

УДК 159.9:339.543 (477)

Олеся Олександрівна Корнійчук,

науковий співробітник відділу наукових досліджень з правових питань митної справи Державного науково-дослідного інституту митної справи, м. Хмельницький

Інна Михайлівна Дворнічена,

молодший науковий співробітник науково-організаційного відділу Державного науково-дослідного інституту митної справи, м. Хмельницький

Вікторія Василівна Долобанько,

молодший науковий співробітник науково-організаційного відділу Державного науково-дослідного інституту митної справи, м. Хмельницький

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ МИТНИЦЬ МІНІСТЕРСТВА ДОХОДІВ І ЗБОРІВ УКРАЇНИ

У статті розкрито сутність поняття “мотивація навчальної діяльності” та проаналізовано особливості навчальної діяльності посадових осіб митниць Міністерства доходів і зборів України.

***Ключові слова:** мотивація, навчальна мотивація, програмно-інформаційний комплекс.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Україна взяла якісно новий курс на реформування фіскальної політики – інтеграцію митної та податкової служб шляхом створення Міністерства доходів і зборів України (далі – Міндоходів). Одним з основних принципів роботи Міндоходів визначено створення умов для професійного зростання та розвитку співробітників органів Міндоходів. Від якісного професійного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів безпосередньо залежить ефективність роботи відомства в цілому.

У Положенні про Міністерство доходів і зборів України в пункті 5, підпунктах 13 та 14 зазначено, що Міндоходів бере участь у формуванні

державного замовлення й організовує роботу з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників [1].

Організацію і координацію роботи підрозділів по роботі з персоналом органів Міндоходів здійснює Департамент персоналу, одним з основних завдань якого є забезпечення добору та розстановки кадрів у системі органів Міндоходів, які належать до номенклатури Міндоходів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опираються автори. Проблеми мотивації, різні мотиваційні напрямки, що не втратили актуальності до нашого часу, вивчалися А. Маслоу, Д. Мак-Грегором, Д. Мак-Клелландом, Ф. Герцбергом, В. Врумом, А. Колотом та ін. Мотивацію навчальної діяльності у своїх роботах досліджували Є. Ільїн, М. Липкін, А. Маркова, Т. Матись, М. Мільман, А. Орлов, А. Реан, С. Рубінштейн та ін.

Результати досліджень доводять, що неможливо досягти ефективності навчання лише шляхом удосконалення методики навчального процесу, не звертаючи уваги на мотивацію навчальної діяльності.

Метою статті є розкриття сутності поняття “мотивація навчальної діяльності” і визначення особливостей навчальної діяльності посадових осіб митниць Міндоходів.

Виклад основного матеріалу дослідження.

В умовах ринкової економіки “людський чинник” став ключовим елементом зростання науково-технічного прогресу, підвищення ефективності і конкурентоспроможності підприємств та організацій. Відповідність персоналу вимогам, які постійно зростають (систематичне оновлення знань, удосконалення професійних навичок, необхідність творчої активності, використання новітніх технологій тощо) є основою успішної реалізації інноваційної діяльності. Можливість формування нового підходу як до управління персоналом, так і до способів вирішення завдань органів державної влади, є першочерговим завданням модернізації держави.

Праця людини є ефективною тоді, коли її особисті та професійні інтереси не суперечать цілям і місії організації. Людина мотивована – відповідно і зацікавлена. Створюючи ситуацію, при якій досягаються цілі організації, людина задовольняє свої особисті потреби, свідомо обираючи той чи інший стиль поведінки. Відповідальна та високоінтенсивна праця стимулює формування потреби у продовженні освіти, виходячи з конкретних інтересів людини, її індивідуально-своєрідного сприйняття перспектив розвитку суспільства, виробництва, а також власних здібностей і можливостей [6].

