

## СТРАТЕГІЯ, ЗМІСТ ТА НОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ З ВИЩОЮ ТЕХНІЧНОЮ ОСВІТОЮ

УДК 348.096:331.107:004.912

О. М. Хомік<sup>1</sup>

### МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ ЯК ВАГОМИЙ ЧИННИК ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ

<sup>1</sup>ПВНЗ «Академія рекреаційних технологій і права», Луцьк

*Обґрунтовано значення мотивації для формування управлінської культури майбутніх економістів. З'ясовано сутність понять «управлінська культура» та «мотивація». Подано процедуру проведення педагогічного експерименту для визначення рівня сформованості мотивації студентів-економістів. Описано зміст тесту для визначення рівня мотивації студентів на досягнення успіху в управлінській діяльності. Наведено динаміку рівнів сформованості мотивації на досягнення успіху у діяльності, пов'язаній з формуванням культури управління та безпосередньо в управлінській діяльності.*

**Ключові слова:** мотивація, управлінська культура, майбутні економісти.

#### Вступ

На сучасному етапі суспільно-політичного розвитку України система професійної освіти знає докорінних змін, з якими пов'язані нові пріоритети якості підготовки конкурентоздатних і творчих фахівців економічного профілю, рівень освіченості та культури яких набуває вирішального значення для економічного і соціального зростання країни. Професійний рівень фахівців-економістів має відповідати науковим, культурним, інформаційним, технологічним та моральним запитам сьогодення, що відображається у високому рівні їх професійної культури, володінні інноваційними методами управління і здатності до вирішення складних економічних та соціально-політичних проблем. У професійній культурі знаходить своє відображення ступінь удосконалення діяльності економіста як управлінця з високою управлінською культурою, спроможного стати творчим суб'єктом управлінської діяльності.

*Метою статті є обґрунтування і експериментальна перевірка впливу мотивації на формування управлінської культури майбутніх економістів.*

#### Аналіз наукових досліджень і публікацій

У наукових дослідженнях вітчизняних та зарубіжних науковців відображені окремі питання щодо формування управлінської культури фахівців різних галузей. Зокрема, проблема формування управлінської культури керівників освітніх організацій стала предметом дослідження в працях З. Багірової, Л. Васильченко, Л. Вознюк, А. Губи, С. Джаджи, Г. Єльнікової, В. Жигіря, М. Кононенка, В. Корсакова, С. Королюк, І. Семенової, Л. Сергєєвої, Н. Тамарської; фахівців соціальної роботи — у працях П. Ананьїна, У. Берегуляка та О. Позднякова; керівників профспілкових організацій — у дослідженні М. Якібчука; майбутніх менеджерів — у дослідженнях Ю. Клокова та А. Маурі.

Проблеми мотивації тією чи іншою мірою висвітлювалися в публікаціях В. Абрамової, Т. Базарова, Д. Богині, О. Волнухіної, В. Воронкової, А. Єгоршина, Б. Єрьоміна, С. Занюка, Г. Кулікової, С. Мосова, Н. Нижник, С. Озірської, М. Олехновича, В. Олуйко, Н. Протасової, Т. Ремизова, Л. Фільштейна.

Разом з тим, враховуючи позитивні зміни у досліджуваному напрямі, варто наголосити на відсутності досліджень щодо впливу мотивації на формування управлінської культури майбутніх економістів.

## Виклад основного матеріалу

Пріоритетним напрямом навчання студентів економічних спеціальностей є творчий характер підготовки, конкурентоспроможність та високий професіоналізм. Сучасні фахівці-економісти повинні мати такий механізм мислення, який сприяв би можливостям швидкої адаптації до постійно змінних вимог. Вищі навчальні заклади мають забезпечити відповідну підготовку фахівців в управлінській сфері, що допоможе сучасному випускнику мати не тільки достатній рівень фахової та організаційно-адміністративної підготовки, але й бути особистістю, наділеною високою управлінською культурою.

