

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ

(на прикладі студентів торговельно-економічного коледжу КНТЕУ)

У запропонованій статті автором розглянуті різні теоретико-методологічні підходи до формування професійної мотивації студентів торговельно-економічного коледжу. Визначені потребнісно-мотиваційні чинники майбутнього професійного вибору серед студентів навчальних закладів торговельно-економічного спрямування. Здійснено порівняльний аналіз різних психологічних шкіл з вивчення наукових підходів до формування професійної мотивації.

Ключові слова. Студент, вибір професії, потреби, мотивація вибору, торговельно-економічна сфера.

В предложенной статье автором рассмотрены разные теоретико-методологические подходы к формированию профессиональной мотивации студентов торгово-экономического колледжа. Определены потребностно-мотивационные факторы будущего профессионального выбора среди студентов учебных заведений торгово-экономической направленности. Проведен сравнительный анализ разных психологических школ относительно изучения научных подходов к формированию профессиональной мотивации.

Ключевые слова. Студент, выбор профессии, потребности, мотивация выбора, торгово-экономическая сфера.

Постановка проблеми. Реформування суспільства можливе лише через розвиток задатків та здібностей кожної людини, щоб у майбутньому вона змогла зайняти своє гідне місце в соціумі, і своєю працею змогла б забезпечити самодостатнє життя собі і своєму найближчому оточенню, а також економічний розвиток країни. Зупинимось на деяких властивостях людини, які знаходяться у прямій залежності з економічним зростанням країни, і які суттєво впливають на формування сучасного суспільства [1, с.15].

Саме юнацький вік є початком свідомого пошуку, визначення сенсу життя, напрямів життєтворчості. Спочатку - це не зовсім зрозуміла мрія, яка поступово виростає в уявлення про повну життєву перспективу, майбутнє самовизначення, життєвий ідеал тощо. На цьому етапі життєвого шляху досить важливо допомогти людині у майбутньому професійному виборі.

Для реалізації завдань нашого дослідження в данній статті ми ставили за мету дослідити теоретико – методологічні підходи вітчизняних та зарубіжних вчених до формування професійної мотивації у юнацькому віці, здійснити їх порівняльний аналіз та систематизувати з метою розробки сучасної інтегративної системи мотивації молоді до свідомого вибору майбутньої професії.

Постановка завдання полягає у здійсненні теоретичного аналізу літературних джерел з питань наукових підходів щодо створення психологічних умов до формування професійної мотивації, що дозволить сформувати Програму формування професійної мотивації у студентів торговельно-економічної сфери.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Про мотиватори професійного вибору і професійного становлення особистості у процесі професіогенезу написано досить багато наукових праць, що дає нам підстави зробити висновок про достатню розробленість висунутої для дослідження проблеми у сучасній психологічній науці. Тільки за останнє десятиріччя дослідженню потребнісно-мотиваційної сфери особистості присвячені наукові праці українських вчених (С. Максименка, С. Болтвіця, Л. Карамушки, М. Корольчука, В. Осьодло, В. Москальця, С. Миронця, С. Занюка, Г. Ложкіна, М. Савчина, Н. Пов'якель, Л.Орбан-Лембрик, Ю. Швалба, Т. Чмут та ін.).

Розв'язанню проблем, які межують з обраною темою нашого дослідження, в останні п'ять років приділяли увагу багато вітчизняних вчених, що знайшло своє відображення у ряді дисертаційних досліджень, зокрема: І. Донченко (2010) – щодо розвитку професійної самосвідомості

майбутніх викладачів ВНЗ; Н. Демченко (2010) – щодо виявлення психологічних особливостей розвитку професійної рефлексії у майбутніх менеджерів – економістів; І. Філатова (2010) – щодо діагностики та прогнозування професійної придатності до діяльності поїзних диспетчерів; Е. Шахова (2010) – щодо співвідношення виборів школярів на етапі перед профільного і наступного профільного навчання; Н. Щедухіна (2010) – щодо впливу захоплення шкільними предметами на вибір майбутньої професії; О. Крушельницька (2012) – щодо особливостей референтних відношень студентів як фактора навчально-професійної мотивації та ін.

Водночас, проблеми мотивації молоді до свідомого вибору професії торговельно-економічного спрямування у прямій постановці не досліджувалися, що й визначило актуальність теми статті та подальший напрям наших досліджень.

