

DOI 10.31865/2414-9292.23.2025.334850

УДК 378.015.3:005.32]:005.95

МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА СТРУКТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ В МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Ігор Ковалевський

аспірант кафедри педагогіки

ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»,

м. Полтава, Полтавська обл., Україна

ORCID ID 0009-0003-2582-6861

kovalevskij2024@gmail.com

Анотація. У статті представлено результати емпіричного дослідження структури професійної мотивації в майбутніх менеджерів. За результатами проведеного дослідження визначені загальні для студентів характеристики структури професійної мотивації: позитивні зв'язки навчально-пізнавальних мотивів з соціальними, комунікативними мотивами і мотивами запобігання невдачі, а також позитивні зв'язки мотивів престижу і запобігання невдачі. Зазначено, що в сучасних умовах трансформації економіки, динамічного розвитку ринку праці та зростання вимог до професійної компетентності майбутніх менеджерів особливої ваги набуває проблема формування внутрішньої мотивації. Менеджери як ключові об'єкти управлінських процесів мають не лише володіти необхідними знаннями та навичками, але й бути високо вмотивованими до ефективної професійної діяльності. Від рівня їхньої мотивації залежить якість управлінських рішень, здатність до інновацій, адаптивність до змін та загальна результативність організацій. Втім, сучасна система професійної підготовки майбутніх менеджерів потребує ґрунтовного методологічного підходу до розкриття структури професійної мотивації, що забезпечить цілеспрямований вплив на її формування під час освітнього процесу в закладах вищої освіти. Саме тому дослідження методологічних основ побудови структури професійної мотивації майбутніх менеджерів є важливим і своєчасним, оскільки сприяє підвищенню ефективності їхньої професійної підготовки та розвитку особистісно-професійної самореалізації.

Ключові слова: професійна мотивація; структура професійної мотивації; мотиви навчальної діяльності; зовнішні професійні мотиви; внутрішні професійні мотиви; майбутні менеджери.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Підготовка фахівців нової генерації, зокрема менеджерів, готових до прийняття відповідальних та креативних рішень, провадження інноваційної діяльності, в умовах динамічних змін сьогодення є важливим завданням закладів вищої освіти. Перед університетською освітою зараз поставлене завдання не лише озброїти майбутніх випускників сумою необхідних знань та умінь, а закласти міцний фундамент для професійного становлення та зростання. Ефективне використання потенціалу навчальних дисциплін ЗВО в процесі управління

професійним становленням майбутніх менеджерів є актуальною проблемою, що потребує змістовного аналізу та методологічного обґрунтування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На важливість мотивації, як структурної, так й процесної складової, у професійному становленні майбутніх менеджерів вказують багато авторів, які займаються цією проблематикою. Методологічні основи дослідження мотивації були закладені рядом зарубіжних вчених – Дж. Аткинсоном, В. Врумом, Ф. Герцбергом, Д. МакКлеландом, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Месконом, Ф. Тейлором, А. Файолем та ін. Дослідженнями мотивації займалися такі вчені як В. Асєєв, В. Войтко, Р. Гарднер, Дж. Девіс, М. Дригус, А. Дусавицький, В. Ковальов, А. Маркова, В. Мерлін, О. Скрипченко, Н. Юдіна та інші. Психологічні аспекти мотивації досліджувались у роботах Л. Божовича, Дж. Брунер, В. Вілюнаса, Є. Ільїна, В. Климчука, Ф. Подшивайлова, А. Реана, Х. Хекхаузена та інші. Проте, важливим для аналізу залишається питання, які саме особливості професійної мотивації притаманні здобувачам – майбутнім менеджерам.

Формулювання цілей статті. Метою статті є аналіз структури процесу професійної підготовки майбутніх менеджерів. Для досягнення поставленої мети у роботі визначено завдання обґрунтувати основні складові процесу професійної підготовки майбутнього менеджера у контексті професійної підготовки менеджера. Також в статті проведено теоретичний аналіз категорії «мотивація», систематизація основні відмінностей у його трактуванні, аналіз складових професійної мотивації, а також висвітлення результатів емпіричного дослідження професійної мотивації майбутнього менеджера.

Теоретичні основи та методика дослідження. Проблема формування професійної мотивації в майбутніх менеджерів у процесі вивчення фахових дисциплін як ключового чинника професійного становлення є особливо актуальною в контексті професійної підготовки майбутніх фахівців і зумовлена соціальним значенням професійної діяльності менеджерів у всіх сферах життя, їх затребуваністю й популярністю зазначеної професії.

