

МОТИВАЦІЯ НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ФАКТОР УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ КУРСАНТА

У статті розглянуто роль мотивації на етапі професійного становлення курсанта. Проаналізовано психологічні дослідження розвитку мотивації професійного становлення майбутнього професіонала. Професійне становлення курсанта можна представити як форму професійної соціалізації особистості. Підкреслено, що формування мотивації професійної діяльності здійснюється за двома напрямками: у перетворенні загальних мотивів особистості на професійні й у зміні системи професійних мотивів у зв'язку зі зміною рівня професіоналізації. Зазначено, що мотивація спрямовує людину, рухає її до поставленої мети, сприяє її розвитку, вона створює в людини готовність до навчально-професійної діяльності, підтримує цікавість до неї. Зроблено висновок, що в процесі професійного становлення в курсанта має бути не тільки мотивація, але також повинні розвиватися: професійна самосвідомість, професійно важливі якості особистості, професійна компетентність і професійна готовність.

Ключові слова: особистість курсанта, професійне становлення, мотивація, готовність до навчально-професійної діяльності, соціалізація, професійна соціалізація.

Постановка проблеми. Актуальність дослідження професійного становлення майбутнього працівника правоохоронних органів, тобто на початку професійного шляху, продиктована низкою обставин практичного і теоретичного характеру. У складних, напружених умовах життя сучасного українського суспільства проектування професійної освіти будь-якого типу і рівня передбачає всебічні знання початкового етапу становлення професіонала, що закладається у вищому навчальному закладі. Проблеми розвитку освітніх установ, що здійснюють підготовку курсантів, розмаїття змісту і рівнів такої підготовки останніми роками потребують вивчення специфіки їх «професійного старту». Цікавим є процес засвоєння курсантом правил, норм і вимог професійної діяльності в період навчання. Уявлення курсанта щодо еталонної моделі особистості успішного фахівця. Відомо, що діяльність професіонала завжди опосередкована його особистісними властивостями, які, з одного боку, детермінують вибір цієї професії, з іншого – самі розвиваються в процесі професійного становлення, забезпечують мотивацію трудової діяльності та її ефективність. Варто дослідити зміст професійно значущих якостей особи майбутнього працівника правоохоронних органів на початку шляху, оскільки вони розвиваються під час навчання. Диверсифікація форм і напрямів професійної освіти особливо гостро ставить питання про стійке «ядро» професійного світогляду, інакше кажучи, про той запас базових професійних знань і навичок, який забезпечує успішність навчально-професійної діяльності. Будь-яка професійна діяльність виявиться малоефективною

або взагалі неефективною, якщо в працівника не буде зацікавленості в її реалізації. Ця зацікавленість виражається в умотивованості суб'єкта щодо відповідної діяльності. Виникає бажання виконувати цю діяльність, яке стимулює активність особи у відповідному напрямі.

Мотивація сприяє трудовій активності і впливає на формування мети і шляхів її досягнення. Мотивація – один з основних процесів, що пояснюють поведінку людини, разом з такими поняттями, як: «сприйняття», «особистість», «настанова», «навчання» [1, с. 6]. Мотивацію (на відміну від поведінки) спостерігати не можна; з її допомогою можна визначити причину поведінки. Отже, мотивація – це ключ до розуміння поведінки особистості і можливостей дії на неї. Тому важливо знати, що спонукає людину до діяльності і що лежить в основі її дій. У науці є різні підходи до визначення понять «мотив», «мотивація».

Мотивом (від лат. *movere* – штовхати, надавати руху) називається об'єкт, що є засобом задоволення потреби. Мотив – це те, що спонукує людину до визначеної активності, діяльності. За однакових потреб мотивами поведінки можуть бути різні об'єкти. Мотиви відносно самостійні, тому що потреба не визначає сукупність мотивів, їхню силу і стійкість. Ціль – це усвідомлюваний результат, на який спрямована поведінка. У психології мотив розуміють як: 1) спонукання до діяльності, пов'язані із задоволенням потреб суб'єкта, сукупність внутрішніх і зовнішніх умов, що спричинили активність суб'єкта і визначили її спрямованість; 2) предмет (матеріальний чи ідеальний), що спонукує і визначає спрямованість діяльності, заради якого вона здійснюється; 3) усвідомлю-

вана причина, що лежить в основі вибору дій і вчинків особистості [1; 2; 4; 6].