Виклад основного матеріалу.

Діяльність завжди викликана певними мотивами. Поняття мотив (від лат. *movere* - рухати) було вперше вжито А. Шопенгауером у статті «Чотири принципи достатньої причини (1900-1910), означає спонукання до діяльності, спонукальну причину дій і вчинків (тобто те, що примушує людину до дії) [2, с. 6].

Аналіз літератури свідчить, що на основі емпіричних досліджень було розроблено декілька концепцій, що описують фактори,

які впливають на мотивацію особистості до свідомого вибору професії та зміст процесу мотивації.

М. Мексон (1992) – теорії мотивації пропонує поділяти на дві великі групи: процесуальні і змістовні. Змістовні теорії ґрунтуються на «ідентифікації тих внутрішніх спонукань (званих потребами), які змушують діяти людей так, а не інакше».

Психоаналітична теорія З. Фрейда вплинула на філософію, антропологію, філософію культури й релігії, економіку, історію й соціологію, майже на всі області гуманістичного знання ХХ століття, залишається впливовою для дослідження сфери поведінки людини й виявлення її потреб, гуманістична критика цієї теорії дозволила встановити ієрархію і процес виникнення потреб, які засновані на наукових дослідженнях у сфері психології [3, с. 125].

Подолання детерміністської теорії потреб З. Фрейда, пов'язане з ім'ям відомого американського психолога А. Маслоу (1908 – 1970), автора теорії потреб, та теорії потреби в досягненнях Д. Мак - Клеllandа, двофакторну теорію Ф. Герцберга і теорію К. Альдерфера.

А. Маслоу став одним з перших учених, з робіт якого успішні менеджери дізналися про складність людських потреб і їх вплив на мотивацію. Він належав до школи біхевіористів, що вплинуло на спрямованість концепції.



Рис. 1. Піраміда потреб Абрахама Маслоу

А. Маслоу виділяв п'ять рівнів системи потреб (див рис. 1):

- перший рівень - фізіологічні потреби, що забезпечують виживання людини (їжа, сон, мікроклімат і т.д.);

- другий рівень - потреби в безпеці і впевненості в майбутньому;

- третій рівень - соціальні потреби, прагнення людини до любові, спілкуванню;

- четвертий рівень - потреби в повазі і самоповагу, суспільне покликання, визнання себе відбулася особистістю;

- п'ятий (найвищий) рівень - потреба в самовираженні, у розвитку здібностей, реалізація творчих можливостей у діяльності.

А. Маслоу припускав, що розвиток особистості може бути представлено переважанням потреб третього, четвертого рівнів. І тільки за умови створення можливостей для реалізації нижчих потреб, потреби більш високих рівнів стають актуальними [3, с. 127].

Протилежної думки притримувався учень і послідовник А. Маслоу М. Мескон - «люди починають шукати своє місце в певному співтоваристві задовго до того, як будуть забезпечені потреби в безпеці чи цілком задоволені їхні фізіологічні потреби». Ідеї А. Маслоу успішно використовувалися в практиці менеджменту. Були створені рекомендації менеджерам щодо забезпечення потреб першого і другого рівнів (створення зручного, комфортного, раціонально організованого робочого місця, правові гарантії, заробітна плата тощо).

Незважаючи на важливий внесок у гуманізацію принципів наукового управління, теорія А. Маслоу піддається численній критиці, зокрема О. Носкова, 2004 [4], стверджує, що у теорії Маслоу не враховуються індивідуальні відмінності людей: адже для кожної людини існують свої переважні потреби. Також вказувалося на те, що потреби не завжди утворюють саме ту ієрархію, яку намітив А. Маслоу. Нарешті, постулат про те, що задоволений працівник - хороший працівник також ставиться під сумнів. І все ж, безсумнівна заслуга А. Маслоу в тому, що він надихнув багатьох вчених на пошук нових підходів у поясненні мотивації трудової діяльності, залишається очевидною.

Після А. Маслоу, який створив свою теорію в 40-х роках ХХ століття, на початку 1950-х років, мотивацію активно почали вивчати Д. Мак-Клеланд і його колеги.

Згідно їхніх ідей, для розуміння варіантів типів трудової поведінки людей досить характеристики трьох видів потреб і відповідних їм мотивів: потреби в досягненнях, потреби в груповій належності і потреби у владі. Д. Мак-Клеланд стверджував, що у людини представлені в різних пропорціях всі три види потреб. Він також визначив, що люди можуть свідомо змінювати ці пропорції, тобто міняти значимість своїх потреб, мотивів [4].

