

УДК 316.477

Канівець Т.М.

МОТИВИ ЗДІЙСНЕННЯ МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ СТУДЕНТАМИ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Канівець Т.М. Мотиви здійснення майбутньої професійної кар'єри студентами вищих навчальних закладів. У статті проаналізовано основні групи мотивів, що складають мотиваційний компонент психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: мотиви навчальної діяльності та мотиви майбутньої роботи. Досліджено рівні розвитку мотивів навчальної діяльності, яких було об'єднано в п'ять основних груп: набуття знань, оволодіння професією, отримання диплома, визнання та поваги, фінансові мотиви. Вивчено п'ять груп мотивів майбутньої роботи: мотиви змісту роботи, мотиви взаємовідносин з керівниками та працівниками, мотиви досягнення та визнання, мотиви підвищення в посаді, фінансові мотиви. Проаналізовано рівень розвитку узагальнюючого показника мотиваційного компонента психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри.

Ключові слова: вищі навчальні заклади; студенти; мотиви навчальної діяльності; мотиви професійної діяльності; психологічна готовність студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри; мотиваційний компонент психологічної готовності.

Канівець Т.Н. Мотивы осуществления будущей профессиональной карьеры студентами высших учебных заведений. В статье проанализированы основные группы мотивов, составляющих мотивационный компонент психологической готовности студентов высших учебных заведений к осуществлению будущей профессиональной карьеры: мотивы учебной деятельности и мотивы будущей работы. Исследованы уровни развития мотивов учебной деятельности, которые были объединены в пять основных групп: приобретения знаний, овладения профессией, получения диплома, признания и уважения, финансовые мотивы. Изучено пять групп мотивов будущей работы: мотивы содержания работы, мотивы взаимоотношений с руководителями и работниками, мотивы достижения и признания, мотивы повышения в должности, финансовые мотивы. Проанализирован уровень развития обобщающего показателя мотивационного компонента психологической готовности студентов к осуществлению профессиональной карьеры.

Ключевые слова: высшие учебные заведения; студенты; мотивы учебной деятельности; мотивы профессиональной деятельности; психологическая готовность студентов к осуществлению будущей профессиональной карьеры; мотивационный компонент психологической готовности.

Постановка проблеми. Важливим напрямком підготовки студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри є формування в них психологічної готовності до здійснення майбутньої професійної кар'єри. Однією із значущих складових такої готовності виступає мотиваційний компонент, що являє собою сукупність мотивів, які стимулюють активність студентів у контексті здійснення їх майбутньої професійної кар'єри.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літератури показує, що проблема професійної кар'єри знайшла відображення в цілій низці праць, які стосуються сутності кар'єри [1; 8; 10; 11; 16], її видів [9; 11; 12], особливостей здійснення кар'єри менеджерами та персоналом організацій [9; 19], управління кар'єрою в організації [11; 19].

Разом із тим, вивчення літературних джерел свідчить про те, що проблема психологічних особливостей підготовки студентів до майбутньої професійної кар'єри ще не знайшла достатнього висвітлення в літературі, оскільки основний акцент робиться на «дорослій» аудиторії, тобто на персоналі організацій. Можна назвати лише декілька досліджень, які стосуються вивчення тих чи інших аспектів підготовки до професійної кар'єри на матеріалі діяльності студентів різних професійних груп (майбутніх менеджерів, інженерів-металургів, психологів та ін.) [17; 18; 20].

Проблема ж рівня розвитку психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри, зокрема, її мотиваційного компонента, наскільки нам відомо, раніше не виступала предметом спеціального дослідження.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами визначено таку **мету дослідження:** дослідити мотиви здійснення майбутньої професійної кар'єри студентами вищих навчальних закладів та проаналізувати рівень розвитку мотиваційного компонента психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для вивчення *мотивів студентів, що стосуються навчання у вищому навчальному закладі*, було використано такі методики: методика «Мотивація навчання у ВНЗ» (Т. Ільїна) [3] та методика «Вивчення мотивів навчальної діяльності студентів» (А. Реана, В. Якуніна) [3]. Перша методика спрямована на вивчення трьох основних мотивів навчання студентів у ВНЗ (набуття знань; оволодіння професією; отримання диплома). Друга методика спрямована на вивчення 16 мотивів навчальної діяльності, які за своїм змістом нами були об'єднані в

п'ять основних груп (набуття знань; оволодіння професією; отримання диплома; визнання та поваги; фінансові мотиви). Такі методики використовувались як взаємоперевірні та взаємодоповнювальні.

З метою дослідження *мотивів роботи* було використано тест «Визначення мотивації в роботі» [14], спрямований на вивчення восьми груп мотивів, які за своїм змістом були об'єднані нами також у п'ять груп: мотиви змісту роботи; мотиви взаємовідносин з керівниками та працівниками; мотиви досягнення та визнання; мотиви підвищення в посаді; фінансові мотиви.

Дослідження проводилось серед студентів 4–5 курсів Чернівецького національного університету імені Ю. Федьковича. Всього в дослідженні взяло участь 461 студентів, із них – 26,9% хлопців та 73,1% дівчат. 33,3% опитаних були студентами педагогічного факультету, 33,1% – студентами економічного факультету та 33,6% – студентами юридичного факультету. 50,0% студентів навчались на денній формі навчання та 50,0% – на заочній формі навчання. Серед опитаних були 49,8% студентів 4-го курсу та 50,2% студентів 5-го курсу. 42,9% студентів народились у селі, а 57,1% – у місті. 64,8% були неодруженими, 35,2% студентів – одруженими.