Цікаву думку висловив Х. Хекхаузен: «Мотивація мислиться як процес вибору між різними можливими діями, процес регулює, спрямовує дію на досягнення специфічних для цього мотиву цільових станів, які підтримують цю спрямованість» [8, с. 392]. Тут мотивація розглянута із психологічного погляду, як процес суб'єктивної діяльності людини, що полягає у виробленні мотивів своєї поведінки, цілей поведінки і програм досягнення; як внутрішня властивість людини, складова частина її характеру, що пов'язана з її інтересами і визначає її поведінку.

У психології праці та теорії управління поняття «мотивація» розкривається з позиції впливу не лише внутрішніх, але і зовнішніх щодо людини чинників і їхньої взаємодії, з погляду створення чинників або умов в організації, які сприяють мотивації праці [1; 3].

Мета статті – аналіз основних положень і наукових результатів, одержаних під час дослідження ролі мотивації в професійному становленні майбутнього працівника.

Виклад основного матеріалу. Мотивація як елемент узгодження цілей об'єкта і суб'єкта управління припускає створення певних умов, що регулюють трудові стосунки, у межах яких у працівника з'являється потреба самовіддано працювати. У праці людина реалізує свої цілі і задовольняє частину потреб. Суб'єкт управління, у свою чергу, уміло використовує комплекс стимулів, може забезпечити узгодження цілей працівника й організації, а також підвищення ефективності роботи працівників [5].

Мотивацію праці можна розглядати в статичній і динамічній формі. У першому разі на передній план виходить рівень мотивації праці (високий, середній, низький), що склався, і фіксований склад мотивів праці. У другому – йдеться про зміну складу мотивів і про динаміку рівня мотивації праці, наприклад, від низького до середнього і високого, тобто мотивація розглядається як процес. Аналіз наявного рівня мотивації дозволяє накреслити заходи для його зміни. В аналізі виявляється рівень мотивації всього персоналу загалом, колективів структурних підрозділів, соціально-професійних, статево-вікових груп тощо. На його основі розробляються диференційовані заходи з посилення мотивації праці, тобто вдосконалюється стимулювання праці. Динаміка рівня мотивації є реакцією персоналу у відповідь на зусилля організації з удосконалення стимулювання праці. Отже, мотивація праці – це система мотивів праці в динаміці, це процес зміни складу мотивів і їхньої значущості у свідомості працівників. Він відбувається під дією стимулювання праці, здійснюваного організацією, а також під впливом змін на ринку праці, в умовах життя [7].

Процес мотивації праці триває циклічно. Кожен цикл може посилювати або послабляти мотиви праці. Якщо винагорода росте, оцінка праці справедлива і працівник морально заохочується, то його мотивація посилюється, і навпаки.

Основні функції мотивації: 1) спонукання до дії – мотивований працівник обов'язково виконує необхідну трудову дію, доручене завдання; 2) напрям діяльності – саме мотивація надає діяльності цілеспрямованого характеру; 3) контроль і підтримка поведінки – мотивація забезпечує опосередкований контроль за правильністю виконання дії і забезпечує необхідну модель поведінки працівника.

У діяльності людини мотивація впливає на такі характеристики роботи: а) зусилля; б) старання; в) наполегливість; г) сумлінність.

Ту саму роботу людина може робити з різними зусиллями: може працювати на повну силу, а може – впівсили; може виконувати легшу роботу або братися до складної і важкої, вибирати очевидне рішення, а може шукати ефективних шляхів вирішення проблеми. Усе це показує, які зусилля готова витратити людина, а залежить це від того, наскільки вона мотивована на витрату великих зусиль під час виконання власної роботи.

Працівник може по-різному *старатися*: одному байдуже, а інший прагне робити все якнайкраще, не ухилятися від роботи, прагне до підвищення кваліфікації, вдосконалення своїх здібностей працювати і взаємодіяти з організаційним оточенням.

Третя характеристика діяльності, на яку впливає мотивація, – *наполегливість* у роботі. Це дуже важлива характеристика діяльності, оскільки іноді люди швидко втрачають цікавість до початої справи. І навіть якщо вони мали дуже добрі результати діяльності на початку, втрата цікавості та відсутність наполегливості можуть призвести до того, що вони зменшать зусилля під час виконання своїх обов'язків.

Для багатьох робіт *сумлінність*, тобто відповідальне ставлення до праці з урахуванням усіх необхідних вимог і регулюючих норм, є найважливішою умовою їх успішного виконання. Людина може мати належні кваліфікацію і знання, бути здатною і творчою, багато працювати, але водночас ставитися до своїх обов'язків як-небудь, безвідповідально. І це може зводити нанівець усі позитивні результати її діяльності. Керівництво організації має добре уявляти собі це і намагатися будувати систему мотивування так, щоб вона розвивала в співробітників цю якість.

