

МОТИВАЦІЯ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ В МАЙБУТНІХ БУДІВЕЛЬНИКІВ

MOTIVATION AS A NECESSARY CONDITION FOR FORMING VALUE-RELATED ATTEMPTS TO FUTURE BUILDERS

У статті автор розглядає питання моральної цінності праці, трудової поведінки, мотивації ефективної праці, вирізняє мотивацію як необхідну умову формування ціннісного ставлення до праці майбутніх будівельників; виокремлює основні різновиди та структурні компоненти мотивації майбутніх будівельників. У статті названі такі групи мотивів: професійні; широкосоціальні; вузькосоціальні; процесуально-змістові; матеріальні; мотиви досягнення; утилітарні. Автор зауважує, що процес мотивації поділяють на такі основні етапи: виникнення потреб; розроблення стратегії й пошук шляхів задоволення потреб; визначення тактики діяльності й поетапне її здійснення; задоволення потреб і одержання матеріальної чи духовної винагороди.

Ключові слова: майбутні будівельники, ціннісне ставлення до праці, мотивація, мотив, професійний розвиток.

В статье автор рассматривает вопрос моральной ценности труда, трудового поведения, мотивации эффективного труда, отличает мотивацию как необходимое условие формирования ценностного отношения к труду будущих строителей; выделяет основные разновидности и структурные компоненты мотивации будущих строителей. В статье названы следующие группы мотивов: профессиональные; общесоциальные; узкосоциальные; процессуально-

содержательные; материальные; мотивы достижения; утилитарные. Автор отмечает, что процесс мотивации разделяют на следующие основные этапы: возникновение потребностей; разработка стратегии и поиск путей удовлетворения потребностей; определение тактики деятельности и поэтапное ее осуществление; удовлетворение потребностей и получение материального или духовного вознаграждения.

Ключевые слова: будущие строители, ценностное отношение к труду, мотивация, мотив, профессиональное развитие.

In the article the author considers the working moral value issues, working behavior, an effective work motivation, distinguishes motivation as a necessary condition for the formation of a value relation to the future builders' work; outlines the main varieties and structural components of the future builders' motivation. The article names the following groups of motives: professional; generally social, narrow social, rich in content; material; motives of achievement; utilitarian. The author observes that the process of motivation is divided into the following main stages: the satisfaction of needs; developing a strategy and finding ways to satisfy needs; activity tactics' determination and its phased implementation; satisfaction of needs and reception of material or spiritual rewards.

Key words: future builders, value attitude to working, motivation, motive, professional development.

УДК 378.36.043.2

Кондратова М.В.,
здобувач кафедри педагогіки
і професійної освіти
Вінницького державного
педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується змінами у світоглядних уявленнях і ціннісних орієнтаціях як суспільства в цілому, так і окремої людини. Науково-технічний прогрес, автоматизація й комп'ютеризація виробництва, зниження ролі й частки продуктивної праці, розширення сфер дозвілля й споживання змінило саме розуміння праці, її роль у житті людини й суспільства. Розвиток і поширення інформаційно-комп'ютерних технологій трансформує характер і зміст праці, змінює ставлення людини до праці, дозвілля, освіти [2, с. 4].

Потреби, інтереси, мотиви визначають поведінку особистості й формують системи її мотивації: внутрішню, що визначається потребами, інтересами, цінностями суб'єкта, і зовнішню (як систему стимулювання). Створення сучасної системи стимулювання (зовнішня мотивація) дає можливість ефективного управління соціальними процесами, трудовою діяльністю та трудовою поведінкою особистості як підприємницькою діяльністю. Деякі сучасні мотиваційні теорії частково впроваджуються, зокрема теорії А. Маслоу, Д. Діма, Д. МакКлелланда, двофакторна модель

Ф. Герцберга, теорія очікувань В. Врума, теорія справедливості й модель Портера. У мотивації трудової поведінки особистості та її діяльності широко застосовуються системи регуляторів, як-от мораль – система моральних норм; політичні регулятори – система політико-правових норм держави; організаційні – система виробничо-адміністративних норм, інструкцій, розпоряджень; суспільні (система звичок, традицій, суспільних уявлень і думок) та інші [14, с. 2].