Успішність професійного становлення майбутніх менеджерів відбувається не стільки у процесі вивчення фахових дисциплін, тобто не лише від кількості і якості отриманих фахових знань та індивідуальних здібностей і властивостей особистостей, скільки від зацікавленості обраною професією, бажанням саморозвиватися та самовдосконалюватися в межах професійної діяльності. Тому на сьогодні в складних умовах набуває особливої актуальності питання мотивації професійного становлення майбутніх менеджерів, що сприятиме розробці механізмів організаційного забезпечення і педагогічного супроводу

результативного мотивування до продуктивної діяльності в межах поставлених професійних завдань, самореалізації менеджерів в професійній діяльності та становлення як професіонала в галузі менеджменту протягом життя.

Втім, слід відзначити, що актуальність дослідження зумовлює роль мотивації в професійному становленні майбутніх менеджерів, оскільки розвиток мотивів та мотиваційних установок передбачає тривалий процес, при цьому мотиви щодо професійної діяльності формуються поступово, починаючи із заочним або випереджувальним знайомством з майбутньою професією менеджера. Звідси очікування майбутніх менеджерів від професійної діяльності не завжди відповідають уявленням майбутнього менеджера про майбутню професію менеджера із реальними та актуальними вимогами щодо професійної діяльності менеджера. Тому часто трапляються випадки неадекватного уявлення майбутніх менеджерів про обрану професію, що призводить, з одного боку, до ідеалізації майбутньої професії, а з іншого – до невиправдано негативного ставлення до професії, тому проблема мотивації майбутніх менеджерів залишається на сьогодні.

У сучасних умовах трансформації економіки, динамічного розвитку ринку праці та зростання вимог до професійної компетентності майбутніх менеджерів особливої ваги набуває проблема формування внутрішньої мотивації. Менеджери як ключові об'єкти управлінських процесів мають не лише володіти необхідними знаннями та навичками, але й бути високо вмотивованими до ефективної професійної діяльності. Від рівня їхньої мотивації залежить якість управлінських рішень, здатність до інновацій, адаптивність до змін та загальна результативність організацій.

Втім, сучасна система професійної підготовки майбутніх менеджерів потребує ґрунтовного методологічного підходу до розкриття структури професійної мотивації, що забезпечить цілеспрямований вплив на її формування під час освітнього процесу в закладах вищої освіти. Саме тому дослідження методологічних основ побудови структури професійної мотивації майбутніх менеджерів є важливим і своєчасним, оскільки сприяє підвищенню ефективності їхньої професійної підготовки та розвитку особистісно-професійної самореалізації.

В останні роки науковці активно досліджують феномен професійної мотивації в контексті системного підходу такі науковці-педагоги, як С. Сисоєва, яка вивчає сучасні освітні технології, інтегруючи системний, особистісно орієнтований і компетентнісний підходи в педагогічну практику; Т. Семенова, яка аналізує системність у підготовці майбутніх учителів, акцентуючи увагу на

взаємодії між освітніми компонентами; О. Романовський досліджує методологічні основи педагогічної системології, розглядаючи освіту як багаторівневу систему; Н. Дем'яненко аналізує інтегративно-системний підхід у контексті формування професійних компетентностей; Л. Пуховська вивчає шляхи удосконалення педагогічних систем в умовах змін вищої освіти; О. Савченко розробляє системний підхід до модернізації змісту початкової освіти тощо.

Із загальнонаукової позиції системний підхід характеризується певними особливостями такими, як:

- по-перше, характеристика кожного з елементів, що входить до складу цілісної системи втрачає своє значення поза межами цієї системи, тобто кожен з елементів системи набуває значущості лише в межах певної системи;
- по-друге, кожен елемент системи може бути схарактеризований не лише в межах цілісної системи, а й з урахуванням певного розташування в структурі цілісної системи;
- по-третє, в межах системного дослідження один й той же феномен або об'єкт може мати як різні функції, параметри та характеристики, так і, безпосередньо, принципи побудови;
- по-четверте, неможливість системного дослідження об'єкту поза вивченням умов його існування, тобто дослідження умов надає певну інформацію про досліджуване явище;
- по-п'яте, для системного підходу є притаманні індуктивний та дедуктивний принципи дослідження, які передбачають породження якісних характеристик цілого феномену із якісних характеристик його елементів і, навпаки, породження властивостей елементів із властивостей цілого;
- по-шосте, системне дослідження не лише передбачає пояснення причин в контексті його функціонування, оскільки більшість систем спрямовано на доцільності існування та функціонування системи;
- по-сьоме, джерелом розвитку або перетворення певної системи полягає переважно сама система, тобто джерело знаходиться в самоорганізації самої системи або в її синергетичності (Крушельницька, 2003, с. 127).

