мотивації залежить від того, якою мірою система

цінностей людини співвідноситься з системою цінностей суспільства, до якого вона належить. Адекватність вказаних цінностей формує творча педагогічна взаємодія яка базується на таких принципах формування конкурентної системи мотивації студентів:

1.*Принцип екологічності.* Робота з студентами повинна бути екологічною: бажано уникати негативних наслідків роботи до початку реальної взаємодії.

2.*Принцип технологічності.* Робота з студентами повинна бути технологічною, що передбачає знання та опору на позитивний досвід студентів, їхні успіхи та позитивні переживання.

3.*Принцип ресурсності або комфортності роботи.* Викладач повинен намагатись більше часу підтримувати студента у комфортному стані, мінімізувати дискомфорт за допомогою сучасних технологій психолого-педагогічного впливу.

4.*Принцип конгруентності* - збереження цілісності особистості студента.

Конгруентність - це обов'язкова умова для гармонійної взаємодії викладача зі

студентами, що просуває їх у саморозвитку: (взаємодія без сумнівів, зажимів і конфліктів).

5.*Принцип результативності.* Допомогти й мотивувати можна того, хто цього

хоче. Викладач зобов'язаний дослідити цілі, запити, базові потреби розвитку особистості

студента. Освіта повинна бути спрямована на саму людину, її індивідуальний розвиток,

забезпечення базових потреб особистості студента (у самоствердженні, у повазі, позитивному ставленні і любові, визнанні та успіху на соціальному рівні, у самовизначенні та самореалізації). Слід підкреслити, що забезпечення потреб вимагає також нового підходу: забезпечення не через їхнє безмежне зростання, а через відповідальне обмеження, міра якого встановлюється індивідуальністю молодою людиною.

6. *Принцип оперативності і мобільності.* Потрібно постійно проводити моніторинг ефективності форм, методів та технологій. Вчасно відмовлятися від малоефективних і повільно діючих засобів педагогічно - професійного впливу.

Під час навчання у ВНЗ студент неодноразово переживає корекцію професійного вибору, що впливає на його професійну мотивацію. Професійне самовизначення, як правило, відбувається на 3-4 курсах.

Під *професійним самовизначенням* вчені розуміють самопізнання та об'єктивну оцінку особистістю власних індивідуальних особливостей, зіставлення своїх професійно-важливих якостей і можливостей з вимогами, необхідними для оволодіння конкретною професією. Це процес прийняття особистістю рішення щодо вибору майбутньої трудової діяльності (вибір професії, професійного навчального закладу, місця працевлаштування тощо). Педагогічне керівництво професійним самовизначенням передбачає організацію й здійснення керуючого впливу на психологічну сферу особистості студента відповідним арсеналом педагогічних засобів із метою підготовки молодшої людини до свідомого та самостійного вибору майбутнього фаху. Педагогічне керівництво процесом професійного самовизначення не слід розглядати як заперечення принципу свободи вибору професії, воно повинно бути необхідним але не достатнім [5; 6].

Аналіз фахової літератури дозволяє виділити наступні типи професійного самовизначення:

I. Тип - опорний тип - інтерес до професії гармонійно поєднується з морально зрілою установкою на працю, з об'єктивною оцінкою і практичною перевіркою особистих якостей, готовністю до самовдосконалення.

II. Тип - студенти неясно представляють специфіку обраної професії, обмеження її вибору, зумовлені вимогами до стану здоров'я, фізичних, розумових та інших якостей людини.

III. Тип характеризується неузгодженістю між інтересом до професії та мотивами суспільного обов'язку.

IV. Тип найменш ефективний: при виборі професії молоді люди керуються лише своїми бажаннями, без адекватного усвідомлення як суб'єктивних, так і об'єктивних можливостей та умов їх реалізації.

Для забезпечення стійкої професійної мотивації студентів фахівців визначають такі соціо-психологічні умови:

1. Формування (і підтримування) прагнень студентів виявити свої можливості і ствердити себе через навчально-професійною діяльність. Із цією метою можна застосувати:

- детальне ознайомлення з майбутнього професійною діяльністю та її суспільною значущістю, з сучасними вимогами, які вона висуває до знань, умінь і якостей особистості фахівця;

- створення уявлень про модель особистості успішного професіонала з обраного фаху, усвідомлення ближніх (безпосередніх) і кінцевих (перспективних) цілей професійного навчання;

- розвиток позитивної "Я-концепції" та адекватної професійної самооцінки студента;

- формування ціннісних орієнтацій, що пов'язані з професійною діяльністю;

- вироблення у студентів потреби і вміння самостійно працювати з різними джерелами інформації, оволодівати інформаційними технологіями і творчо застосовувати знання на практиці;

- забезпечення умов для самопізнання, самовиховання, стимулювати прагнення до самовдосконалення;

- підтримання допитливості й "пізнавального" психологічного клімату психологічного в студентській академічній групі.

Як наслідок, у студентів формується життєво часова перспектива, ідентифікація з успішною професійною моделлю фахівця, уявлення про себе у майбутньому в ролі відповідального виконавця професійної діяльності.