Базуючись на наявних у літературі підходах [2; 13; 15] та на наших попередніх дослідженнях [4–7], під *мотиваційним компонентом психологічної готовності* студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри розуміється комплекс мотивів, які стимулюють активність студентів у контексті здійснення їх майбутньої професійної кар'єри.

Зазначені мотиви на основі аналізу літератури [3; 14] та власного теоретичного аналізу проблеми були розподілені нами на дві основні групи: 1) мотиви, які стосуються навчання у вищому навчальному закладі; 2) мотиви здійснення роботи.

До *мотивів, які стосуються навчання у вищому навчальному закладі*, нами було віднесено п'ять груп мотивів:

а) *мотиви набуття знань* (постійно отримувати глибокі та міцні знання; отримувати інтелектуальне задоволення; успішно навчатися, складати іспити на «добре» та «відмінно»; успішно продовжити навчання на наступних курсах; не запускати вивчення предметів навчального циклу; уникати осуду та покарання за погане навчання; бути постійно готовим до чергових занять; виконувати педагогічні вимоги тощо);

б) *мотиви оволодіння професією* (стати висококваліфікованим спеціалістом; забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності тощо);

в) *мотиви отримання диплома* (отримати диплом про вищу освіту);

г) *фінансові мотиви* (постійно отримувати стипендію);

д) *мотиви визнання та поваги* (досягнути поваги викладачів; не відставати від однокурсників; бути прикладом для однокурсників; досягнути визнання батьків та оточуючих тощо).

Група *мотивів здійснення роботи* включає такі компоненти:

а) *мотиви, які стосуються змісту роботи та особливостей здійснення роботи* (мотиви змісту роботи; мотиви самостійності та відповідальності в прийнятті рішень);

б) *мотиви взаємовідносин з керівниками та працівниками* (мотиви відносин із керівництвом; мотиви співпраці з працівниками);

в) *мотиви досягнення та визнання* (мотиви досягнення; мотиви визнання і винагород);

г) *мотиви посадового зростання* (мотиви підвищення в посаді);

д) *фінансові мотиви* (мотиви фінансового забезпечення).

Згідно з розробленою нами моделлю мотиваційного компонента психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри, названі вище види мотивів мають бути гармонійно представлені в структурі мотиваційного компонента.

Проаналізуємо рівень розвитку *мотивів навчання (як складової мотиваційного компонента психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри)*. Цей аспект дослідження включав аналіз двох підгруп мотивів: а) дослідження «базових» мотивів навчання; б) аналіз «базових» та «додаткових» мотивів навчання.

Представимо насамперед результати, які стосуються особливостей розвитку у студентів *«базових» мотивів навчання*. Як свідчать дані, отримані за методикою «Мотивація навчання у ВНЗ» (Т. Львіна) [3], які представлені на *рис. 1*, найбільш вираженим мотивом навчання у ВНЗ є такий мотив, як *«отримання диплома»*. Високий рівень розвитку цього мотиву було виявлено більше ніж у половини опитаних (52,6%). Далі, приблизно на одному рівні, знаходяться такі мотиви, як *«набуття знань»* та *«оволодіння професією»*. Високий рівень цих мотивів виявлено відповідно у 33,1% та 31,0% опитаних, тобто в середньому в одній третині опитаних. Отже, можна говорити, що існує певна *диспропорція* між «внутрішніми» мотивами («набуття знань» та «оволодіння професією»), які стосуються безпосередньо

змісту діяльності, та «зовнішнім» мотивом («отримання диплома»), який стосується результату діяльності і винагород за діяльність, яка виконується. Така диспропорція полягає в тому, що *«зовнішні» мотиви переважають над «внутрішніми»*. Згідно з підходами, які мають місце в літературі [3], та нашим власним розумінням проблеми [6; 7], для формування психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри важливим є *баланс «внутрішніх» та «зовнішніх» мотивів*.

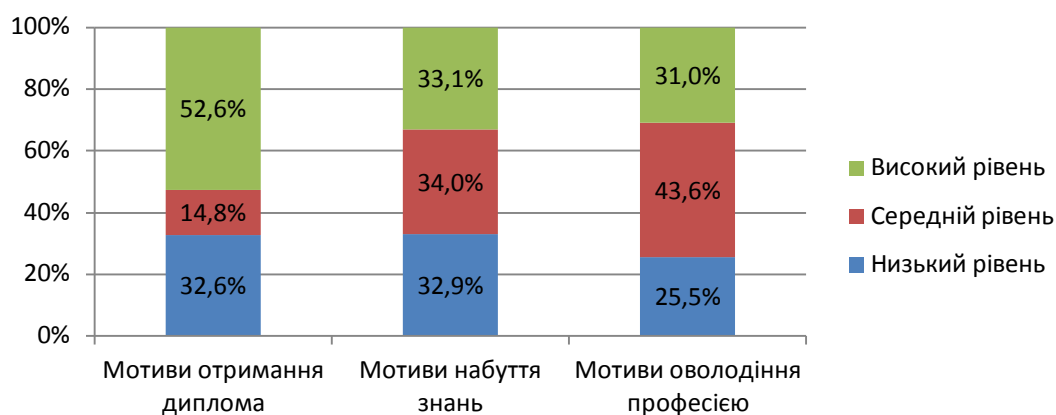


Рис. 1. Рівень розвитку «базових» мотивів навчання студентів у ВНЗ

Далі, на основі аналізу таких показників, як «наявність трьох груп мотивів» та «рівень розвитку кожного із видів мотивів» нами було виділено три рівні розвитку загального показника «базових» мотивів навчання у студентів (табл. 1).