Аналіз явищ, що виникають під час формування, розвитку та функціонування будь-якої системи (її елементного складу, структури та характеру взаємозв'язків між компонентами), має ґрунтуватися на належній методологічній основі. Такою науковою базою виступають загальна теорія систем, системний підхід, а також методи і прийоми системного аналізу складних об'єктів.

Очевидно, що систему розглядають наковці як складний об'єкт, що формується в результаті об'єднання базових структурних елементів. На певному етапі інтеграції виникають нові властивості, які неможливо пояснити лише характеристиками окремих компонентів або їх простою сумою. Саме зв'язки, що формуються під час функціонування чи організації системи, забезпечують як інтеграцію, так і виникнення її загальних якостей. Тому при вивченні системних об'єктів основну увагу слід приділяти не стільки окремим елементам, скільки способу взаємозв'язку між ними.

Як зазначає О. Марущак (2015), здатність застосовувати основні принципи системного підходу є важливою складовою для науковця, який взаємодіє з різними системами, вступає у зв'язки як з матеріальними, так і з ідеальними об'єктами, а також створює нові системи й формує системні взаємовідносини (Марущак, 2015, с. 395). Вважаємо, що ігнорування системного підходу неможливе при аналізі інтегрованих життєво-професійних подій, які мають системну природу, оскільки такий підхід призводить до зниження пізнавального потенціалу, порушує адекватне орієнтування в професійному та повсякденному житті, обмежує розуміння ситуацій та зменшує ефективність використання наявних ресурсів і можливостей. Безперечно, що використання системного принципу набуває значущості в межах освітньої діяльності, адже кожна подія в освітньому середовищі не лише функціонує як самостійна система, а вона неодмінно пов'язана численними взаємозв'язками з іншими педагогічними системами.

Усвідомлення процесу формування мотивації майбутніх менеджерів як інтегрованого системного явища суперечить усталеній практиці викладання освітніх компонентів в закладах вищої освіти, оскільки формування професійної мотивації в майбутніх менеджерів відбувається не завдяки набуттю певній сумі знань зі спеціальності «Менеджмент», а процес формування професійної мотивації в майбутніх менеджерів у процесі вивчення фахових дисциплін повинен відбуватися інтегровано, багатоаспектно на рівні особистісного усвідомлення цього процесу майбутніми менеджерами. Втім, на практиці в закладах вищої освіти у процесі вивчення нових фахових дисциплін спочатку відбувається ізолювано, а вже згодом відбувається пошук міждисциплінарних та інтегративних зв'язків між освітніми компонентами. Відповідно до вищевикладеного, ми дійшли висновку, що надзвичайно важливо на початковому етапі розробки змісту освіти чітко визначити роль і функції нових фахових дисциплін, не лише як окремих компонентів, а комплексно у контексті загальної структури професійної підготовки, які цілісно формуватимуть

професійну мотивацію в майбутніх менеджерів у процесі вивчення фахових дисциплін. Доцільно враховувати, які інтегративні якості майбутніх менеджерів вони формуватимуть і яким чином будуть взаємодіяти з іншими елементами освітнього процесу, зокрема враховувати формування професійної мотивації в майбутніх менеджерів.

Таким чином, слід зазначити, що вивчення кожної фахової або загальної дисципліни є складовою частиною системи професійної підготовки майбутніх менеджерів, тому така система фахової підготовки володіє характеристиками, які забезпечують його включення у систему зв'язків на трьох рівнях:

- кожний освітній компонент виступає як самостійне явище з чітко окресленими якісними характеристиками, що вирізняють його серед інших компонентів освітнього процесу, який має власний предмет вивчення, завдання, пізнавальні засоби, методичну основу, а також інформаційне та операційне наповнення тощо;

- кожен освітній компонент або дисципліна є частиною загальної освітньої цілісності, що вступає у взаємодію з іншими елементами системи, інтегруючись з ними. У результаті такої первинної інтеграції формуються нові цілісності системи меншого масштабу, які є взаємозалежними та мають подібні характеристики, об'єднані спільними ознаками;

- кожна фахова дисципліна включається до загальної освітньої структури, яка надає їй певні системні властивості. Загальні характеристики системи професійної підготовки не існують у вигляді абстрактних понять, відірваних від реальності, оскільки вони реалізуються саме через конкретні навчальні предмети, які, виступаючи її складовими, набувають нових якостей на певному етапі інтеграції. Ці нові властивості не можна вивести лише з окремих характеристик кожної дисципліни, бо вони виникають саме у процесі їх взаємодії в межах єдиної системи (Марущак, 2015, с. 396).