Під управлінською культурою фахівця О. П. Поздняков розуміє наявність глибоких знань, методичного досвіду і майстерності; високу організованість і гнучке мислення; широке використання в роботі сучасних наукових методів управління; вміння прогнозувати хід подій і швидко орієнтуватись в обстановці; об'єктивність доповідей; сучасність в доведенні до виконавців всіх документів і розпоряджень; систематичний контроль виконання; ініціативу і самостійність, спокій, витримку; вміння чітко розробляти і акуратно оформляти службові документи. В культуру управління, на думку автора, входить і вміння поєднувати ініціативу, самостійність, новаторство з наступністю і консерватизмом в управлінні [1, с. 19].

На думку М. Якібчука, управлінська культура фахівця розглядається як «сукупність знань, умінь та навичок здійснення управлінських функцій у обраній сфері; теоретична, психологічна та технологічна готовність і здатність особистості компетентно реалізовувати в конкретних ситуаціях практичної діяльності свої знання про ефективне управління; міра та спосіб творчої самореалізації особистості керівника в різноманітних видах управлінської діяльності; майстерність, міра досконалості діяльності керівника з реалізації управлінських функцій» [2, с. 11].

Підвищення культурного рівня фахівців, за твердженням В. Медведя, має здійснюватися через підвищення культури прийняття рішень, застосування контролю, делегування повноважень, взагалі у виконанні управлінських функцій; також через підвищення власного рівня культури спілкування, поведінки, використання влади, врахування сумісності працівників та їхніх індивідуальних особливостей; покращення стилю керівництва колективом, а саме: формування його демократичних рис [3].

Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ І О. РОМАНОВСЬКИЙ, які досліджують проблему вдосконалення управлінської підготовки фахівців, вважають, що її ефективність значною мірою забезпечується використанням інноваційних педагогічних технологій і рефлексивно-інноваційних методів (організаційно-дійові ігри, психологічні практикуми, тренінги) їх підготовки [4].

Аналіз психолого-педагогічної літератури свідчить також про те, що важливою умовою для формування управлінської культури майбутніх економістів є утворення ціннісних мотивів досягнення успіху, оскільки, маючи достатньо високий рівень мотивації досягнення успіху, майбутній економіст може успішно реалізувати себе у професійній управлінській діяльності. Мотиви навчальної діяльності студентів зумовлюють їх вищий рівень активності, позитивне ставлення до навчання і результативність навчально-виховного впливу.

О. ГРЕБУНОК розглядає мотивацію як «сукупність усіх чинників, механізмів і процесів, що забезпечують виникнення спонукань до життєво необхідних цілей, що направляють поведінку на задоволення потреб особистості» [5, с. 153]. За твердженням С. Немова, мотивація — це «сукупність причин психологічного характеру, що пояснюють поведінку людини, її початок, спрямованість і активність» [6, с. 462].

Н. ШЕСТАК підкреслює, що «мотивація – це система взаємопов'язаних і супідрядних мотивів діяльності особистості, що свідомо визначають лінію її поведінки», при цьому мотивом виступає «усвідомлювана причина, що лежить в основі вибору дій і вчинків особистості» [7, с. 46].

С. Занок виділяє такі типи мотивації: зовнішня та внутрішня (процесуальна) мотивація; мотивація допомоги; мотивація агресії; мотивація влади; негативна мотивація і покарання; мотивація досягнення [8, с. 97].

Мотивація в загальному розумінні є сукупністю сил, які спонукають людину до виконання певних дій. В управлінні — це функція керівника, яка полягає у формуванні у працівників стимулів до праці, а також у довготривалому впливі на працівника з метою зміни структури його ціннісних орієнтацій та інтересів згідно із заданими параметрами, формуванні відповідного мотиваційного ядра й розвитку на цій основі трудового потенціалу. Мотив — це спонукаючі фактори, які керують поведінкою та діяльністю людини.