У рамках цієї теорії були розроблені процедури спеціальних тренінгів, які сприяли посиленню певних мотивів. Вчені Д. Шульц і С. Шульц відзначають, що «теорія потреби в досягненні» Д. Мак-Клеланда має велике практичне застосування в реальних виробничих умовах» Але, в той же час у цій теорії є проблеми, які потрібно ще досліджувати [5].

Двофакторна теорія трудової мотивації Ф. Герцберга є розвитком ідей А. Маслоу про потреби та їх реалізації в праці. У рамках проведеної роботи було виділено дві групи факторів праці: власне мотиватори, які частіше спонукають людей до інтенсивної праці (дані потреби близькі до потреби в самоактуалізації (по А. Маслоу), і «гігієнічні фактори», що створюють приємну атмосферу праці. Вони відповідають фізіологічним потребам з теорії А. Маслоу [3].

Ф. Герцбергом було підтверджено положення, що мотивація пов'язана із самим характером праці. Їм були запропоновані ідеї з проектування змісту праці з метою зробити саму працю головним способом розвитку здібностей людини («збагачення змісту роботи»). Критика цієї концепції ґрунтується на тому, що її наукова валідність невелика, тому що дані отримані в результаті опитування лише 400 працівників лакофарбової компанії, що не дозволяє вважати її універсальною. Але, незважаючи на недоліки даної теорії, вона послужила поштовхом для багатьох керівників і менеджерів в плані доопрацювання та посилення мотивації праці персоналу [5, с. 279].

Теорія мотивації (ERG) К. Альдерфера. Деякі вчені розглядають її як варіант розвитку ідей А. Маслоу. К. Альдерфер припустив, що існують три базові потреби: потреби, пов'язані з існуванням; потреби в спілкуванні з іншими людьми; потреби в зростанні.

Різниця з теорією А. Маслоу полягає у тому, що ці базові потреби не пов'язані між собою ієрархічною залежністю і всі ці потреби можуть впливати на нас одночасно. У той же час, якщо якась потреба не задовольняється повною мірою, цілком можливо переключення на інші потреби. Таким чином, різні потреби можуть як би компенсувати один одного.

Необхідно відзначити, що дана теорія, на відміну від теорії А. Маслоу, більшою мірою враховує індивідуальні характеристики людей.

Отже, можемо зробити наступний висновок: у кожній із вищенаведених теорій було застосовано універсальний підхід для будь-якої людини в будь-якій організації. Але застосування будь-якої теоретичної розробки на практиці вимагає вивчення не тільки зовнішнього середовища, на базі якого вона буде розгортатися, але і внутрішнього середовища, тобто самої людини. Для цього, на нашу думку, важливим є їх порівняння за змістовими підходами до розв'язання проблем мотивації особистості та власне їх стратегій до проблеми формування мотиваційної сфери людини в професіогенезі.

Процесуальні теорії. Головним у цих теоріях є розуміння того, як людина розподіляє зусилля для досягнення різних цілей і як вибирає конкретний вид поведінки. Процесуальні теорії не заперечують існування потреб, але вважають, що поведінка людей визначається не тільки ними.

Згідно з процесуальними теоріям, поведінка особистості є також функцією її сприйняття й очікувань, пов'язаних з даною ситуацією, і можливих наслідків обраного ними типу поведінки. До них відносяться: теорія очікування В. Врума, теорія справедливості Дж. Адамса, модель Л. Портера - Е. Лоулера, теорія підкріплення мотивів Халла-Спенса (Теорія вищого рівня), цільову теорію очікувань Е. Лока і теорію модифікації поведінки С. Латенса і Р. Крейтнера [6].

Теорія очікувань В. Врума базується на тому, що «наявність активної потреби не є єдиною необхідною умовою мотивації людини на досягнення певної мети. Людина повинна також сподіватися на те, що обраний тип поведінки дійсно приведе до задоволення або набуття бажаного» [6].

Автор у своїй теорії виділив три найважливіших аспекти:

1) працівники повинні вирішити, чи готові вони вести себе певним чином, щоб ймовірність досягнення певного результату (ймовірність того, що їх очікування виправдаються) була досить високою;

2) працівники повинні визначити, чи призведе цей результат до досягнення інших результатів;

3) працівники повинні вирішити, чи достатньо цінні для них подібні результати, щоб стати мотиваторами певної поведінки (валентність).