Відповідно до вищевикладеного, зазначимо, що функції кожної фахової дисципліни в структурі професійної підготовки майбутніх менеджерів в закладах вищої освіти є багатограними. Будучи елементом цілісної системи, що сприяє формуванню професійної мотивації в майбутніх менеджерах в процесі вивчення фахових дисциплін, слід відзначити, що кожна дисципліна повинна виконувати функції щонайменше на трьох рівнях:

- по-перше, на рівні автономного існування, коли предмет розглядається як окрема галузь знань, ізольована від загальної функціонально-системної структури;

- по-друге, на рівні початкової інтеграції з іншими освітніми

дисциплінами, що забезпечує взаємозв'язок і взаємодоповнення;

- по-третє, на рівні загальної інтеграції з іншими аспектами освітнього процесу в закладах вищої освіти, спрямованої на формування професійної мотивації в майбутніх менеджерів в процесі вивчення фахових дисциплін.

Безумовно, в контексті системного підходу процес професійної мотивації розглядається як цілісний процес, який складається з взаємопов'язаних компонентів, при цьому науковці виділяють структурні компоненти та досліджують їх на взаємозалежних рівнях ієрархії в межах метасистеми, як один з її елементів. В нашому випадку застосування системного підходу щодо проблеми формування професійної мотивації в майбутніх менеджерів у процесі вивчення фахових дисциплін дозволяє розглядати процес професійної підготовки майбутніх менеджерів як систему.

На нашу думку, процес мотивації до професійної діяльності являє собою послідовно зміною станів майбутніх менеджерів є цілеспрямованою взаємодією викладачів та здобувачів, тобто майбутніх менеджерів, підчас якої вирішуються освітньо-професійні завдання (Крушельницька, 2003, с. 127). В контексті системного підходу в цій ситуації ми можемо виділити два перші елементи системи мотивації майбутніх менеджерів до професійної діяльності. Їхня взаємодія в межах освітнього процесу в закладі вищої освіти передбачає набуття здобувачами досвіду з менеджменту, що було накопичено попередніми поколіннями. Втім, успішне засвоєння досвіду з менеджменту здійснюється в спеціально створених умовах, що передбачає активні та пасивні засоби. В цьому контексті з'являються ще два компоненти системи професійної підготовки такі, як зміст освіти з менеджменту та засоби. Звідси, вважаємо вищезазначені компоненти є компонентами складовими педагогічного процесу достатніми для пояснення механізмів її функціонування.

Представники соціологічного підходу (Дж. Локк, Лоулер, В. Оучі) розглядають поняття «мотивація» як систему стабільних мотивів, що формуються під впливом соціальних умов в межах суспільства або оточуючого середовища. Предметом дослідження в межах соціологічного підходу є особливості індивідуальної поведінки, на яку впливають соціальні інститути, норми, групи та ролі, які повинні виконувати індивіди в певних соціальних умовах. Ключовим аспектом дослідження в межах цього підходу є вплив соціальних груп та інститутів на формування мотивів індивіду та взаємозв'язок між соціальною структурою та індивідуальними мовами.

В контексті соціологічного підходу, Т. Березюк (2021) зазначає, що формуванню позитивної мотивації майбутніх менеджерів до здійснення

соціальної взаємодії у професійній діяльності та набуття професійних мотивів прагнення стати фахівцями з високим рівнем сформованості вмінь соціальної взаємодії, які усвідомлюють їх визначальну роль у здійсненні професійної діяльності сприяє впровадження різноманітних форм і методів проведення занять з фахових дисциплін, що імітують особливості майбутньої професійної діяльності, пов'язаної із соціальною взаємодією та використанням активних форм проблемного навчання, дидактичних ігор; застосування групових форм організації навчального процесу як стимулу активності для всіх здобувачів, що безумовно становить невід'ємну складову в компетентнісній парадигмі сучасного фахівця-менеджера (Березюк, 2021, с. 60).