Отже, мотивація передбачає діяльність із витратою певних зусиль, на належному рівні старання і сумлінності, з визначеною мірою наполегливості для досягнення обраної мети.

У психології праці є різні способи (види) мотивації і різні підходи до їх класифікації з погляду

характеру дії на працівника [4]. Серед найбільш використовуваних – за способом впливу – виділяють прямі і непрямі способи мотивації. До прямих належать: 1) нормативна мотивація, тобто спонукання людини до певної поведінки за допомогою ідейно-психологічної дії. До них можна віднести методи переконання, агітації, навіювання, винагороди; 2) примусова мотивація, що ґрунтується на використанні влади і загрози погіршення задоволення потреб працівника в разі невиконання ним відповідних вимог, а також використовує покарання, стягнення, звільнення за невиконання. Інша найважливіша особливість цих методів – відсутність свободи особистого вибору. До таких методів належать накази, розпорядження, укази, закони, кодекси й інші директивні документи.

Така тенденція зумовила появу непрямого мотивування, що передбачає створення зовнішньої ситуації, яка спонукає працівника діяти як належно. Елементи створення такої ситуації: умови виховання і життєдіяльності людини; предметно-речове середовище; організаційна культура компанії; практика взаємовідносин. За формою дії мотивація може бути внутрішньою і зовнішньою, що впливає прямо чи опосередковано.

Внутрішня мотивація передбачає свободу дій, можливість використати і розвивати навички й уміння, цікаву роботу і можливість розвитку і просування. До зовнішньої мотивації належать матеріальні і моральні заохочення (підвищення заробітної плати, бонуси і премії, підвищення по службі, похвала), покарання і критика. Зовнішні мотиваційні чинники впливають миттєво і сильно, але не обов'язково діють довгий час, на відміну від внутрішніх, таких, що мають триваліший і глибший вплив.

Мотивацію можна розглядати як вплив на поведінку людини для досягнення особистих, групових і громадських цілей та диференціювати внутрішню мотивацію як змістовну і статусну, або ролеву (за значущістю робіт), а зовнішню – на адміністративну, економічну, соціальну [4].

Мотивація поведінки – це системостворювальний чинник механізму поведінки [1]. Мотивація – це розумоутворювальний (сенсоутворювальний) і розумоконтролюючий (сенсоконтролюючий) чинник поведінки. У психологічному механізмі реалізації діяльності спонукання особистості корелюють із прийнятими нею способами поведінки. Між елементами системи «мотив – ціль – спосіб» наявні не однобічні, а двобічні, зворотні зв'язки: мотив ↔ мета ↔ спосіб.

Системоутворювальним елементом цієї системи є не тільки мотив, але і звичний спосіб поведінки, ці звичні дії особистості, як і мотив, визначають спрямованість людської поведінки. Комплекс відпрацьованих у людини дій значною мірою визначає всю систему його цілепокладань. Якщо

особистість не володіє узагальненим способом дії, вона ніколи не поставить відповідної мети і мотиваційно її не санкціонує. Центральним компонентом поведінки є не окремий мотив, а мотиваційна сфера особистості, в якій значну роль відіграють узагальнені способи поведінки. Але актуалізація способів поведінки особистості, її операційно-виконавських можливостей визначається умовами середовища, реальними можливостями їх здійснення.

Мотиваційна сфера особистості – динамічна. Динаміка мотивів може бути як позитивною, так і негативною стосовно ефективності діяльності. Ці загальні характеристики динаміки мотиваційної сфери свідчать лише про формування, розвиток у певному напрямі, зміцнення мотиваційної сфери або її послаблення, що може проявитися в зміні ставлення до різних видів діяльності, вподобань під час їх вибору. Динамічність мотиваційної сфери проявляється в зміні сили як окремих мотивів, так і мотивації загалом. Може змінюватися і стійкість мотивації, її структура, супідрядність груп мотивів.

Мотиви навчально-професійної діяльності курсантів тісно пов'язані з мотивами вибору конкретної спеціальності. Було проведено опитування курсантів із першого по четвертий курси за анкетною, розробленою С. Бочаровою, А. Москаленком «Професійна мотивація працівника ОВС». Воно показало домінування на перших курсах ситуативних, компенсаторних, конформістських та невизначених мотивів. На старших курсах – адекватних, ситуативних і компенсаторних. Корекція мотиваційної сфери може здійснюватися в процесі спеціально організованого соціально-психологічного тренінгу.