Слід зазначити: В. Врум зауважував обставину, що для різних людей психологічна цінність (валентність) очікуваної винагороди буде різна. Їм була запропонована формула, за якою можна розрахувати силу мотивації трудової діяльності [5].

У літературі зазначено важливий момент даної теорії: результат діяльності може задовольнити людину не повною мірою, проте саме рівень очікувань є рушійним чинником у готовності прикладати максимум зусиль для досягнення потрібного результату [6]. Дана теорія знайшла широке застосування в управлінні людськими ресурсами для мотивації людини на певну діяльність через винагороду, яка значимо для нього.

Розглянемо *теорію справедливості Дж. Стейсі Адамса*, яка також належить до процесуальних теорій мотивації, дає нам інше пояснення того, як люди розподіляють і спрямовують свої зусилля на досягнення поставлених цілей.

Автор теорії виходив з того, що мотивація залежить від того, наскільки справедливим нам здається ставлення до нас на роботі. В основі уявлень про справедливість лежить наша оцінка власної праці (вкладу) та того результату (винагороди), яку ми отримуємо за свій внесок. Зокрема, якщо людина вважає себе недооціненою, вона може знизить продуктивність своєї праці і буде вживати певні дії для відновлення справедливості.

Послідовники Дж. Стейсі Адамса здійснювали дослідження у сфері індивідуального ставлення особистості до справедливості або на несправедливість. Було висунуто припущення трьох патерн реакції, які визначалися особистими якостями індивідів. Дана теорія відноситься

до «утопічних» в силу того, що принцип справедливості у повній мірі на практиці не реалізується. Так само існує багато неузгодженостей з методами формування у співробітників почуття справедливості в організації, в силу індивідуального сприйняття справедливості у людей [7, с. 24].

Більш продуктивна і значна в плані мотивації праці є модель Л. Портера - Е. Лоулера. Ця модель включає в себе елементи теорії очікування і теорії справедливості. У цій моделі фігурують п'ять змінних: витрачені зусилля, сприйняття, отримані результати, винагорода, ступінь задоволення. При цьому досягнуті результати залежать від затрачених зусиль, здібностей і характерних особливостей, а так само від усвідомлення працівником своєї ролі. Рівень витрачених зусиль буде визначатися цінністю винагороди і ступенем впевненості в тому, що даний рівень зусиль дійсно спричинить цілком адекватний рівень винагороди [4]. У теорії Л. Портера-Е. Лоулера встановлюється співвідношення між винагородою і результатами, тобто людина задовольняє свої потреби у вигляді винагород за досягнуті результати.

Один з найбільш важливих висновків Л. Портера і Е. Лоулера полягає у тому, що результативна праця веде до задоволення (Праця - Результати - Задоволення). Це прямо протилежно тому, що думає з цього приводу більшість управлінців. Вони перебувають під впливом ранніх теорій людських відносин, які вважали, що задоволення веде до досягнення високих результатів у праці (Праця - Задоволення - Результати) або, кажучи іншими словами, більш задоволені робітники працюють краще. Л. Портер і Е. Лоулер навпаки вважають, що почуття виконаної роботи веде до задоволення і, мабуть, сприяє підвищенню продуктивності.

Розглянувши основні змістовні і процесуальні теорії мотивації можна зробити висновок про те, що вони всі мають цікаве наповнення і досить широке поле для вивчення, але для застосування на практиці жодна з них не є абсолютною. Крім того, жодна з теорій не розглядає особистість з урахуванням її поточного стану, в тому числі віку, можливостей кар'єрного зростання.

Л. Виготський у своїх працях теж не залишив без уваги проблему детермінації і мотивації поведінки людини. Так, у навчальному посібнику «Педологія підлітка» (1930-1931), він відводить велику главу

проблемам сутності інтересів та їх зміну в підлітковому віці. Автор вважав, що проблема співвідношення потягів й інтересів є ключем до розуміння психічного розвитку підлітка, яке зумовлено насамперед еволюцією інтересів і поведінки дитини, зміною структури, спрямованості її поведінки. Незважаючи на деяку односторонність у питанні про інтереси, безсумнівно позитивним у його поглядах було переконання, що інтереси не є навичками, як вважали на той час багато психологів [8]. В іншій роботі - «Історії розвитку вищих психічних функцій» Виготський приділяє увагу питанню «боротьби мотивів» [8].