В епоху науково-технічного прогресу, за висловом М. Ноулза, часовий інтервал основних соціокультурних змін став значно коротший за термін життя окремої людини, тому процес опанування знань та навичок має стати безперервним, оскільки знання, отримані в певний час, почнуть втрачати свою актуальність швидше [8].

Уперше визначення терміну “мотивація” було запропоновано А. Шопенгауером у статті “Чотири принципи достатньої причини” [5], де зазначено, що мотивація – сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають до діяльності, визначають межі та форми діяльності і спрямовують цю діяльність на досягнення певних цілей. У сучасній психолого-педагогічній літературі є безліч підходів до трактування сутності поняття “мотивація” та теорій мотивації. Узагальнюючи це, усі визначення мотивації можна віднести до двох напрямків. Перший напрямок розглядає мотивацію з точки зору структурних позицій, як сукупність чинників чи мотивів. Другий – як динамічне утворення, процес, механізм.

Мотивація базується на внутрішньоособистісних якостях і на концептуальних чинниках, що впливають на підтримку та закріплення мотивації. Також мотивація безпосередньо впливає не лише на навчальну діяльність, але й на життєву позицію людини в цілому, у тому числі і на місце в суспільстві, пріоритетні життєві цінності, рівень інтелекту та культури, відображає ставлення особистості до дійсності, її ціннісних орієнтацій, місця в суспільстві.

Психологи визначають зовнішню і внутрішню мотивацію. Внутрішню мотивацію пов'язують з інтересом до професійної (навчальної) діяльності, значущістю виконуваної роботи, можливістю самореалізації, самовдосконалення. Зовнішня мотивація обумовлена впливом зовнішніх чинників, пов'язаних із правилами внутрішнього трудового розпорядку, наказами та розпорядженнями керівництва, умовами оплати праці, певними соціальними гарантіями, можливостями кар'єрного зростання тощо. Проте, на практиці майже неможливо розмежувати вплив тільки внутрішніх чи тільки зовнішніх мотивів.

З огляду на вищевикладене можна припустити, що до зовнішніх мотивів навчальної діяльності посадових осіб митниць Міндоходів належать: матеріальні стимули, високий рівень відповідальності, високі вимоги до професійної діяльності, мотиви власного благополуччя й особистої вигоди. До внутрішніх мотивів слід віднести: пізнавальні мотиви, мотиви самореалізації.

Зовнішня мотивація забезпечується власне організацією, а внутрішню мотивацію забезпечує сама діяльність, її змістовність, значущість.

У літературі існує також і термінологічна невизначеність щодо понять “навчальна мотивація”, “мотивація учіння”, “мотивація навчання”, “мотивація навчальної діяльності”, “мотиваційна сфера слухача”, які використовуються синонімічно.

В узагальненому вигляді підходи до трактування поняття “мотивація навчальної діяльності” наведено у таблиці.

У нашому дослідженні мотивація навчальної діяльності – це система мотивів, яка спонукає слухача до опанування знань, відповідає за швидкість та якість опанування професійних знань, умінь, навичок, свідомого й активного ставлення до навчальної діяльності. Мотиваційна компонента є найсуттєвішою у структурі особистісних якостей.

Мотивація навчальної діяльності визначається специфічними для навчальної діяльності чинниками: власне освітньою системою; освітнім закладом; організацією навчального процесу; суб'єктивними особливостями

тих, хто навчається (вік, стать, інтелектуальний розвиток, здібності, рівень прагнень, самооцінка, взаємодія з іншими тощо); суб'єктивними особливостями викладацького складу, насамперед ставленням до навчальної аудиторії, до навчального предмету; специфікою навчального предмету тощо.

