

І. В. Нікітіна, канд. психол. наук, доцент
Національного університету харчових технологій

С. А. Єрохін, доктор екон. наук, професор,
ректор Національної академії управління

Ю. В. Нікітін, канд. юрид. наук, професор,
декан юридичного факультету
Національної академії управління

Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку праці

С. А. Єрохін, Ю. В. Нікітін, І. В. Нікітіна. Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку праці.

У статті аналізуються концептуальні засади формування професійної мотивації студентів. Представлено результати дослідження стосовно перспективи працевлаштування майбутніх фахівців. Проведено структурно-функціональний аналіз форм та засобів взаємодії сучасного ринку освіти і ринку праці. Розроблено практичні рекомендації щодо управління процесом формування професійної мотивації студентів як фактора конкурентності на ринку праці.

Ключові слова: особистість студента, розвиток, управління, професійна мотивація, конкурентність, ринок освіти, ринок праці.

С.А. Ерохин, Ю.В. Никитин, И.В. Никитина. Концепция профессиональной мотивации студентов как фактора конкурентности на рынке труда.

В статье анализируются концептуальные основы формирования профессиональной мотивации студентов. Представлены результаты исследования относительно перспективы трудоустройства будущих специалистов. Проведен структурно-функциональный анализ форм и методов взаимодействия рынка образования и рынка труда. Разработаны практические

рекомендации по управлению процессом формирования профессиональной мотивации студентов как фактора конкурентности на рынке труда.

Ключевые слова: личность студента, развитие, управление, профессиональная мотивация, конкурентность, рынок образования, рынок труда.

Yerokhin S., Nikitin Yu., Nikitina I. The concept of the professional motivation of the student as a factor of the competition on the labor market.

The problem of the professional motivation of the student personality is analyzed in the article. It is given result of the investigation and corresponding interpretation of the data in reference to peculiarity of the professional motivation of the students as well as perspectives of their labor occupation. Practical recommendations concerning manage of the student motivation process formation with the purpose of the success ful labor occupation are elaborated.

Key words: the student personality, development, the professional motivation, management, competition, the education market, the labor market.

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. Сьогодні відповідальність за результати своєї праці, вміння самостійно здобувати необхідні знання і творчо застосовувати їх на практиці є ключовими умовами професійного і кар'єрного росту молоді людини. 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 загострюється в умовах системної суспільної кризи. Соціальна незахищеність та економічна нестабільність руйнує особистість та може викликати такі негативні явища як алкоголізм, наркоманія, ігроманія тощо. Сучасні умови вступу до ВНЗ інколи призводять до несвідомого і

несамостійного вибору фаху. Тому процес формування професійної мотивації потребує корекції, управління та інтенсифікації з боку педагогів, батьків, керівників і суспільства в цілому.

Над цією проблемою працювали відомі вчені А.Ф. Осборн, У. Дж. Гордон, П.Я. Гальперін, Г.Я. Буш, 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. Проблеми мотивації присвячені праці Х. Хекхаузена, Г. Мюрея, Н. Аха, Д. Брауна, Ф. Хоппе, Г. Орлота, А. Бандури, Г. Айзенка, С. Занюка, А.О. Реана, В.Г. Асеева, К. Левіна, В.В. Століна та інших.

Однак, сучасні вимоги вирішення даної проблеми потребують нової концепції професійної мотивації. Модернізація системи освіти України, її адаптація до Болонського процесу, глибока суспільна криза, розширення приватного сектора виробництва, тенденції глобалізації та 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 студентів та працевлаштування. Для реалізації діалогу ринку освіти і ринку праці важливо розуміти, що успішність працевлаштування випускників ВНЗ визначається ефективністю організації навчально-виховного процесу, його спрямованістю на практичні технології ринку праці, 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 і самовизначення студентів як факторів конкурентності на ринку праці.

Основні результати дослідження. Мотив походить від старофранцузького *motivus* - “спонукання до дії”. Мотивація - широке поняття, під яким розуміють спрямованість активності особистості. Вона визначає співвідношення динамічної та змістовної сторін діяльності і поведінки.

Продуктивність діяльності визначається: по-перше, спрямованістю мотивів, їхнім змістом; по-друге, ступенем активності і напруженості мотивів, що в цілому складає своєрідність мотивації особистості студента.

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

Складність цієї проблеми полягає у тому, 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 молоді 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 якості студента можуть сприяти чи успіху, чи невдачам у діяльності, що або утворює новий рівень мотивації, або знижує вже утворений у минулих видах діяльності. Професійна мотивація - це сукупність чинників і процесів, які відбиваючись у свідомості, спонукають особистість до вивчення та ефективного реалізації професійної діяльності. Це - внутрішній спонукаючий чинник професіоналізму фахівця, його продуктивної професійної діяльності.

Професійна мотивація студентів активно формується на 3-4 курсах навчання, коли поглиблено вивчаються професійно-зорієнтовані дисципліни та

відбувається реальне знайомство з практикою. Її структурними компонентами є: мотивація ініціації (спонукає до діяльності); мотивація селекції (вибір мети); мотивація реалізації (регулює, контролює реалізацію виконання відповідної дії); мотивація постреалізації (завершує виконання дії і спонукає до іншої).