1) Намагання мінімізувати високу особистісну і ситуативну тривожність окремих студентів, невпевненість щодо майбутньої професійної діяльності,

приділяти увагу розвитку професійних якостей, здібностей до саморегуляції. Підвищення самооцінки студента.

2) Навчання набуває для студента життєвого сенсу, якщо приносить задоволення, усвідомлення свого особистого зростання. Тому самооцінку студента потрібно підвищувати завдяки створенню ситуацій успіху. А не зниженням рівня домагань.

3) Ефективність формування у студентів високого рівня мотивації досягнення визначається такими умовами: навчання на оптимальному рівні складності, який визначається вимогами навчального курсу, а також властивостями і можливостями зони актуального й найближчого розвитку кожного студента; індивідуалізація процесу навчання, щоб надати можливість кожному студентові пережити й відчути власний успіх у процесі вивчення навчальної дисципліни; використання педагогічної й моральної оцінок як об'єктивного показника індивідуальних досягнень студента, а не засобу його заохочення або покарання.

4) Заснування професійно-зорієнтованих центрів для роботи майбутніх фахівців без відриву від навчання.

Вибір професії - одне з найважливіших стратегічних рішень у житті людини і складна комплексна проблема пов'язана з вирішенням таких суперечностей процесу розвитку професійної мотивації:

- між прагненням молодшої людини до самостійності та потребою у кваліфікованій допомозі дорослих (викладачів);
- між соціальною орієнтацією молоді переважно на престижні професії та потребою держави у спеціалістах певної кваліфікації;
- між професійними намірами студентів і можливостями їх реалізації;
- між професійними намірами та здібностями;
- між прагненням молоді до самостійності та відсутністю вміння обґрунтовано прийняти рішення щодо професійної самореалізації;
- між усвідомленням рівня свого загального розвитку та можливістю менш кваліфікованої праці;

- між бажанням спробувати свої сили та відсутністю такої можливості на практиці;
- між станом здоров'я та медико-фізіологічними вимогами професії;
- між сучасними вимогами до спеціаліста і діючими формами та методами професійної підготовки;
- між професійними намірами молоді з високим рівнем освіти і значною часткою малокваліфікованої ручної праці.

Вирішення вказаних суперечностей дозволяє зробити правильний і своєчасний вибір професії, що, в свою чергу, в 2-2,5 рази зменшує плинність кадрів; на 10-15% підвищує продуктивність праці; в 1,5-2 рази знижує вартість підготовки кадрів.

За методами вирішення та за змістом управління процесом професійного самовизначення молоді - це соціально-економічна, медико-фізіологічна та психолого-педагогічна проблема, а за сферою, впливу - соціальна, результати якої відображаються і на економічному рівні. Процес самовизначення завершується досягненням стабільного становища у тій чи іншій сфері соціального життя й формуванням відповідних переконань, принципів, ціннісних орієнтацій та мотивації. Під час навчання у ВНЗ неодноразово відбувається корекція професійного вибору студентів. Для переконання студента у правильному виборі фаху необхідно активізувати процес його професійного самовизначення.

З метою управління та активізації професійного самовизначення студента викладач повинен організувати систему психолого-педагогічної підтримки цього процесу. Для цього:

- 1) сформувати у студента установку на власну активність і самопізнання як основу професійного самовизначення;
- 2) ознайомити зі світом актуальних професій, потребами ринку праці, вимогами професійного успіху;
- 3) забезпечити самопізнання та сформувати позитивний "Образ-Я" як суб'єкта майбутньої професійної діяльності;

4)сформувати вміння співвідносити "Образ-Я" з вимогами професії до особистості та потребами ринку праці, створювати на цій основі професійний план, перевіряти його і вносити відповідну корекцію;

5)сформувати вміння аналізувати різновиди професійної діяльності, враховуючи їхню спорідненість за психологічними ознаками та схожістю вимог до людини;

6)створювати умови для перевірки можливостей самореалізації в різних видах професійної діяльності шляхом організації професійних проб;

7)забезпечити розвиток професійно важливих якостей особистості;

8)сформувати мотивацію та психологічну готовність до зміни професії і переорієнтації на нову діяльність;

9)виховувати загальнолюдські та загальнопрофесійні якості, розумні потреби та цінності, які співвідносяться із цінностями суспільства.

Показники сформованого професійного самовизначення:інформованість студента про структуру народного господарства, потреби ринку праці.зміст і умови праці з обраної професії; сформованість професійних інтересів і намірів; сформованість мотивації професійного успіху; наявність спеціальних здібностей; наявність практичного досвіду в обраній сфері діяльності; узгодження інтересів, здібностей і нахилів із вимогами професії; відповідний стан здоров'я, відсутність протипоказань щодо фаху.