Таблиця – Основні підходи до трактування категорії “мотивація навчальної діяльності”

Автор	Сутність поняття
А. Маркова	Навчальна мотивація – це одне з новоутворень психічного розвитку особистості, що виникає під час здійснення тими, хто вчиться, активної навчальної діяльності; це цілеспрямована навчальна діяльність чи потреба в навчальній діяльності [8]
Дж. Брунер	Ставить питання про визначення мотивів пізнавального характеру та задоволеності від пізнання, включаючи до активних мотиваційних чинників задоволення і переживання від “відчуття відкриття нового” [5]
Г. Щукіна	Навчальна мотивація характеризує вищий рівень розвитку потреби у навчанні як “інтелектуальну пристрасть”, “жагу знань” [7]
Л. Божович	Мотивація навчання складається з низки спонук, які постійно змінюються та вступають в нову взаємодію одна з одною [8]
М. Заброцький	Навчальна мотивація – системне, ієрархічно структуроване утворення, що характеризується спрямованістю, стійкістю і динамічністю [4]

Відповідно до пункту 2.3.2 наказу Міндоходів [2] посадові особи органів Міндоходів повинні постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності, удосконалювати організацію своєї роботи, покращувати стан відповідності своїх знань, умінь та навичок функціям і завданням займаної посади, підвищувати інтелектуальний та культурний рівень за освітньо-професійними програмами і шляхом самоосвіти. Таку можливість надають навчальні та спеціалізовані заклади в системі Міндоходів, зокрема Центр підвищення кваліфікації, перепідготовки працівників і кінології (далі – Центр), де проводиться навчання та підвищення кваліфікації посадових осіб митниць Міндоходів за програмами тематичних постійно діючих і короткотермінових семінарів, тренінгів, спеціалізованих короткострокових навчальних курсів з іноземних мов. Навчання спрямовано на оновлення та поглиблення спеціальних фахових, правових, економічних, управлінських знань і вмінь.

При дослідженні питання мотивації навчальної діяльності авторами вивчались різні теорії мотивації, а саме: теорія ієрархії потреб Маслоу, теорія

набутих потреб Мак-Клелланда, теорія Альдерфера, серед яких особливу увагу привернула двофакторна теорія мотивації Ф. Герцберга [6]. Основу цієї теорії складають дві групи потреб: гігієнічні чинники та мотивуючі чинники. Гігієнічні чинники пов'язані з навколишнім середовищем, в якому здійснюється певна діяльність, а мотивуючі – з характером цієї діяльності.

Ураховуючи специфіку професійної діяльності посадових осіб митниць Міндоходів, спробуємо визначити і проаналізувати чинники, що визначають особливості мотивації їх навчальної діяльності, опираючись на теорію Ф. Герцберга (див. рисунок).



Рисунок – Чинники, що визначають особливості мотивації навчальної діяльності посадових осіб митниць Міндоходів

Мотивуючі чинники, які Ф. Герцберг назвав мотиваторами, пов'язані зі змістом певної діяльності та створюють позитивну мотивацію, а їх певне зниження не здійснює значного впливу на мотивацію в цілому. Вони виступають стимуляторами ефективної праці. Такими чинниками є:

1. Планування кар'єри. Зацікавленість кар'єрним зростанням, безумовно, пов'язана з прагненням досягти певного соціального статусу і визнання в суспільстві, а відповідно, це один із найефективніших чинників, що стимулює до здобуття відповідної кваліфікації, спеціальних знань, умінь та навичок.

Особливо це питання набирає актуальності в період реорганізаційних змін, наслідком яких, як правило є скорочення чисельності штату працівників.

2. Визнання і схвалення результатів. Суттєві позитивні результати роботи, успішне виконання поставлених завдань, що визнані та схвалені керівництвом, також мотивують до діяльності.

3. Високий ступінь відповідальності. Відповідальність за рішення і дії, які приймають посадові особи митниць Міндоходів, може бути не лише дисциплінарною, адміністративною, але й кримінальною, що на нашу думку, не може не мотивувати до постійного оновлення та вдосконалення своїх знань, умінь і навичок.