Також мотивацію, з позиції «теорії установки», розглядав Д. Узнадзе (1966) Він зазначав, що джерелом активності є потреба, яку він розумів дуже широко, а саме, як те, що є потрібним для організму, але чим він в даний момент не володіє [9].

В. Семиченко [10, с. 18] у вивченні мотивів виділяє два напрями. У рамках першого напрямку вивчають причини, чому люди віддають перевагу одному виду діяльності по відношенню до інших. У другому напрямку виявляються причини, чому люди працюють з різною ефективністю?

Необхідно відрізнити мотивацію від мотивування. Мотивація – це пояснення людиною причин власних дій, які частіше за все підміняють істинний аналіз вказівками на соціальні позитивні обставини, що вплинули на зроблений вибір.

За такого підходу автор наводить структуру функцій мотивів та їх характеристику.

Виділяють декілька функцій, виконуваних мотивацією в загальній системі життєдіяльності людини:

Спонукальна – запускає процес вивільнення аккумуляючої активності.

Енергетична – обумовлює вивільнення потенційної енергії, необхідної і достатньої для реалізації відповідної активності.

Дозуюча – приводить у відповідність інтенсивність збудника і кількість енергії, що витрачається індивідом на виконання дії.

Регуляторна – призводить у взаємовідповідність характер ситуації, внутрішні і зовнішні збудники і протікання дій.

Селективна – блокує реалізацію менш значимих потреб і відповідних їм мотивів.

Питання психології

Корегуюча – змінює рівень і направленість активності в залежності від реальних обставин і досягнень.

Цілеутворюючу – визначає склад і структуру довільного формування цілей.

Смислоутворюючу – зберігає вищий, скрізний смисл людської активності, передає

його локальним діям, забезпечує пролонгованість і спадковість людської активності й окремих її форм [10, с. 40-41].

Для наглядного співставлення основних теорій мотивації особистості, ми здійснили їх систематизацію шляхом порівняння з теорією потреб А.Маслоу. Див. таблицю.

Порівняльний аналіз потребнісно-мотиваційних концепцій особистості

Автор	Теорія	Особливості, відмінності
А. Маслоу	Теорія самоактуалізації (мотивації)	Теорія розкриває ієрархію потреб особистості. У кожному конкретний момент часу людина буде прагнути до задоволення тієї потреби, що для неї є важливішою або сильною. Рівні потреб: фізіологічні, потреба в безпеці, соціальні потреби, потреба в повазі, самоактуалізація (самовираження)
Д. Мак-Клеланд	Теорія набутих потреб	У цій концепції в основу механізму мотивації людини до високопродуктивної праці також закладено задоволення потреб. Дана теорія пов'язана з вивченням і описом впливу на поведінку людини трьох груп потреб вищих рівнів: причетності (співучасті), успіху (досягнення), влади. Кожну з цих потреб можна віднести до будь-якої з потреб за ієрархією А. Маслоу. Ці, досить сильні потреби для людини, значно впливають на її поведінку і змушують діяти.
Ф. Герцберг	Двофакторна теорія трудової мотивації	Є розвитком ідей А. Маслоу про потреби та їх реалізації в праці. Виділяється дві групи факторів праці: власне мотиватори, які частіше спонукають людей до інтенсивної праці (дані потреби близькі до потреби в самоактуалізації (по А. Маслоу)), і «гігієнічні фактори», що створюють приємну атмосферу праці. Вони відповідають фізіологічним потребам з теорії А. Маслоу.
К. Альдерфер	Теорії мотивації (ERG)	К. Альдерфер припустив, що існують три базові потреби: 1) потреби, пов'язані з існуванням; 2) потреби в спілкуванні з іншими людьми; 3) потреби в зростанні. Різниця з теорією А. Маслоу полягає в тому, що ці базові потреби не пов'язані між собою ієрархічною залежністю і всі ці потреби можуть впливати на нас одночасно.
В. Врум	Теорія очікувань	Теорія базується на тому, що «наявність активної потреби не є єдиною необхідною умовою мотивації людини на досягнення певної мети. Людина повинна також сподіватися на те, що обраний тип поведінки дійсно призведе до задоволення або набуття бажаного.
Дж. Адамс	Теорію справедливості	Мотивація залежить від того, наскільки справедливим нам здається ставлення до нас у соціальному середовищі (трудова діяльність). В основі уявлень про справедливість лежить наша оцінка власної праці (вкладу) та того результату (винагороди), яке ми отримуємо за свій внесок.
Л. Портер - Е. Лоулер	Модель Л. Портера - Е. Лоулера	Ця модель містить в собі елементи теорії очікування і теорії справедливості, де фігурують п'ять змінних: витрачені зусилля, сприйняття, отримані результати, винагорода, ступінь задоволення. Результативна праця веде до задоволення (Праця - Результати - Задоволення).
В.А. Ядов	Теорія «ієрархічної структури диспозицій особистості»	Спрямованість інтересів орієнтує людей в соціальній дійсності. Також було виділено, що формування системи цінностей у людини обумовлено тим, яку діяльність здійснює людина, як вона організована, її зміст.
Халл, Спенс	Теорія вищого рівня Халла-Спенса	Мотиви людини пояснюються з точки зору ряду свідомих і несвідомих спонукань, таких як спонукання поїсти, якщо голодний, або спонукання позбутися тривоги. Цей підхід приділяє більше уваги активізуючій функції мотивів, ніж ролі конкретних мотивів, які визначають прагнення людей до досягнення тих, а не інших цілей.