Зниження якості освіти та падіння рівня знань і вмінь студентів зумовлене цілою низкою не вирішених проблем, зокрема за рахунок морального старіння методів і методик навчання, відсутністю належного контролю за якістю навчальної літератури. Усі ці й інші проблеми (мотивація до оновлення педагогічних кадрів унаслідок низької заробітної плати, відсутність ефективної системи моніторингу й контролю якості освіти, застаріла система управління й фінансування, зниження якості педагогічних кадрів і т. ін.) потребують принципово нового системного оновлення структури та змісту методів освіти [12].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У загальнофілософському та соціально-філо-

софському аспекті проблеми вивчення людського буття, життя суспільства й особистості розробляли В. Андрущенко, В. Кремень, М. Мокляк, М. Михальченко, С. Наумкіна, Б. Пеньков, О. Пунченко, В. Плавич, В. Скуратівський та ін. Поглибленню знань і уявлень про самореалізацію особистості, її життєвих орієнтацій і перспектив у процесі системної трансформації сучасного суспільства сприяли праці М. Іщенко, А. Кавалерова, М. Лукашевича, В. Шелюка й ін.

Питання трудової діяльності особистості, розвитку підприємництва, трудової поведінки економічної діяльності людини вивчали А. Вишневський, Ф. Генев, Є. Головаха, Н. Наумова, А. Омаров, В. Пилипенко, А. Ручка й ін. Питання моральної цінності праці, трудової поведінки, мотивації ефективної праці та вдосконалення механізмів соціально-економічних мотивацій підприємницької діяльності стали предметом дисертаційних досліджень таких учених, як М. Блажко («Зайнятість і мотивація праці в аграрній сфері», 2006 р.), Т. Бордюгова («Моральна цінність праці: філософсько-культурологічний аналіз», 2008 р.), О. Вітвицька («Удосконалення механізмів соціально-економічних мотивацій підприємницької діяльності», 2000 р.), О. Гніденко («Мотивація ефективної праці в сільськогосподарських підприємствах», 2000 р.), Н. Іщенко («Мотивація ефективної зайнятості на регіональному ринку праці», 2008 р.), Є. Кончаковський («Ефективність праці та її мотивація в аграрній сфері АПК», 2009 р.), І. Кучерук («Мотивація аграрної праці», 1999 р.), М. Титарчук («Трудова поведінка особистості як підприємницька діяльність», 2004 р.), І. Чернін («Роль цінності людської праці в ринкових перетвореннях (соціально-економічний аспект)», 2000 р.).

Значну кількість публікацій вітчизняних і закордонних науковців присвячено дослідженню питань ефективності праці та її мотивації. Серед них наукові праці В. Адамчука, І. Багрової, О. Чаянова й інших. Формуванню ціннісного ставлення до праці майбутніх будівельників у науковому й педагогічному дискурсі приділено недостатньо уваги.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Вивчення особливостей професійної підготовки інженера-будівельника та проведений аналіз освітньо-кваліфікаційної характеристики фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки 6.060101 «Будівництво» кваліфікації інженера-будівельника денної форми навчання дали змогу виокремити підходи, методи, засоби та необхідні професійні якості студентів, які впливають на стан самоосвітньої компетентності, а саме: сформованість мотивації до самоосвітньої діяльності; потребу в самоосвіті й у творчому самовираженні; наявність інтересу до професійно спрямованих дисциплін; самозаохочення; володіння вміннями планувати

свою самоосвітню діяльність; навчально-інтелектуальні, комунікативні вміння, а також уміння орієнтуватися в інформаційних потоках; культуру мовлення, рефлексію, самоконтроль, наполегливість, відповідальність [13, с. 4].

Професія інженера-будівельника передбачає проектування, зведення, експлуатацію, моніторинг і реконструкцію міських територій, будівель і споруд, інженерного забезпечення й обладнання будівельних об'єктів і міських територій, а також транспортної інфраструктури, проведення наукових досліджень і освітньої діяльності в галузі міського будівництва.

Кваліфікований спеціаліст має бути підготовлений до професійної діяльності в галузі будівництва для роботи в проектних, науково-дослідних інститутах, на виробничих, будівельних та експлуатаційних підприємствах, в організаціях, що виконують проектно-пошукові роботи, у спеціалізованих фірмах різних форм власності. Для успішної професійної діяльності необхідна наявність творчих, розумових, математичних, конструкторсько-технічних здібностей.