Високий рівень розвитку «базових» мотивів навчання спостерігається тоді, коли всі навчальні мотиви («набуття знань», «оволодіння професією» та «отримання диплома») досягають високого рівня розвитку. Як видно із табл. 1, високий рівень загального показника мотивів навчання спостерігається у дуже невеликої частини опитаних студентів (10,7%).

Середній рівень розвитку «базових» мотивів навчання спостерігається у переважної частини опитаних студентів – у 63,8%, майже у двох третіх опитаних. Для таких студентів характерно те, що всі навчальні мотиви («набуття знань», «оволодіння професією» та «отримання диплома») досягають лише середнього рівня розвитку, або в мотиваційному компоненті представлено лише дві групи мотивів, які можуть досягати як високого, так і середнього рівня.

Таблиця 1

Рівні розвитку загального показника «базових» мотивів навчання студентів у ВНЗ (у % від загальної кількості опитаних)

Рівень розвитку загального показника	%
Високий	10,7
Середній	63,8
Низький	25,5

І *низький рівень* розвитку «базових» мотивів навчання зафіксовано в однієї четвертої студентів – у 25,5%. Цим студентам притаманні такі характеристики: всі групи мотивів представлені на низькому рівні або мотиви навчання відсутні. Окрім того, можливим є такий варіант, коли одна група мотивів представлена на середньому або високому рівні, а інші дві групи мотивів виражені на низькому рівні або ж відсутні.

В цілому результати дослідження показали, що існують певні *резерви* розвитку «базових» мотивів навчання студентів (як складової мотиваційного компонента психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри), в контексті *посилення значущості* для студентів таких мотивів навчання, як «набуття знань» та «оволодіння професією».

Далі проаналізуємо особливості розвитку *«базових» та «додаткових» мотивів навчання*. Зазначимо, що дослідження здійснювалось за допомогою методики «Вивчення мотивів навчальної діяльності студентів» (А. Реана, В. Якуніна) [3]. Нагадаємо, що згадана методика дає можливість дослідити значущість 16 різних мотивів навчальної діяльності студентів. За своїм змістом ці мотиви були нами класифіковані та об'єднані у дві основні групи: а) *«базові»* («набуття знань», «оволодіння професією» та «отримання диплома»); б) *«додаткові»* («фінансові» мотиви та мотиви «визнання»).

Такий підхід дав можливість, з одного боку, виділити «спільні» («базові») мотиви, що досліджувались за допомогою першої та другої методики, які використовувались для аналізу навчальних мотивів, та взаємоперевірити дані, отримані за допомогою першої методики, що стосувались «базових» навчальних мотивів. З іншого боку, це дало можливість «ввести» групу «додаткових» базових мотивів, які є значущими в «реальній» професійній кар'єрі персоналу в організації, та ідентифікувати деякі «спільні» мотиви, що є серед навчальних мотивів студентів та мотивів роботи (які можуть бути значущими для студентів в майбутньому). До таких мотивів були віднесені *фінансові мотиви* («постійно отримувати стипендію») та *мотиви визнання* («досягнути визнання батьків та оточуючих»; «досягнути поваги викладачів»; «не відставати від однокурсників»; «бути прикладом для однокурсників»). Актуалізація останньої групи мотивів є, на наш погляд, особливо значущою в контексті підготовки студентів до майбутньої професійної кар'єри.

Окрім того, слід сказати, що згадана методика дає можливість дослідити окремі групи мотивів достатньо детально, оскільки включає низку додаткових складових. Це стосується таких груп мотивів, як мотиви «набуття знань», «оволодіння професією» та «визнання». Наприклад, мотив «набуття знань» досліджувався за допомогою таких додаткових складових: «постійно отримувати глибокі та міцні знання»; «отримати інтелектуальне задоволення»; «успішно навчатися», «складати іспити на «добре» та «відмінно»; «успішно продовжити навчання на наступних курсах»; «не запускати вивчення предметів навчального циклу»; «уникнути осуду та покарання за погане навчання»; «бути постійно готовим до чергових занять»; «виконувати педагогічні вимоги». Мотив «оволодіння професією» аналізувався за допомогою таких складових: «стати висококваліфікованим спеціалістом»; «забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності».

Зазначимо, що у процесі використання методики «Вивчення мотивів навчальної діяльності студентів» (А. Реана, В. Якуніна) [3] нами за окремими складовими вивчались не рівні розвитку мотивів, а визначалась кількість осіб, які вибрали ті чи інші мотиви (табл. 2).