Особливу увагу слід звернути на гігієнічні чинники, так звані стабілізатори, які стосуються оточення навчальної діяльності, котрі повинні підтримуватись на рівні певного стандарту. До цих чинників належать:

1. Кадрова політика Міндоходів. На сьогоднішній день у новоствореному Міністерстві доходів і зборів України відбувається формування єдиної кадрової політики, що передбачає формування такого кадрового потенціалу, який за своїми професійними та діловими якостям забезпечить ефективне функціонування цього відомства.

2. Умови та режим роботи. У митницях і митних постах Міндоходів, які знаходяться у пунктах пропуску через державний кордон, встановлено змінний режим роботи, що передбачає виконання посадових обов'язків у нічний, надурочний час, а також у вихідні та святкові дні. Такий графік роботи ускладнює можливість навчання у вільний від роботи час і зумовлює вимогу високого рівня мотивації до навчальної діяльності.

3. Мікроклімат у колективі. Позитивний морально-психологічний клімат колективу є однією із складових успішної професійної діяльності, основою для продуктивної й якісної роботи. В умовах реорганізації відбувається об'єднання трудових колективів, створення нових, що спричиняє певний морально-психологічний дискомфорт працівників. Забезпечення стійкості внутрішньокolleктивних відносин, створення позитивного мікроклімату

мотивує потребу до самоосвіти, особистісного розвитку та постійного самовдосконалення.

4. Контроль за рівнем знань. Рівень знань у системі навчання і підвищення кваліфікації Міндоходів постійно контролюється шляхом складання іспитів, тестових завдань та аналізується керівництвом. Як правило, низький показник рівня знань безпосередньо впливає на подальшу професійну діяльність посадової особи.

5. Безпека і захист. Слід зазначити, що специфіка професійної діяльності посадових осіб митниць Міндоходів містить у собі підвищений чинник ризику, напружене виконання службових завдань. Саме тому, щоб вберегти себе від можливих неприємних ситуацій, невиправданих ризиків, завжди “тримати руку на пульсі”, потрібно вдосконалювати свій професійний рівень шляхом самоосвіти та підвищення кваліфікації.

6. Використання передових навчальних та інформаційних технологій. Однією з форм навчання, яку широко використовують у Центрі, є дистанційне навчання – відносно нова технологія освітнього процесу, що базується на принципі самостійного навчання слухача, надає можливість забезпечувати якісну підготовку, перепідготовку максимальної кількості фахівців без відриву від роботи і з мінімальними затратами. Основною метою дистанційного навчання є забезпечення доступу до навчально-методичних та інформаційних ресурсів шляхом використання сучасних інформаційних технологій і телекомунікаційних мереж. Дистанційне навчання є цілеспрямованим процесом інтерактивної (діалогової) взаємодії викладачів та слухачів між собою з використанням засобів навчання незалежно від їх розміщення в просторі і часі. Навчання на робочому місці передбачає поєднання виконання посадовою особою своїх безпосередніх обов'язків з опрацюванням нормативно-правових актів, інформаційних, довідкових та наукових матеріалів [9]. Порівняно з традиційним навчальним процесом при дистанційному навчанні основний акцент робиться на самостійній роботі слухача. Ураховується також специфіка професійної діяльності посадових осіб митниць Міндоходів, а саме:

необхідність мінімального, у часових межах, відриву посадових осіб від безпосереднього виконання своїх службових обов'язків; можливість он-лайн спілкування з викладачами; різний рівень базової освіти посадових осіб митниць Міндоходів тощо. Для забезпечення ефективності дистанційного навчання й якості професійної підготовки необхідно, щоб мотиваційна сфера слухачів відповідала особливостям організації навчального процесу та управління ним.