Розвиток мотивів відбувається через зміну і розширення кола діяльності економіста. Розширення діапазону мотивів діяльності веде до перегляду або поновлення системи цінностей. Всю систему цінностей О. Тільна умовно поділяє на три категорії:

1. Предметні цінності (вся різноманітність предметів людської діяльності і природних явищ).
2. Суб'єктивні цінності як способи і критерії, на засадах яких виробляються процедури оцінювання відповідних явищ.
3. Соціальні цінності як явища, прийняті певним суспільством, предметні і суб'єктивні цінності виступають ніби два полюси цілісного ставлення керівника до найближчого соціуму [9, с. 49].

Для того, щоб перевірити вплив мотивації на формування управлінської культури майбутніх економістів автор провела педагогічний експеримент, у якому приймали участь студенти Міжнародного економіко-гуманітарного університету імені академіка Степана Дем'янчука та Луцького інституту розвитку людини Університету «Україна». Зі студентів цих вищих навчальних закладів було сформовано контрольну групу ( $n = 115$  осіб), студенти якої навчалися за традиційною схемою навчально-виховного процесу, та експериментальну групу ( $n = 119$  осіб), процес навчання яких включав впровадження організаційно-педагогічних умов, а саме: інтеграцію теоретичної та практичної підготовки студентів у процесі поетапного формування в них управлінської культури різноманітними мультимедійними засобами і методами; формування електронного освітнього середовища, представленого теоретичним, практичним та науковим мультимедійним контентом, орієнтованим на управлінську культуру студентів-економістів; організацію індивідуальної та самостійної навчально-пізнавальної діяльності студентів з використанням інтернет-клубу управлінської майстерності.

Для визначення рівня мотивації студентів використано тест, який дає змогу оцінити індивідуальні особливості людини, орієнтованої на досягнення. Особи, що мають високий рівень потреби у досягненні, характеризуються такими особливостями: наполегливістю у досягненні своїх цілей; невдоволеністю досягнутим; постійним прагненням зробити справу краще, ніж раніше; схильністю сильно захоплюватись роботою; прагненням у будь-якому разі пережити задоволення успіхом; нездатністю погано працювати; потребою винаходити нові прийоми роботи у виконанні найзвичайнісіньких справ; відсутністю духу суперництва; бажанням, щоб і інші разом з ним пережили успіх та досягнення результату; незадоволеністю легким успіхом та неочікуваною легкістю завдання; готовністю прийняти допомогу та допомагати іншим під час розв'язання складних задач, щоб спільно пережити радість успіху.

Працюючи з тестом для визначення рівня мотивації досягнення успіху, студенти вибирали один із запропонованих варіантів: «так» і «ні». Даючи відповідь «так» на запитання запропонованого тесту, студенти отримували по одному балу, а відповідь «ні» — нуль балів. Загальна кількість балів визначала рівень потреби в досягненні. Низький рівень потреби в досягненні визначався наявністю від 0 до 10 балів, середній рівень — 11—16 балів і високий рівень — 17—23 балів.

Динаміку рівнів сформованості мотивації на досягнення успіху у діяльності, пов'язаній з формуванням культури управління та безпосередньо в управлінській діяльності, показано у таблиці.