Майбутній кваліфікований фахівець повинен мати такі особисті й професійні якості та зацікавлення: широке коло інтересів у галузі міського будівництва; високорозвинені організаторські здібності; здатність оперативно вирішувати проблемні ситуації; логічне й аналітичне мислення; високий рівень розвитку технічних здібностей; математичні здібності; просторове мислення; схильність до інтелектуальних видів діяльності; схильність до роботи з технікою; фізичну витривалість; виражену здатність до концентрації уваги; емоційну стійкість; уміння передбачати перспективи розвитку галузі [7].

Мета статті – проаналізувати мотиваційний складник формування ціннісного ставлення до праці в майбутніх будівельників.

Виклад основного матеріалу. На формування уявлень про моральну цінність праці в постіндустріальному суспільстві масового споживання істотно впливають, насамперед, зміни в характері й організації праці, структурі економічної зайнятості, а також зростання споживання й розвиток культури дозвілля. Показано, що в умовах поширення гнучких і мінливих форм зайнятості (неповний робочий день, тимчасова робота, робота «без робочого місця», робота за сумісництвом, самозайнятість та ін.), а також альтернативних економічній зайнятості видів діяльності (волонтерство, освіта, активне дозвілля й ін.), зникають конкретне місце праці, конкретний суб'єкт праці, конкретний час суспільної праці, і праця перетворюється на спосіб життя. Для сучасних філософських і культурологічних уявлень про працю характерним є розширення самого поняття «праця», зникають межі між працею й не-працею, працею й споживанням.

Змінюється ставлення до праці, вона сприймається як засіб самореалізації, завдяки цьому зникають протиріччя між працею й творчістю, працею й розвагою. При цьому моральна цінність праці все більшою мірою залежить від суб'єктивного сприйняття людиною умов самої праці, ступеня задоволення від трудового процесу і його результатів. Із розповсюдженням постматеріалістичної системи цінностей, у якій матеріальне благополуччя поєднується з турботою про якість життя, прагненням до самореалізації, творчого самовираження, стає можливим сприйняття праці як усвідомленої творчої активності, зумовленої внутрішньою цілераціональністю [2, с. 6].

М. Туган-Барановський виділив п'ять груп потреб людини: 1) фізіологічні потреби в безпосередній підтримці життя й почуття спадковості; 2) статеві потреби; 3) симптоматичні інстинкти й потреби; 4) альтруїстичні потреби; 5) потреби, не засновані на практичних інтересах щодо підприємництва, а також змістовні та процесуальні теорії мотивацій із класифікацією мотиваційних факторів за людськими потребами. У науковій літературі в якості об'єкта мотивацій, як правило, вивчається праця людини, а також трудова діяльність. Праця – це цілеспрямована діяльність людини задля задоволення своїх потреб, а трудова діяльність – це діяльність в умовах суспільного поділу праці, наявності партнерів і конкурентів. Трудова мотивація має на меті забезпечення змістовної, цікавої й результативної праці, матеріальна мотивація – це узагальнення достатку, певного рівня добробуту, статусна мотивація – це прагнення певного соціального статусу працюючого.

Мотив трудової діяльності – це спонукання до праці, сенс, який їй надає людина. Деякі з мотивів є реальними, деякі – умовними; одні – внутрішніми, інші – зовнішніми. Поняття «трудова мотивація» в сучасній економічній літературі трактується неоднозначно. Зокрема, розрізняють мотивацію праці та мотивацію до праці. Мотивація до праці є мотивацією зайнятості. Мотивація зайнятості – це процес свідомого вибору людиною роду занять і місця роботи на ринку праці, а також тих інституціональних структур, які опосередковують і регулюють її діяльність [1, с. 6].

Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють в окремого працівника чи трудового колективу в цілому бажання досягати індивідуальних і спільних цілей діяльності. Мотивація – процес заохочення людей до ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації шляхом формування мотивів. Мотив – внутрішнє бажання людини діяти певним чином для задоволення своїх потреб. Мотиви виникають під впливом мотиваторів. Мотиватор – усе те, що спонукає людину діяти певним чином. Окремі науковці пропонують об'єднати всі мотиви

в такі групи: професійні, пізнавальні, соціальної ідентифікації, утилітарні. Прикладом професійних мотивів вони називають прагнення стати висококваліфікованим фахівцем; пізнавально-інтелектуальних – бажання отримувати задоволення від самого процесу навчання; соціальної ідентифікації – прагнення студентів до гарного навчання заради соціального схвалення з боку оточуючих; утилітарних – бажання мати матеріальну винагороду й уникати засудження з боку близьких [4].