Таблиця 2

**Рівень розвитку «базових» та «додаткових» мотивів навчання студентів у ВНЗ
(у % від загальної кількості опитаних)**

«Базові» та «додаткові» мотиви навчання	%
<i>Мотиви отримання диплома</i>	
Отримати диплом	54,3
<i>Загальний показник мотивів отримання диплома</i>	54,3
<i>Мотиви набуття знань:</i>	
Постійно отримувати глибокі та міцні знання	56,9
Отримати інтелектуальне задоволення	47,9
Успішно навчатися, складати іспити на «добре» та «відмінно»	27,6
Успішно продовжити навчання на наступних курсах	18,3
Не запускати вивчення предметів навчального циклу	14,3
Уникати осуду та покарання за погане навчання	11,9
Бути постійно готовим до чергових занять	10,2
Виконувати педагогічні вимоги	9,0
<i>Загальний показник мотивів набуття знань</i>	68,6
<i>Оволодіння професією</i>	
Стати висококваліфікованим спеціалістом	75,0
Забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності	51,2
<i>Загальний показник мотивів оволодіння професією</i>	43,1
<i>Фінансові мотиви</i>	
Постійно отримувати стипендію	37,6
<i>Загальний показник фінансових мотивів</i>	37,6
<i>Мотиви визнання</i>	
Досягнути визнання батьків та оточуючих	30,7
Досягнути поваги викладачів	25,5
Не відставати від однокурсників	18,8
Бути прикладом для однокурсників	12,1
<i>Загальний показник мотивів визнання</i>	20,5

Як видно із отриманих даних, наведених в табл. 2, тут також спостерігається певна *диспропорція* між мотивами «набуття знань» та «отримання диплома», з одного боку, та «оволодіння професією», з іншого боку. На значущість таких мотивів вказали відповідно 68,6%, 54,3% та 43,1% опитаних. Це частково збігається із даними, які отримані за першою методикою, де мотив «оволодіння професією» був виражений менше, ніж мотиви «отримання диплома» та «набуття знань». Отже, *посилення мотиву* «оволодіння професією» повинно стати, на наш погляд, одним із важливих напрямків підготовки студентів до майбутньої кар'єри.

У дослідженні також були отримані дані, що стосуються «фінансових» мотивів та мотивів «визнання». На значущість таких мотивів, які названі нами «додатковими» мотивами навчання, вказали відповідно 37,6% та 20,5%. У контексті підготовки студентів до професійної кар'єри суттєвим є те, що лише у невеликої частини опитаних студентів виявлено значущість *мотивів «визнання»*, які, згідно із існуючими в літературі підходами [11], є важливими в контексті здійснення професійної кар'єри. Отже, *актуалізація цього мотиву* у студентів є, на наш погляд, важливим напрямком підготовки студентів до майбутньої професійної кар'єри.

Наступним кроком у результаті використання таких показників, як «наявність п'яти груп мотивів» та «рівень розвитку кожного із видів мотивів», було виділення трьох рівнів розвитку загального показника «базових» та «додаткових» мотивів навчання студентів (табл. 3).

Таблиця 3

Рівень розвитку загального показника «базових» та «додаткових» мотивів навчання студентів у ВНЗ (у % від загальної кількості опитаних)

Рівень розвитку загального показника	%
Високий	3,1
Середній	73,1
Низький	23,8

Наступним кроком дослідження виявився аналіз *рівня розвитку мотивів роботи (як складової мотиваційного компонента психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри)*.

Високий рівень розвитку «базових» та «додаткових» мотивів навчання спостерігається тоді, коли «базові» та «додаткові» мотиви навчання (мотиви «отримання диплома»; «набуття знань»; «оволодіння професією»; «визнання» та «фінансові» мотиви) виражені на високому рівні розвитку. Як свідчать дані *табл. 3*, високий рівень загального показника «базових» та «додаткових» мотивів навчання спостерігається у дуже невеликої частини опитаних студентів (3,1%).

Середній рівень розвитку «базових» та «додаткових» мотивів навчання спостерігається у переважної частини опитаних студентів – у 73,1 %, майже у трьох четвертих опитаних. Для таких студентів характерно те, що всі 5 «базових» та «додаткових» мотивів навчання досягають лише середнього рівня розвитку, або в мотиваційному компоненті представлено лише 2–4 групи мотивів, які можуть досягати високого або середнього рівня.

І *низький рівень* розвитку «базових» та «додаткових» мотивів навчання виявлено майже у одній п'ятій студентів – у 23,8%. Цим студентам притаманні такі характеристики: всі групи мотивів навчання представлені на низькому рівні або мотиви навчання відсутні. А також можливим є такий варіант, коли одна група мотивів представлена на середньому або високому рівні, а інші дві групи мотивів виражені на низькому рівні або ж відсутні.

В цілому результати дослідження показали, що існують певні *резерви* розвитку мотивів навчання студентів (як складової мотиваційного компонента психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри), в контексті *посилення значущості* для студентів мотивів «оволодіння професією» та «визнання», які є, на наш погляд, важливими для підготовки до здійснення професійної кар'єри.

Аналіз даних, які стосуються рівня розвитку мотивів роботи студентів (*рис. 2*) показав, що вони в цілому виражені менше, ніж мотиви навчання. З одного боку, це можна пояснити змістом того виду діяльності, якою займаються студенти (навчанням, а не роботою в організації). А з іншого боку, можливо, тим, що підготовка студентів до реальної професійної діяльності в організації, зокрема, в контексті здійснення професійної кар'єри, практично не здійснюється.