Висновки. Мотивація визначає фундаментальне, стрижневе психічне утворення особистості – її спрямованість, вона є центральним компонентом психологічної системи діяльності, зокрема і навчально-професійної.

Професійна мотивація являє собою систему внутрішніх спонукань, які приводять до трудової активності людини, спрямовують особистість на досягнення професійних цілей і регулюють структуру і функції діяльності, а формування мотивації професійної діяльності здійснюється за двома напрямками: у перетворенні загальних мотивів особистості на професійні й у зміні системи професійних мотивів у зв'язку зі зміною рівня професіоналізації.

Мотивація спрямовує особистість, рухає її до поставленої мети, сприяє її розвитку, вона створює в курсанта готовність до навчально-професійної діяльності, підтримує цікавість до неї. Надалі, у процесі виконання професійної діяльності, мотивація забезпечує готовність до виконання професійних завдань.

Мотиваційному компоненту, який є стрижневим і спрямовує освіту, належить особливе місце у формуванні психологічної готовності, тому що поза мотивом і сенсом неможлива жодна професійна діяльність, не будуть реалізовуватися жодні знання, засвоєні в процесі навчально-професійної діяльності, а також сформовані вміння і навички.

Під час професійного становлення курсанту потрібна не тільки мотивація, також мають розвиватися професійна самосвідомість, професійно важливі якості особистості, професійна компетентність і професійна готовність. Проблема мотивації полягає в з'ясуванні не тільки первісних спонукальних моментів людської активності, але й усіх чинників, що спрямовують, регулюють і підтримують розвиток діяльності особистості.

Література:

1. Бандурка А., Бочарова С., Землянская Е. Профессионализм и лидерство. Харьков: Титул, 2006. 578 с.
2. Вилюнас В. Психологические механизмы мотивации человека. М.: Моск. ун-т, 1990. 288 с.
3. Зеер Э. Психология профессий: уч. пособие для студ. вузов. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.
4. Ильин Е. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000. 512 с.
5. Кокун О. Психология професійного становлення сучасного фахівця: монографія. К.: ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. 200 с.
6. Максименко С. Генеза здійснення особистості. К.: ТОВ «КММ», 2006. 240 с.
7. Професійно-психологічна підготовка працівників слідчих підрозділів: навч. посібник / І. Жданова, П. Макаренко, Н. Мілорадова та інші; за заг. ред. І. Жданової. Харків: ХНУВС, 2014. 516 с.
8. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: в 2 т. / под ред. Б. Величковского. Пер. с нем. М.: Педагогика, 1986. Т. 2. 392 с.

Грищенко М. В. Мотивация учебно-профессиональной деятельности как фактор успешности профессионального становления курсанта

В статье рассмотрена роль мотивации на этапе профессионального становления курсанта. Проанализированы психологические исследования развития мотивации профессионального становления будущего профессионала. Профессиональное становление курсанта можно представить как форму профессиональной социализации личности. Подчеркнуто, что формирование мотивации профессиональной деятельности осуществляется в двух направлениях: в превращении общих мотивов личности в профессиональные и в изменении системы профессиональных мотивов в связи с изменением уровня профессионализации. Отмечено, что мотивация направляет человека, движет его к цели, способствует его развитию, она создает у человека готовность к учебно-профессиональной деятельности, поддерживает интерес к ней.

Ключевые слова: личность курсанта, профессиональное становление, мотивация, готовность к учебно-профессиональной деятельности, социализация, профессиональная социализация.

Hryshchenko M. V. Motivation of training and professional activity as a factor of successful professional formation of a cadet

The role of motivation at the stage of cadets' professional formation is studied in the article. Psychological researches of development of motivation of the professional becoming of future professional are analysed. The professional becoming of student can be presented as a form of professional socialization of personality. It is shown that motivation determines fundamental, pivotal mental formation of a personality – its focus and is a central component of psychological system of activity, including training and professional. Formation of motivation of professional activity is carried out in two directions: conversion of the common motives of an individual into professional and change of the system of professional reasons due to changes in the level of professionalism. Motivation directs a man, moves him to the aim, assists his development, she creates for a man readiness to educational-professional activity, supports interest in her. In future, in the process of implementation of professional activity motivation provides readiness to implementation of professional tasks.

Key words: cadet's personality, professional formation, motive, motivation, readiness to educational-professional activity, socialization, professional socialization.