Наприклад, професійна підготовка юристів вимагає таких специфічних якостей особистості:оптимальне співвідношення реактивності (імпульсивності) та активності; пластичність психічних процесів; знижений рівень тривожності; сенситивність - нервово-психічну чутливість до зовнішніх подій;резистентність - опір внутрішнім та зовнішнім умовам, які перешкоджають діяльності; толерантність;професійну відповідальність за результат діяльності; почуття соборності; креативність та інші.

Надзвичайно важливо для майбутніх фахівців набути особистісного сенсу майбутньої діяльності, який поєднує розум, почуття і волю та встановлює

позитивний взаємозв'язок між їхніми професійними здібностями й можливостями та діловим і бізнесовим успіхом.

Висновки. Сучасна парадигма освіти, яка регулюється "невидимою рукою" сучасного ринку праці, повинна бути спрямована на розвиток особистісно-професійного потенціалу конкурентного фахівця на основі розвитку його професійної мотивації успіху. Освітня діяльність вищої школи повинна спрямовуватись на формування і збагачення мотивів творчої професійної діяльності майбутнього фахівця та інтеграцію їхньої теоретичної підготовки і практичної діяльності у професійно-орієнтованих центрах без відриву від навчання, (студентська юридична клініка, бізнес-інкубатори Для молодих підприємців, навчально-практичні семінари та тре-нінги за типом "IBM" для успішних управлінців тощо).

Проведений системно-структурний аналіз концептуальних засад формування професійної мотивації студентів і розвитку їхнього професійного самовизначення як факторів конкурентності на сучасному ринку праці дозволяє вивчити наступні психолого-педагогічні умови забезпечення стійкої професійної мотивації студентів.

1.Формування (і підтримування) прагнень студентів виявити і ствердити себе через навчально-професійну діяльність. Як наслідок, у студента формується життєво-часова перспектива, самоідентифікація з успішним професіоналом, ставлення до себе як до відповідального управлінця фахової діяльності.

2.Мінімізація високої особистісної і ситуативної тривожності окремих студентів, їхньої невпевненості щодо майбутньої професійної діяльності, шляхом активізації розвитку професійних якостей, здібностей до саморегуляції

3.Створення для студентів ситуацій успіху на високому рівні реалізації здібностей, и не рівні зниження вимог і домагань. Навчання набуває життєвого сенсу, якщо приносить ісповнення, переживання успіху, усвідомлення свого особистісного зростання.

4. Підпорядковування процесу формування у студентів високого рівня мотивації професійного досягнення таким критеріям: успішне навчання на оптимальному рівні складності, який визначається вимогами навчального курсу, а також можливостями зони актуального й найближчого розвитку кожного студента; індивідуалізація процесу навчання; об'єктивність педагогічної й моральної оцінок як показника особистісних досягнень студента, а не засобу його заохочення або покарання.

У соціальному аспекті для формування мотивації успіху у творчій професійній діяльності, на наш погляд, необхідно:

1)проводити спеціалізацію студентів на другому курсі навчання ВНЗ. Запровадити введення практично-спрямованих спецкурсів з можливостями студентів обирати дисципліни за власним бажанням;

2)підсилити практичну спрямованість підготовки студентів шляхом запровадження занять з аналізом і вирішенням актуальних робочих ситуацій, тренінгів професійної майстерності;

3)для старшокурсників ввести у навчальний план моделювання ділових перемовин з бізнес-партнерами, ділові ігри тощо;

4)запровадити вибіркові профільні дисципліни за вимогами практики, бізнесу і за запитами роботодавців;

5)вдосконалити систему проходження виробничої практики, впроваджувати невідривну від навчального процесу практику у професійно-зорієнтованих центрах роботи майбутніх фахівців;

6)уніфікувати вимоги ринку праці з критеріями якісної підготовки фахівців;

7)запровадити проведення науково-практичних семінарів з актуальних проблем фахової діяльності та розвитку певної галузі господарства за участі адміністрації, професійно-викладацького складу вищого навчального закладу, вчених, студентів, фахівців, бізнесменів, роботодавців і підприємців.

Використані джерела

1.Єрохін С. А. Структурна трансформація національної економіки (теоретико-методологічний аспект) / Монографія. - К., Вид-во "Світ знань", 2002. - 528 с.

2.Занюк С. Психологія мотивації. - К. : Ельга, 2001. - 351 с.

3.Макаревич О. Мотивація як підґрунтя дій особистості / Соціальна психологія. - 2006. -№2(16).-С. 134-141.

4.Нікітін Ю. В. Методологія інтенсифікації навчального процесу правознавців в контексті реформування законодавства про освіту України // Проблеми модернізації та систематизації законодавства про освіту України : Матеріали НПК, НУ "Києво-Могілянська академія". - К., Нора-Друк. - 2010. - С.130-133.

5.Нікітіна І. В. Суб'єктне самовизначення молодшої людини в період повноліття. - К.: КНТ, 2008. - 192 с.

6.Подоляк Л.Г., Юрченко В:І. Психологія вищої школи. - К.: Каравела, 2008. - 352 с.

7.Хекхаузен Х. Психологія мотивації дослідження. - СПб.: Речь, 2001. - 240 с.