Що стосується **конкретних видів мотивів**, то, як свідчать дані, які представлені на *рис. 2*, окремі види мотивів, такі як «фінансові» мотиви та «просування в посаді», займають провідні місця серед мотивів роботи. Високий рівень розвитку таких мотивів виявлено в 31,7% та 26,2% опитаних.

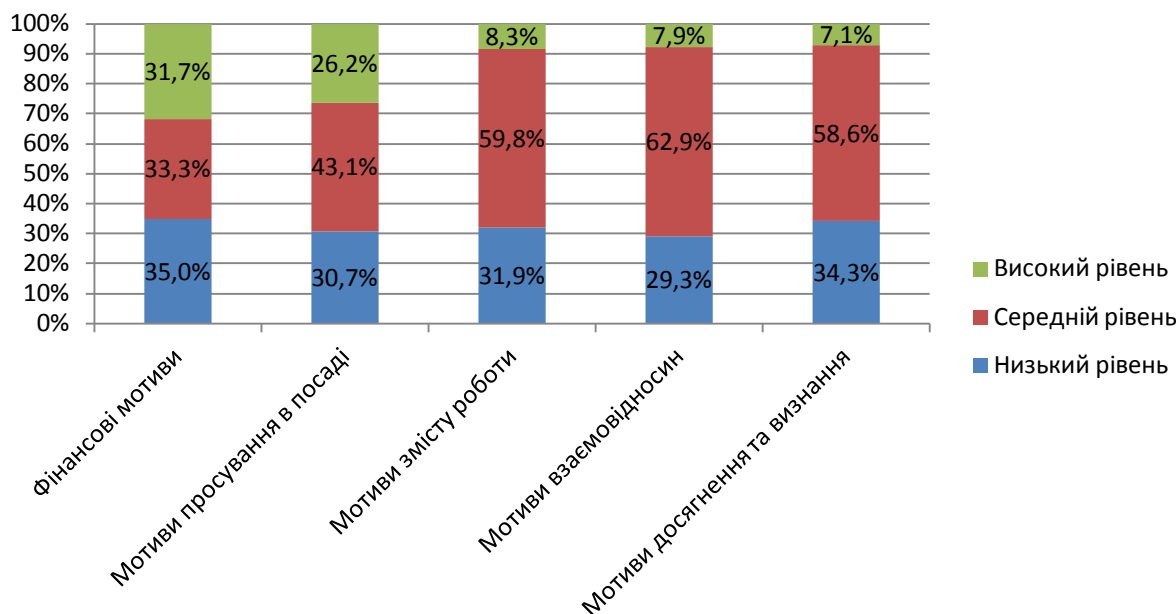


Рис. 2. Рівні розвитку мотивів роботи у студентів

Такі ж мотиви, як мотиви «змісту роботи» («позитивне ставлення до змісту роботи»; «самостійність та відповідальність у прийнятті рішень»), «взаємовідносини з керівниками та працівниками» («позитивні відносини з керівництвом»; «співпраця з працівниками») і «досягнення та визнання» (мотиви досягнення; мотиви визнання і винагород) виражені в середньому в три-чотири рази менше, ніж перші дві групи мотивів. Високий рівень вираженості цих мотивів виявлено відповідно лише у 8,3%, 7,9% та 7,1% опитаних.

Отже, можна говорити про те, що тут також спостерігається певна диспропорція між «зовнішніми» мотивами роботи (які стосуються винагород за роботу, зокрема, фінансові винагороди та просування в посаді) та «внутрішніми» мотивами роботи (позитивне ставлення до змісту роботи та можливість вияву самостійності в роботі, досягнення та визнання в роботі, хороші взаємовідносини між керівником та працівниками). Отже, посилення значущості «внутрішніх» мотивів у роботі може становити один із важливих напрямків підготовки студентів до майбутньої професійної кар'єри.

Далі, на основі аналізу таких показників, як «наявність п'яти груп мотивів» та «рівень розвитку кожного із видів мотивів» нами було виділено три рівні розвитку загального показника мотивів роботи у студентів (див. табл. 4).

Таблиця 4

Рівні розвитку загального показника мотивів роботи у студентів
(у % від загальної кількості опитаних)

Рівень розвитку загального показника	%
Високий	6,9
Середній	71,7
Низький	21,4

Високий рівень розвитку мотивів роботи спостерігається тоді, коли всі мотиви роботи (фінансові мотиви; мотиви просування в посаді; мотиви змісту роботи; мотиви взаємовідносин з керівниками та працівниками; мотиви досягнення та визнання) досягають високого рівня розвитку. Як видно із табл. 4, високий рівень загального показника мотивів навчання спостерігається у дуже невеликою частини опитаних студентів (6,9%).

Середній рівень розвитку мотивів роботи спостерігається у переважної частини опитаних студентів – у 71,7 %, більше ніж у трьох четвертих. Для таких студентів характерно те, що всі 5 мотивів у роботі досягають лише середнього рівня розвитку, або в мотиваційному компоненті представлено лише 2–4 групи мотивів, які можуть досягати високого або середнього рівня.

І низький рівень розвитку мотивів роботи зафіксовано у однієї п'ятої студентів – у 21,4%. Цим студентам притаманні такі характеристики: всі групи мотивів представлені на низькому рівні або

мотиви в роботі відсутні. А також можливим є такий варіант, коли одна група мотивів представлена на середньому або високому рівні, а інші дві групи мотивів виражені на низькому рівні або ж відсутні.