Процес мотивації поділяють на такі основні етапи: виникнення потреб; розроблення стратегії й пошук шляхів задоволення потреб; визначення тактики діяльності й поетапне її здійснення; задоволення потреб і одержання матеріальної чи духовної винагороди. Мотивація праці – це бажання працівників задовольнити свої потреби через трудову діяльність. Мотивація праці – це одна з найважливіших функцій менеджменту, що являє собою стимул групи працівників до діяльності щодо досягнення цілей підприємства через задоволення їхніх власних потреб. Головні важелі мотивації – стимули й мотиви. Під стимулом розуміється матеріальна винагорода певної форми, наприклад заробітна плата. На відміну від стимулу, мотив є внутрішньою спонукальною силою (бажання, потяг, орієнтація, внутрішні цільові установки й ін.). Отже, мотивація – це процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації. Мотивація потрібна для ефективного виконання робіт і реалізації управлінських рішень. Поза мотивацією жодна цілеспрямована діяльність неможлива [10].

Важливо розрізнити поняття «мотивація» й «стимулювання». Стимулювання – форма прояву цілеспрямованого впливу на колективи людей, суспільства, спільноти, котра передбачає забезпечення зростання ефективності в діяльності системи управління. Стимулювання праці – це зовнішнє спонукання, що впливає на поведінку людини у сфері праці, свого роду матеріальна оболонка внутрішніх спонукань людини. Мотивація праці – це усвідомлений, систематичний, цілеспрямований процес впливу на поведінку людини, групи, колективу людей у сфері праці, підкріплення діяльності, що ґрунтується на потребах, установках, інтересах, цінностях і мотивах людей для узгодження й досягнення певних особистих, групових, колективних цілей у сфері трудової діяльності [11].

Так, для нашого дослідження є актуальним виокремлення структурних компонентів мотивації. Як зауважують автори С. Єрохін, Ю. Нікітін та І. Нікітіна, структурними компонентами професійної мотивації є мотивація ініціації (спонукає до діяльності), мотивація селекції (сприяє вибору мети), мотивація реалізації (забезпечує регулювання, контроль реалізації виконання відповідної дії), мотивація постреалізації (уможливорює

завершення виконання дії й спонукання до іншої) [5, с. 20].

У мотивації діяльності майбутніх будівельників виокремлюють такі її основні комплекси: інтерес, обов'язок, самооцінка професійної здатності [9]. 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 певної професії); ситуативний інтерес (формується на основі випадкових, нетипових для певної професії ознак).

Опосередкований інтерес (зумовлений деякими організаційними, соціальними й 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 в прагненні до духовного збагачення й формування суб'єктно-ціннісних якостей особистості), престижний інтерес (вибір професії, зумовлений перспективами професійного зростання й престижністю професії в суспільстві), інтерес супутніх можливостей (відображає прагнення молодшої людини за допомогою обраної професії задовольнити певні духовні й життєво-побутові запити та потреби, тобто прагнення до спілкування з людьми, прагнення матеріального забезпечення тощо), невизначений інтерес (у його основі лежить невизначений емоційний потяг до певної професії). Мотивом суспільного обов'язку у виборі професії є усвідомлення студентом – майбутнім будівельником реальної суспільної користі від своєї участі в певній сфері діяльності, переживання особистої відповідальності за успішну працю, готовність до подолання можливих моральних і фізичних труднощів. Виокремлюють такі чотири основні групи мотивів обов'язку: а) відповідальність щодо повсякденних професійних обов'язків і вимог; б) прагнення до вдосконалення майстерності в обраній справі; в) новаторство в праці й організації; г) загальні альтруїстичні прагнення [5, с. 26].