**Динаміка рівнів сформованості мотивації досягнення успіху в управлінській діяльності**

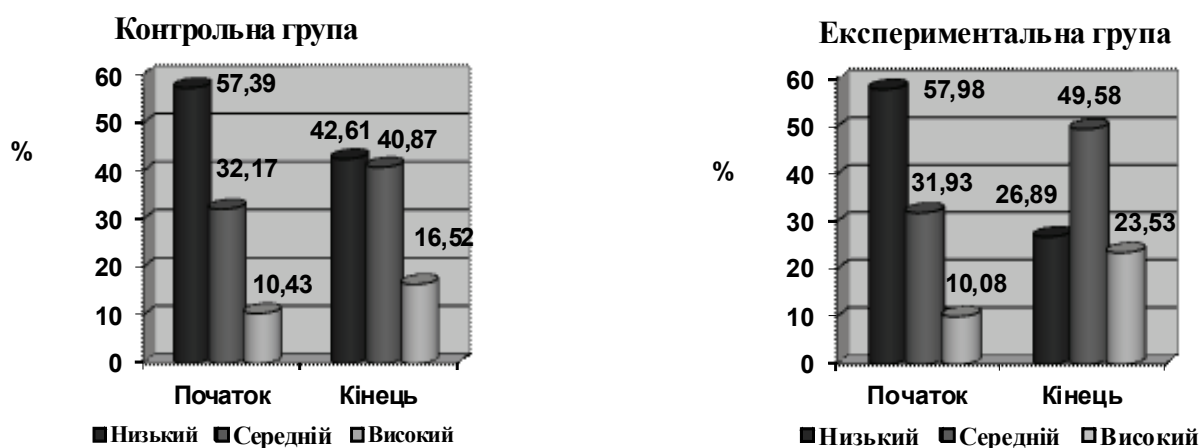
Група	Рівні	Початок		Кінець		Різниця (%)
		абсол.	%	абсол.	%	
Мотивація на досягнення успіху						
Контрольна група ( $n = 115$ )	низький	66	57,39	49	42,61	14,78
	середній	37	32,17	47	40,87	8,7
	високий	12	10,43	19	16,52	6,09
Експериментальна група ( $n = 119$ )	низький	69	57,98	32	26,89	31,09
	середній	38	31,93	59	49,58	17,65
	високий	12	10,08	28	23,53	13,45

З наведених у таблиці даних видно, що на початку педагогічного експерименту низький рівень сформованості мотивації досягнення успіху студентів у професійній діяльності мали 57,39 % студентів контрольної і 57,98 % студентів експериментальної груп; середній рівень сформованості мотивації досягнення успіху студентів у професійній діяльності мали 32,17 % студентів контроль-

ної і 31,93 % студентів експериментальної груп; високий рівень — 10,43 % студентів контрольної і 10,08 % студентів експериментальної груп.

Наприкінці педагогічного експерименту низький рівень сформованості мотивації досягнення успіху студентів у професійній діяльності мали 42,61 % студентів контрольної і 26,89 % студентів експериментальної груп; середній рівень сформованості мотивації досягнення успіху студентів у професійній діяльності мали 40,87 % студентів контрольної і 49,58 % студентів експериментальної груп; високий рівень — 16,52 % студентів контрольної і 23,53 % студентів експериментальної груп.

Після завершення педагогічного експерименту спостерігалися такі тенденції щодо рівня мотивації досягнення успіху студентів (рис.): зменшилась кількість студентів з низьким рівнем сформованості мотивації досягнення успіху в контрольній групі на 14,78 %, в експериментальній — на 31,09 %; збільшилась кількість студентів з середнім рівнем сформованості мотивації досягнення успіху в контрольній групі на 8,7 %, в експериментальній — на 17,65 %; збільшилась кількість студентів з високим рівнем сформованості мотивації досягнення успіху в контрольній групі на 6,09 %, в експериментальній — на 13,45 %.



Динаміка рівнів сформованості мотивації досягнення успіху у діяльності, пов'язаній з формуванням культури управління та безпосередньо в управлінській діяльності (%)

### Висновки

Отже, на підставі вищевикладеного матеріалу можна зробити висновок про те, що формування мотиваційної сфери є важливим чинником у підготовці фахівців економічних спеціальностей до управлінської діяльності, оскільки вона зумовлює їх вищий рівень активності та позитивне ставлення до навчання. Важливою умовою виховання у майбутніх економістів мотивації є впровадження організаційно-педагогічних умов, а саме: інтеграції теоретичної та практичної підготовки студентів у процесі поетапного формування в них управлінської культури різноманітними мультимедійними засобами і методами; формування електронного освітнього середовища, представленого теоретичним, практичним та науковим мультимедійним контентом, орієнтованим на управлінську культуру студентів-економістів; організації індивідуальної та самостійної навчально-пізнавальної діяльності студентів з використанням інтернет-клубу управлінської майстерності. Результати проведеного педагогічного експерименту свідчать про суттєві позитивні зміни рівнів сформованості мотивації на досягнення успіху у діяльності, пов'язаній з формуванням управлінської культури у студентів експериментальної групи порівняно зі студентами контрольної групи.