В цілому результати дослідження показали, що існують певні *резерви* розвитку мотивів у роботі студентів (як складової мотиваційного компонента психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри), в контексті *посилення значущості* для студентів таких мотивів у роботі, які стосуються мотивів змісту роботи, взаємовідносин з керівниками та працівниками, мотивів досягнення та визнання.

На основі аналізу рівня розвитку мотивів навчання та мотивів роботи у студентів було виділено рівні розвитку **узагальнюючого показника мотиваційного компонента психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри**.

Про високий рівень розвитку узагальнюючого показника мотиваційного компонента психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри можна говорити тоді, коли «базові» навчальні мотиви (3 мотиви), «базові» та «додаткові» навчальні мотиви (5 мотивів) та мотиви роботи (5 мотивів) виражені на високому рівні. Як видно із *табл. 5*, високий рівень узагальнюючого показника мотиваційного компонента психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри спостерігається всього в однієї десятої опитаних студентів (10,7%).

Середній рівень розвитку узагальнюючого показника мотиваційного компонента психологічної готовності студентів до здійснення професійної спостерігається у переважній більшості опитаних студентів – у 76,0%, більше ніж у трьох четвертих. Для таких студентів характерно те, що всі 13 мотивів у роботі досягають лише середнього рівня розвитку, або в мотиваційному компоненті представлено лише 2–12 групи мотивів, які можуть досягати високого або середнього рівня.

Таблиця 5

Рівень розвитку узагальнюючого показника мотиваційного компонента психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри в цілому (у % від загальної кількості опитаних)

Рівень розвитку узагальнюючого показника	%
Високий	10,7
Середній	76,0
Низький	13,3

І *низький рівень* розвитку узагальнюючого показника мотиваційного компонента психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри виявлено у невеликої частини студентів – у 13,3%. Для таких студентів характерним є те, що всі мотиви мають низький рівень розвитку, або ж складові мотиваційного компонента відсутні. Окрім того, можливим є такий варіант, коли одна група мотивів представлена на середньому або високому рівні, а інші дві групи мотивів виражені на низькому рівні або ж відсутні.

Висновки. Спираючись на результати дослідження, можна зробити такі висновки:

1. Мотиви, які входять до складу мотиваційного компонента психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри, можна розподілити на дві основні групи: а) мотиви, які стосуються навчання у вищому навчальному закладі; б) мотиви, які стосуються здійснення роботи.

2. Мотиви навчання студентів за рівнем розвитку в цілому переважають над мотивами роботи.

3. Дослідження виявило недостатній рівень розвитку мотиваційного компонента психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення професійної кар'єри.

4. Існує певна диспропорція між рівнем вираженості складових мотиваційного компонента психологічної готовності студентів навчальних закладів до здійснення професійної кар'єри: «зовнішні» мотиви переважають над «внутрішніми» мотивами. Це стосується як «базових» мотивів навчання (мотив «отримання диплома» переважає над мотивами «набуття знань» та «оволодіння професією»), так і мотивів роботи (фінансові мотиви та мотиви просування в посаді переважають над мотивами позитивного ставлення до змісту роботи та можливістю вияву самостійності в роботі, досягнення та визнання в роботі, хороших взаємостосунків між керівником та працівниками).

5. Виявлено певні резерви розвитку мотивів студентів до здійснення професійної кар'єри: а) посилення значущості для студентів мотивів роботи; б) підвищення значущості «внутрішніх» мотивів та досягнення балансу між «зовнішніми» та «внутрішніми» мотивами.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці спеціальних навчальних курсів та тренінгових програм з розвитку мотиваційного компонента психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри.