Висновки. Отже, розглянувши вищевикладені теорії мотивації, враховуючи винятковий досвід у формуванні професійної мотивації, а також проаналізувавши висновки по кожній теорії, можна сказати, що жодна не є універсальною, але в кожній містяться свої оригінальні ідеї. До недоліків можна віднести те, що ні в одній із теорій мотивації не закладений чіткий науковий метод визначення застосування даної концепції до конкретної ситуації. Також, у

зазначених теоріях не враховуються особливості поточного стану особистості (соціальний статус, рівень потреб, особливості кар'єрного зростання тощо).

Результати аналізу теоретико-методологічних підходів щодо мотивації молоді до свідомого професійного вибору, підтвердили необхідність здійснення подальшого наукового пошуку для розв'язання висунутого нами наукового завдання.

Список літератури

1. Максименко, С.Д. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. / С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.П. Кулаковська, Т.Ю. Кулаковський. – К. : КНТЕУ, 2012. – С. 15.
2. Занюк, С.С. Психологія мотивації : Навч. посібник. – К. : Либідь, 2002. – С. 6.
3. Малюк, Л.П. Сервісологія : підручник / Л.П. Малюк, О.М. Варипаєв. Х. : ХДУХТ, 2011. – С. 125.
4. Толочек, В.А. Современная психология труда : учебное пособие. 2-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 432 с.
5. Шульц, Д. Психология и работа / Д. Шульц, С. Шульц - СПб., 2003. – С. – 279.
6. Занковский, А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». – 2-е изд. – М. : Флинта : МПСИ, 2002. – 648 с.
7. Пряхников Н.С. - Мотивация трудовой деятельности. - М., 2008. – С. 24.
8. Виготський, Л.С. Дитяча психологія. Педологія підлітка. Т. 4 - М., 1984.
9. Узнадзе, Д.Н. Психологія установки. – СПб. : Питер, 2001. Психологія – класика. – 416 с.
10. Семиченко В.А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека. [модульный курс психологии] / В.А. Семиченко. Издательство «Милениум», К. : 2001. – С. 18.

Konovalova O. V., practical psychologist, teacher of psychology

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES BEFORE PROFESSIONAL MOTIVATION

(for example, students Trade and Economic College KNUTE)

In this proposed article the author considered different theoretical and methodological approaches to the formation of professional student's motivation of trade and economics college. Considered demanding motivational and requirementing factors of future professional choice among students of educational institutions of trade and economy branch. The comparative analysis of the various psychological schools of studying of scientific approach of professional motivation's formation has been done and offered their systematization for the purpose of development of modern integrative system of youth's motivation for conscious choice of future profession.

Result of analyze of theoretical and methodological approaches for youth motivation for conscious professional choice confirmed of necessity of implementation of further scientific research for scientific tasks solution that was put forward by us, namely development and justification of feasibility of using «Program of formation of profession students motivation of trade and economic sphere».

Key words. Student. Choice of profession. Needs. Motivation of choice. Trade and economics sphere