Така форма навчання здійснюється за допомогою програмно-інформаційних комплексів (далі – ПК). Вагоме місце займає ПК “Електронний навчально-методичний кабінет”, який розміщений у відомчій телекомунікаційній мережі і спрямований на вирішення завдань супроводження та підтримки навчального процесу – забезпечення освітніх потреб посадових осіб митниць Міндоходів [3]. Використання цього ПК надає можливість посадовим особам митниць Міндоходів поєднувати свою самостійну освітню роботу з професійною діяльністю, як передумову успішного виконання посадових обов'язків в умовах, коли обсяг інформації невинно збільшується й оновлюється.

Звичайно, межі між двома групами чинників (гігієнічними та мотивуючими) є досить відносними. Лише комплексний підхід та гармонійне поєднання всіх мотивуючих і гігієнічних чинників може призвести до бажаного результату.

Висновки. Визначення особливостей навчальної діяльності посадових осіб митниць Міндоходів та їх врахування під час підвищення кваліфікації і за дистанційною формою навчання та з відривом від роботи, а також під час самоосвіти сприятиме забезпеченню якісного виконання ними своїх посадових обов'язків.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку передбачають: змістовне оновлення програмно-інформаційних комплексів, що використовуються для навчальної діяльності і розроблення нових програмних

продуктів; удосконалення змісту й якості підвищення кваліфікації посадових осіб митниць Міндоходів.

Список використаної літератури

1. Про Міністерство доходів і зборів України : указ Президента України від 18 березня 2013 року № 141/2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://minrd.gov.ua/diyalnist-/zakonodavstvo-pro-diyalnis/ukazi-prezidenta-ukraini/62291.html>.

2. Про затвердження Правил поведінки осіб Міністерства доходів і зборів України та його територіальних органів : наказ [видано Міністерством доходів і зборів України від 15 серпня 2013 року № 357] [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://minrd.gov.ua/diyalnist-/zakonodavstvo-pro-diyalnis/nakazi-pro-diyalnist/62808.html>.

3. Впровадження в систему безперервного професійного навчання працівників митних органів Держмитслужби ПК “Електронний навчально-методичний кабінет” : звіт про НДР (пром.) / Державний науково-дослідний інститут митної справи ; кер. В. В. Заяц ; викон Б. І. Бабенко [та ін.]. – Хмельницький, 2012. – 104 с. – № ДР 0112U003856.

4. Заброцький, М. М. Педагогічна психологія / М. М. Заброцький. – К. : МАУП, 2000. – 100 с.

5. Ковалев, В. И. Мотивы поведения и деятельности / В. И. Ковалев. – М. : Наука, 1988. – 192 с.

6. Колот, А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

7. Ліфарєва, Н. В. Психологія особистості / Н. В. Ліфарєва. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 240 с.

8. Сікорака, Л. О. Мотивація до навчання в системі підвищення кваліфікації державних службовців [Електронний ресурс] / Л. О. Сікорака. – Режим доступу : <http://center.kr-admin.gov.ua/print.php?q=Elibr/23.html>.

9. Ченцов, В. В. Дистанційне навчання працівників митних органів України як складова процесу професіоналізації / В. В. Ченцов // Публічне управління: теорія та практика. – 2010. – № 2. – С. 33–38.

Рецензент: кандидат психологічних наук Кикилик І. В.

Стаття надійшла до редакції 19.09.2013.

Корнийчук О. А., Дворниченa И. М., Долобанько В. В. Особенности мотивации учебной деятельности должностных лиц таможенных органов Министерства доходов и сборов Украины

В статье раскрыта сущность понятия “мотивация учебной деятельности” и проанализированы особенности учебной деятельности должностных лиц таможенных органов Министерства доходов и сборов Украины.

Ключевые слова: *мотивация, учебная мотивация, программно-информационный комплекс.*

Korniichuk O. O., Dvornichena I. M., Dolobanko V. V. Features of motivation training of customs officials in the Ministry of Revenues and Taxes of Ukraine

The article reveals the essence of the concept of “motivation of educational activities” and analyzes the features of the training activities of customs officials Ministry of Revenues and Taxes of Ukraine.

Key words: *motivation, learning motivation, software and information complex.*