Список використаних джерел

1. Бондарчук О.І. Професійна кар'єра керівників шкіль: психологічний аспект / О.І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К. : Міленіум, 2002. – Част. 6. – С. 86–89.
2. Дьяченко М.М. Психологические проблемы готовности к деятельности / М.М. Дьяченко, А.А. Кандыбович. – Мн. : Беларус. ун-т, 1976. – 176 с.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2003. – 512 с.
4. Канівець Т.М. Про деякі особливості підготовки до здійснення професійної кар'єри майбутніх спеціалістів економічного профілю / Т.М. Канівець // Психологічні умови розвитку конкурентоздатної організації : тези VI наук.-практ. конференції з організаційної та економічної психології (25–27 червня 2009 р., м. Керч) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, О.А. Філь. – К. : Інтерлінк, 2009. – С. 124–126.
5. Канівець Т.М. Комплекс методик для дослідження психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри / Т.М. Канівець // Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби : тези VII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (23–25 верес. 2010 р., м. Луцьк) / за наук. ред. Л.М. Карамушки, Л.Я. Малімон, О.А. Філь, Т.М. Литвиненко. – Луцьк, 2010. – С. 60–61.
6. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
7. Карамушка Л.М. Психологія управління : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Міленіум. – 2003. – 344 с.
8. Карамушка Т.В. Аналіз основних підходів до сутності феномену кар'єри в контексті конкурентоздатності особистості / Т.В. Карамушка // Психологічні умови розвитку конкурентоздатної організації : тези VI наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (25–27 червня 2009 р., м. Керч). – К. : Інтерлінк, 2009. – С. 133–135.
9. Кибанов А.Я. Управление деловой карьерой персонала / А.Я. Кибанов // Управление персоналом организации : учебник. – М. : ИНФРА-М., 1997. – С. 298–307.
10. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М., 1996. – С. 123–127.
11. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг : монография / Е.А. Могилевкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.
12. Молл Е. Управленческая карьера в России / Е. Молл // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – № 6. – С. 117–120.
13. Моляко В.А. Психологічна готовність до творчої праці / В.А. Моляко. – К. : Освіта, 1989. – 48 с.
14. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – 448 с.
15. Смирнов А.А. О психологической подготовке к труду / А.А. Смирнов // Вопросы психологии. – 1984. – № 5. – С. 107–114.
16. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : [навч. посіб для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.
17. Сурякова М.В. Уявлення про професійну кар'єру майбутніх інженерів-металургів / М.В. Сурякова // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К. : Міленіум, 2008. – Част. 21–22. – С. 125–131.
18. Терновская О.П. Карьерные ориентации психологов в системе вузовской подготовки / О.П. Терновская // Материалы международной конференции Министерства образования и науки РФ и Федерации психологов образования России «Психология образования: проблемы и перспективы» (16–18 декабря 2004 г.). – М., 2004. – С. 344–345.
19. Толстая А.Н. Управление карьерой в организации / А.Н. Толстая // Психология управления / под ред. А.В. Федотова. – Л. : ЛГТУ, 1991. – С. 49–62.
20. Чернявська В.В. Особливості розвитку кар'єрних орієнтацій студентів-менеджерів / В.В. Чернявська // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К. : Міленіум, 2006. – Част. 18. – С. 70–72.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Bondarchuk O.I. Profesijna kar'era kerivnikov shkil: psihologichnij aspekt / O.I. Bondarchuk // Aktual'ni problemi psihologiji. Tom 1 : Social'na psihologija. Psihologija upravlinnja. Organizacijna psihologija : zb. naukovih prac' Institutu psihologiji im. G.S. Kostjuka APN Ukraini. – K. : Milenium, 2002. – Chast. 6. – S. 86–89.
2. D'jachenko M.M. Psihologicheskie problemy gotovnosti k dejatel'nosti / M.M. D'jachenko, A.A. Kandybovich. – Mn. : Belarus. un-t, 1976. – 176 s.
3. Il'in E.P. Motivacija i motivy / E.P. Il'in. – SPb. : Piter, 2003. – 512 s.
4. Kanivec' T.M. Pro dejaki osoblivosti pidgotovki do zdijsnennja profesijnoji kar'eri majbutnih specialistiv ekonomichnogo profilju / T.M. Kanivec' // Psihologichni umovi rozvitku konkurentozdatnoji organizaciji : tezi VI nauk.- prakt. konferenciji z organizacijnoji ta ekonomichnoji psihologiji (25–27 chervnja 2009 r., m. Kerch) / za nauk. red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki, O.A. Fil'. – K. : Interlink, 2009. – S. 124–126.
5. Kanivec' T.M. Kompleks metodik dlja doslidzhennja psihologichnoji gotovnosti studentiv do zdijsnennja majbutn'oji profesijnoji kar'eri / T.M. Kanivec' // Psihologichni osnovi upravlinnja ta organizacijnogo rozvitku v sistemі derzhavnoji sluzhbi : tezi VII Mizhnar. nauk.-prakt. konf. z organizacijnoji ta ekonomichnoji psihologiji (23–25 veres. 2010 r., m. Luc'k) / za nauk. red. L.M. Karamushki, L.Ja. Malimon, O.A. Fil', T.M. Litvinenko. – Luc'k, 2010. – S. 60–61.
6. Karamushka L.M. Psihologija osvith'ogo menedzhmentu : navch. posib. / L.M. Karamushka. – K. : Libid', 2004. – 424 s.
7. Karamushka L.M. Psihologija upravlinnja : navch. posib. / L.M. Karamushka. – K. : Milenium. – 2003. – 344 s.
8. Karamushka T.V. Analiz osnovnih pidhodiv do sutnosti fenomenu kar'era v konteksti konkurentozdatnosti osobistosti / T.V. Karamushka // Psihologichni umovi rozvitku konkurentozdatnoji organizaciji : tezi VI nauk.- prakt. konf. z organizacijnoji ta ekonomichnoji psihologiji (25–27 chervnja 2009 r., m. Kerch). – K. : Interlink, 2009. – S. 133–135.
9. Kibanov A.Ja. Upravlenie delovoj kar'eroj personala / A.Ja. Kibanov // Upravlenie personalom organizacii : uchebnik. – M. : INFRA-M., 1997. – S. 298–307.
10. Markova A.K. Psihologija professionalizma / A.K. Markova. – M., 1996. – S. 123–127.