Професійну мотивацію можна звести до трьох основних комплексів:

Інтерес. Обов'язок. Самооцінка професійної придатності.

Безпосередній інтерес (виникає на основі привабливості змісту та процесів конкретної діяльності) включає: професійно-специфічний інтерес (інтерес до предметів, до процесів праці, що характеризують її основні функції, а також до результатів, які виражаються у створених продуктах, наданих послугах тощо); - 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).

Опосередкований інтерес (зумовлений деякими організаційними, соціальними та іншими характеристиками професії) включає: 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 молодої 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).

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

чотири основних груп мотивів обов'язку: а) відповідальність по відношенню до повсякденних професійних обов'язків і вимог; б) прагнення до вдосконалення майстерності в обраній справі; в) новаторство у праці та організації; г) загальноальтруїстичні прагнення.

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 б відповідала його потребам (дефіцит професійної інформації). З віком зміст самооцінки поступово збагачується, але ці зміни не є процесом, який розвивається послідовно та інтенсивно [6].

Розвиток професійної мотивації випускників 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, які пов'язані з працевлаштуванням випускників ВНЗ. Це Закон 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. Причинами цього є: значний відрив змісту навчальних програм від потреб ринку праці, малоефективна короткотривала виробнича практика, низький рівень розвитку особистісно-професійних ресурсів та творчого потенціалу студентської молоді тощо.

Зміст освіти, практика і стажування студентів - це лише один напрямок проблем, які слід вирішувати. Студентська молодь не має необхідних знань і досвіду, а багато чого не вміє, бо має низький рівень професійної мотивації, що в результаті призводить до відсутності попиту на молодих спеціалістів.

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 слабкими.

Професійна мотивація неоднорідна, вона залежить від багатьох психологічних і соціологічних факторів, співвідношення між якими визначає система ціннісних орієнтацій молоді людини. Інтенсивність розвитку професійної мотивації залежить від того, якою мірою система цінностей людини співвідноситься з системою цінностей суспільства, до якого вона належить [1]. Адекватність вказаних цінностей формує творча педагогічна взаємодія, яка базується на таких принципах формування конкурентної системи мотивації студентів: 1. *Принцип екологічності*. Робота зі студентами повинна бути екологічною: бажано уникати негативних наслідків роботи до початку реальної взаємодії. 2. *Принцип технологічності*. Робота зі 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, його позитивної самооцінки та позитивних взаємин педагога зі студентом. 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 молоді людини. 6. *Принцип оперативності і мобільності*. Потрібно постійно проводити моніторинг ефективності форм,

методів та технологій. Вчасно відмовляйтесь від малоефективних і повільно діючих засобів педагогічно – професійного впливу.

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-професійну 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 і перспективних цілей професійного навчання; розвиток позитивної «Я-концепції» та адекватної професійної самооцінки студента; формування ціннісних орієнтацій; - вироблення у студентів потреб і вмінь самостійно працювати з різними джерелами інформації, оволодівати інформаційними технологіями і творчо застосовувати знання на практиці; забезпечення умов для самопізнання, самовиховання, самовдосконалення; підтримання допитливості й «пізнавального» психологічного клімату 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 [7].

Ефективність формування у студентів високого рівня професійної мотивації визначається такими умовами: навчання на оптимальному рівні складності, який визначається вимогами навчальної програми, а також властивостями і можливостями зони актуального й найближчого розвитку кожного студента; індивідуалізація процесу навчання, щоб надати можливість кожному студентові пережити й відчутти власний досвід; використання педагогічної й моральної оцінок як об'єктивного показника індивідуальних досягнень студента, а не засобу його заохочення чи покарання; заснування професійно-зорієнтованих центрів для роботи майбутніх фахівців без відриву від навчання (студентська юридична клініка, бізнес-інкубатори для молодих

підприємців, навчально-практичні семінари та тренінги за типом "ІВМ" для успішних управлінців тощо).

За дослідженнями фахівців це у 2-2,5 рази зменшує плинність кадрів; на 10-15% підвищує продуктивність праці; у 1,5-2 рази знижує вартість підготовки кадрів [2].

Під час навчання у ВНЗ неодноразово відбувається корекція професійної мотивації студентів. Для педагогічного управління цим процесом необхідно активізувати професійне самовизначення студентів.

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 [5].

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 з 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 тощо [4].

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. 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 та інші.

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 життєвочасова 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, а не на рівні зниження вимог і домагань. Навчання набуває життєвого сенсу, якщо приносить задоволення, 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 власними бажаннями; 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, професорсько-викладацького складу ВНЗ, вчених, студентів, фахівців, бізнесменів, роботодавців і підприємців.

Література:

1. Єрохін.С.А Структурна трансформація національної економіки (теоретико-методологічний аспект)./ Наукова монографія/-К.: 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-Могилянська академія". - К.: Нора-Друк. 2010. - С.130-133.
5. Нікітіна І. В. Суб'єктне самовизначення молоді 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 досягнень. - СПб.: Речь, 2001.- 240с.