Перспективою подальших досліджень буде визначення рівня сформованості комунікативних та організаторських здібностей майбутніх економістів.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Поздняков А. П. Формирование управленческой культуры будущего специалиста социальной работы в вузе : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / А. П. Поздняков. — Тамбов, 2007. — 40 с.

2. Якібчук М. І. Формування управлінської культури керівників профспілкових організацій у системі післядипломної освіти : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.06 «Теорія і методика управління освітою» / М. І. Якібчук ; Луган. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. — Луганськ, 2010. — 20 с.
3. Медведь В. В. Развитие управлінської культури професійно-технічного навчального закладу : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Валерій Володимирович Медведь ; Луган. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. — Луганськ, 2007. — 20 с.
4. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л. Керівник — професіонал нової формації (нові аспекти удосконалення вищої технічної освіти на сучасному етапі) / Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. РОМАНОВСЬКИЙ // Вища освіта України. — 2002. — № 1. — С. 34—38.
5. Гребенюк О. С. Общие основы педагогики : учеб. для студ. высш. учеб. завед. / О. С. Гребенюк, М. И. Рожков. — М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. — 160 с.
6. Немов Р. С. Психология : учеб. для студ. высш. пед. учеб. завед. / Р. С. Немов. — 4-е изд. — М. : ВЛАДОС, 2003. — Кн. 1. — 688 с.
7. Шестак Н. В. Высшая школа: технология обучения / Н. В. Шестак. — М. : Вузовская книга, 2000. — 80 с.
8. Занюк С. С. Психология мотивации : навч. посіб. / С. С. Занюк. — К. : Либідь, 2002. — 304 с.
9. Тільна О. С. Мотивація, контроль та оцінка діяльності педагогів у шкільному менеджменті : метод. зб. / О. С. Тільна. — Обухів, 2012. — 111 с.

Рекомендована кафедрою підготовки менеджерів ВНТУ

Стаття надійшла до редакції 1.03.2016

**Хомік Оксана Миколаївна** — канд. пед. наук, доцент кафедри фінансів та кредиту, e-mail: OksanaHomik@ukr.net.

ПВНЗ «Академія рекреаційних технологій і права», Луцьк

**O. M. Homik<sup>1</sup>**

## **Motivation of Obtaining Success as a Significant Factor of Forming Administrative Culture of Future Economists**

<sup>1</sup>Private Higher Educational Establishment «Academy of Recreational Technologies and Law», Lutsk

*The importance of motivation for the formation of administrative culture of future economists has been proved in the article. The essence of concepts «management culture» and «motivation» has been found out. The procedure of pedagogical experiment to determine the level of formation of students-economists' motivation has been given. The content of the test to determine the level of motivation of students to succeed in management has been described. The dynamics of the levels of motivation to achieve success in activities relating to management culture formation and directly to management have been presented.*

**Keywords:** motivation, management culture, future economists.

**Khomik Oksana M.** — Cand. Sc. (Education), Assistant Professor of the Chair of Finance and Credit, e-mail: OksanaHomik@ukr.net

**O. H. Homik<sup>1</sup>**

## **Мотивация достижения успеха как весомый фактор формирования управленческой культуры будущих экономистов**

<sup>1</sup>ЧВУЗ «Академия рекреационных технологий и права», Луцк

*Обосновано значение мотивации для формирования управленческой культуры будущих экономистов. Выяснена сущность понятий «управленческая культура» и «мотивация». Изложена процедура проведения педагогического эксперимента для определения уровня сформированности мотивации студентов-экономистов. Описано содержание теста для определения уровня мотивации студентов на достижение успеха в деятельности, связанной с формированием культуры управления и непосредственно в управленческой деятельности.*

**Ключевые слова:** мотивация, управленческая культура, будущие экономисты.

**Хомик Оксана Николаевна** — канд. пед. наук, доцент кафедры финансов и кредита, e-mail: OksanaHomik@ukr.net