11. Mogilevkin E.A. Kar'ernyj rost: diagnostika, tehnologija, trening : monografija / E.A. Mogilevkin. – SPb. : Rech', 2007. – 336 s.
12. Moll E. Upravlencheskaja kar'era v Rossii / E. Moll // Problemy teorii i praktiki upravlenija. – 1996. – № 6. – S. 117–120.
13. Moljako V.A. Psihologichna gotovnist' do tvorchoji praci / V.A. Moljako. – K. : Osvita, 1989. – 48 s.
14. Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj dejatel'nosti / pod red. G.S. Nikiforova, M.A. Dmitrijevoj, V.M. Snetkova. – SPb. : Rech', 2001. – 448 s.
15. Smirnov A.A. O psihologicheskoj podgotovke k trudu / A.A. Smirnov // Voprosy psihologii. – 1984. – № 5. – S. 107–114.
16. Sindrom «profesijnogo vigoznanja» ta profesijna kar'era pracivnikov osvithnih organizacij: renderni aspekti : [navch. posib dlja stud. vishh navch. zakl. ta sluhachiv in-tiv pisljadiplom. osviti] / za nauk. red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki, T.V. Zajchikovoji. – K. : Milenium, 2004. – 264 s.
17. Surjakova M.V. Ujavlennja pro profesijnu kar'eru majbutnih inzheneriv-metalurgiv / M.V. Surjakova // Aktual'ni problemi psihologii. Tom 1 : Social'na psihologija. Psihologija upravlinnja. Organizacijna psihologija : zb. naukovih prac' Institutu psihologii im. G.S. Kostjuka APN Ukraini. – K. : Milenium, 2008. – Chast. 21–22. – S. 125–131.
18. Ternovskaja O.P. Kar'ernye orientacii psihologov v sisteme vuzovskoj podgotovki / O.P. Ternovskaja // Materialy mezhdunarodnoj konferencii Ministerstva obrazovanija i nauki RF i Federacii psihologov obrazovanija Rossii «Psihologija obrazovanija: problemy i perspektivy» (16–18 dekabnja 2004 g.). – M., 2004. – S. 344–345.
19. Tolstaja A.N. Upravlenie kar'eroj v organizacii / A.N. Tolstaja // Psihologija upravlenija / pod red. A.V. Fedotova. – L. : LGGU, 1991. – S. 49–62.
20. Chernjavs'ka V.V. Osoblivosti rozvitku kar'ernih orientacij studentiv-menedzheriv / V.V. Chernjavs'ka // Aktual'ni problemi psihologii. Tom 1 : Social'na psihologija. Psihologija upravlinnja. Organizacijna psihologija : zb. naukovih prac' Institutu psihologii im. G.S. Kostjuka APN Ukraini. – K. : Milenium, 2006. – Chast. 18. – S. 70–72.

Kanivets, T.M. University students' motives for future professional career making. *The article analyzes the main groups of motives that make up the motivational component of university students' psychological readiness for future professional career making: education motivation and future work motivation. The author investigated the levels of development of the education motives, which were divided into five main groups: the knowledge acquisition motive, professional skills development motive, graduation motive, recognition and respect motive, and financial motive. The following five groups of future work motives were analyzed: work content motives, motive of good managers-employees relations, achievement and recognition motives, career promotion motives, and financial motives. The levels of overall motivational component of students' professional career making readiness were discussed in detail. There were found some discrepancies between the levels of the motivational components of students' professional career making readiness: the external motives dominated over the internal ones, which applied both to the basic education motives (the graduation motive dominated over the knowledge acquisition motive and the skills development motive) and the work motives (financial motive and career promotion motive outweighed the positive work attitude motive, work independence motive, achievement and recognition motive, and good managers-employees relations motive). The author noted that improvement of students' future professional career motivation could be done by: a) increased importance of work motivation; b) increased importance of internal motives and a balance between the external and internal motives.*

Keywords: institutions of higher education; students; education motives; professional motives; students' career making psychological readiness; motivational component of psychological readiness.

Відомості про автора

Канівець Тетяна Миколаївна, кандидат психологічних наук, асистент кафедри практичної психології Чернівецького національного університету імені Ю. Федьковича, м. Чернівці, Україна.

Kanivets, Tetiana Mykolajivna, PhD, dept. of Applied Psychology, Chernivtsi National University named after Yu. Fedkovych, Chernivtsi, Ukraine.

E-mail: kani79@ukr.net

Отримано 26 січня 2015 р.

Рецензовано 12 лютого 2015 р.

Прийнято 26 лютого 2015 р.

УДК 378.091.12:005.32

Карамушка Л.М., Толков О.С.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОПОРУ ЗМІНАМ ПЕРСОНАЛОМ ВИЩОЇ ШКОЛИ

Карамушка Л.М., Толков О.С. Психологічні особливості опору змінам персоналом вищої школи. У статті проаналізовано особливості опору змінам персоналом у процесі перетворень у вищій школі. Розглянуто поняття опору змінам у різноманітних наукових джерелах. Проаналізовано окремі види опору змінам в організаціях: за формою прояву, силою впливу, рівнем виникнення і тривалістю існування. Виокремлено причини опору змінам працівників, що пов'язані з новим змістом роботи, зниженням авторитету працівників, стосунками в колективі, страхом втрати роботи, нерозумінням значущості змін для організації, нерозумінням значущості змін особисто для себе. Розкрито взаємозв'язок між рівнем опору змінам персоналом вищої школи та окремими організаційно-професійними й соціально-демографічними чинниками.

Ключові слова: вища школа, персонал вищої школи, опір змінам, види опору змінам, причини опору змінам, організаційно-професійні чинники, соціально-демографічні чинники.