У науковому дискурсі здійснений аналіз мотиваційного складника професійного саморозвитку та можливостей його діагностування. При цьому дослідники виходять із таких позицій: потреба в саморозвитку визначається як ставлення індивіда до себе, за якого формується готовність до переорієнтації власної життєдіяльності на пошук можливостей максимальної професійної самореалізації. Потреба в саморозвитку виникає тоді, коли інди-

від усвідомлює не тільки власний етап розвитку, а й визначає зону потенційного розширення професійних потреб і можливостей; процес професійного саморозвитку потребує дослідження механізмів його мотиваційного забезпечення, починаючи від етапу навчально-професійної підготовки, коли здійснюється вплив особистісних характеристик на соціальний досвід і компетентність індивіда, його індивідуальні характеристики, особливості та детермінанти професійної діяльності; формування стійкої мотивації саморозвитку фахівця забезпечує його зорієнтованість на необхідність постійного самовдосконалення в процесі безперервної професійної освіти; професійний саморозвиток пов'язаний із внутрішнім поєднанням структурних складників психіки особистості, спрямованих на її конструктивну взаємодію з навколишнім середовищем на основі отримання результату професійної діяльності, особистісно значущого й адекватного вимогам соціуму [9].

Висновки. Таким чином, виокремлюючи мотивацію як необхідну умову ціннісного ставлення до праці в майбутніх будівельників, вирізняємо такі основні її характеристики: інтерес, обов'язок, самооцінка професійної здатності. Структурними компонентами професійної мотивації є мотивація ініціації (спонукає до діяльності); мотивація селекції (сприяє вибору мети); мотивація реалізації (забезпечує регулювання, контроль реалізації виконання відповідної дії); мотивація постреалізації (уможливорює завершення виконання дії й спонукання до іншої). Актуальність подальших наукових досліджень вбачаємо в дослідженні форм і методів, а також педагогічних умов, за яких мотивація до праці в майбутніх будівельників досягатиме найоптимальніших результатів.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Блажко М. Зайнятість і мотивація праці в аграрній сфері: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.07.02; НАН України. Держ. установа «Ін-т економіки та прогнозування». К., 2006. 20 с.
2. Бордюгова Т. Моральна цінність праці: філософсько-культурологічний аналіз: автореф. дис. ... канд. філософ. наук: 09.00.04; Харк. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна. Х., 2008. 20 с.
3. Вітвицька О. Вдосконалення механізмів соціально-економічних мотивацій підприємницької діяльності: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.06.02; НАН України. Ін-т регіон. дослідж. Л., 2000. 18 с.
4. Володарская И., Изергин Н., Марков А. Некоторые проблемы формирования профессионализма у курсантов военного артиллерийского университета. URL: www.oim.ru/reader.asp?whichpage=l&mytip=l&word=&pagesize=15&Nomer=13 8.
5. Єрохін С., Нікітін Ю., Нікітіна І. Концепція професійної мотивації студентів як фактор конкурентності на ринку праці. Юридична наука. 2011. № 1. С. 20–28.

6. Зеленько Г., Ганжурова Л. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/2259/Zelenko_Hanzhurova_Motyvatsiia_yak_chynnyk.pdf?sequence=1.

7. Інформаційна професіограма «Інженер-будівельник». URL: <http://mb.kname.edu.ua/index.php/ru/>.

8. Іщенко Н. Мотивація ефективної зайнятості на регіональному ринку праці: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07; Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України. К., 2008. 20 с.

9. Ляшенко І. Формування професійної мотивації студентів до успішної фахової діяльності. URL: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=1076.

10. Мотивація і оплата праці. URL: http://pidruchniki.com/13930518/ekonomika/motivatsiya_oplata_pratsi.

11. Мотивація праці. URL: http://stud.com.ua/58034/sotsiologiya/motivatsiya_pratsi.

12. Назаренко І., Пелих Ю., Ковтун-Горбачева Т., Севастьянова О. Методологія підготовки фахівців для будівельної галузі в сучасних умовах розвитку новітніх технологій. URL: smm.pgasa.dp.ua/article/download/113932/108505.

13. Пришупа Ю. Формування самоосвітньої компетентності майбутніх інженерів-будівельників у процесі професійної підготовки: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти; Національний авіаційний університет. К., 2016. 21 с.

14. Титарчук М. Трудова поведінка особистості як підприємницька діяльність: соціально-філософський аналіз: автореф. дис. ... канд. філософ. наук: 09.00.03; Південноукр. держ. пед. ун-т ім. К.Д. Ушинського. О., 2004. 20 с.

15. Урманов Ф., Касімова А. Мотивація – основний чинник ефективності управлінської праці. URL: ven.ztu.edu.ua/article/download/119592/114575.