Одним з провідних підходів щодо розуміння сутності поняття «мотивація» є психолого-педагогічний підхід, в межах якого мотивацію науковці розглядають як комплекс мотивів до навчальної або професійної діяльності, що формується в освітньому процесі або в процесі саморозвитку особистості. В межах цього підходу науковці досліджують виникнення та розвиток зовнішніх та внутрішніх мотивів майбутніх фахівців або здобувачів, тобто вище було зазначено про існування таких видів мотивації. Втім, слід відзначити, що в контексті психолого-педагогічного підходу науковці досліджують педагогічні методи формування мотивації, які передбачають стимулювання, заохочення та створення мотиваційного середовища.

Проведене теоретичне вивчення досвіду щодо визначення структури професійної мотивації майбутніх менеджерів та теоретико-методологічний аналіз положень щодо досліджуваного явища дозволи засвідчити факт, що на сьогодні відсутнє установлене визначення поняття «професійна мотивація в майбутніх менеджерів», у зв'язку з чим виникає необхідність розглянути структурні компоненти професійної мотивації в майбутніх менеджерів.

Перш ніж визначити та запропонувати авторський варіант структурних компонентів професійної мотивації майбутніх менеджерів в процесі професійної підготовки, вважаємо за потрібним розглянути існуючі наукові точки зору щодо досліджуваного явища попередніх дослідників та науковців.

Отже, на думку вітчизняного дослідника В. Табачука (2024), модель мотивації персоналу підприємства, зокрема науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, складається з низки основних елементів, що перебувають у взаємозв'язку та спільно сприяють підвищенню ефективності й продуктивності трудової діяльності, а саме:

– по-перше, мотиви та потреби менеджерів та персоналу становлять фундамент для розроблення мотиваційних стратегій, які можна класифікувати за

рівнями, тобто від елементарних (фізіологічні потреби, потреба в безпеці) до соціальних потреб (прагнення до поваги та самореалізації);

– по-друге, загальні цілі та стратегія розвитку підприємства, зокрема, підвищення якості освітніх послуг, розвиток наукових досліджень і впровадження інновацій, забезпечення конкурентоспроможності підприємства та його позиціонування на ринку потребують бути узгодженими із інтересами, цілями та професійними орієнтирами працівників, оскільки таке узгодження сприяє формуванню синергії між індивідуальними та організаційними цілями, що, своєю чергою, підвищує мотивацію персоналу;

– по-третє, реалізація загальних цілей та стратегій розвитку підприємства, тобто для успішної реалізації цілей важливо забезпечити належні ресурси та підтримку;

– по-четверте, оцінювання відповідності досягнення цілей підприємства має на меті регулярне оцінювання результатів і ключових показників діяльності працівників, що дозволяє виявити як їхні досягнення, так і проблемні напрями для подальшого розвитку та удосконалення;

– по-п'яте, оцінювання ефективності існуючих мотиваційних програм на підприємстві, зокрема, важливо не лише впроваджувати мотиваційні програми, але й регулярно оцінювати їхню ефективність завдяки різноманітними методами, такими як анкетування, інтерв'ю з персоналом, а також аналіз результатів їхньої професійної діяльності;

– по-шосте, винагорода як мотиваційний інструмент є одним із ключових елементів мотиваційного механізму в межах компенсаційної політики, яка проявлятися як у матеріальній формі (оплата праці, премії, бонуси), так і в нематеріальній (визнання, сприяння професійному та кар'єрному зростанню);

– по-сьоме, індивідуалізація підходів до системи винагороди набуває особливого значення, оскільки кожен працівник має власні потреби, мотиваційні чинники та ціннісні орієнтири, що формують його унікальний психологічний мотиваційний профіль, який важливо враховувати під час визначення форм і обсягів заохочення, а також доцільно брати до уваги особистий внесок кожного працівника в досягнення загальних результатів підприємства;

– по-восьме, запровадження регулярного зворотного зв'язку, індивідуалізованих механізмів винагороди та забезпечення прозорості в системі оцінювання сприятиме формуванню позитивного професійного середовища для працівників, оскільки такий підхід не лише посилює їхню мотивацію, але й позитивно впливає на ефективність діяльності підприємства (Табачук, 2024, с. 220).

Авторське розуміння структури професійної мотивації в майбутніх менеджерів яка представлена чотирма компонентами: *особистісно-мотиваційний, когнітивним, діяльнісним та рефлексивним*, які візуально зображено на рис. 1.

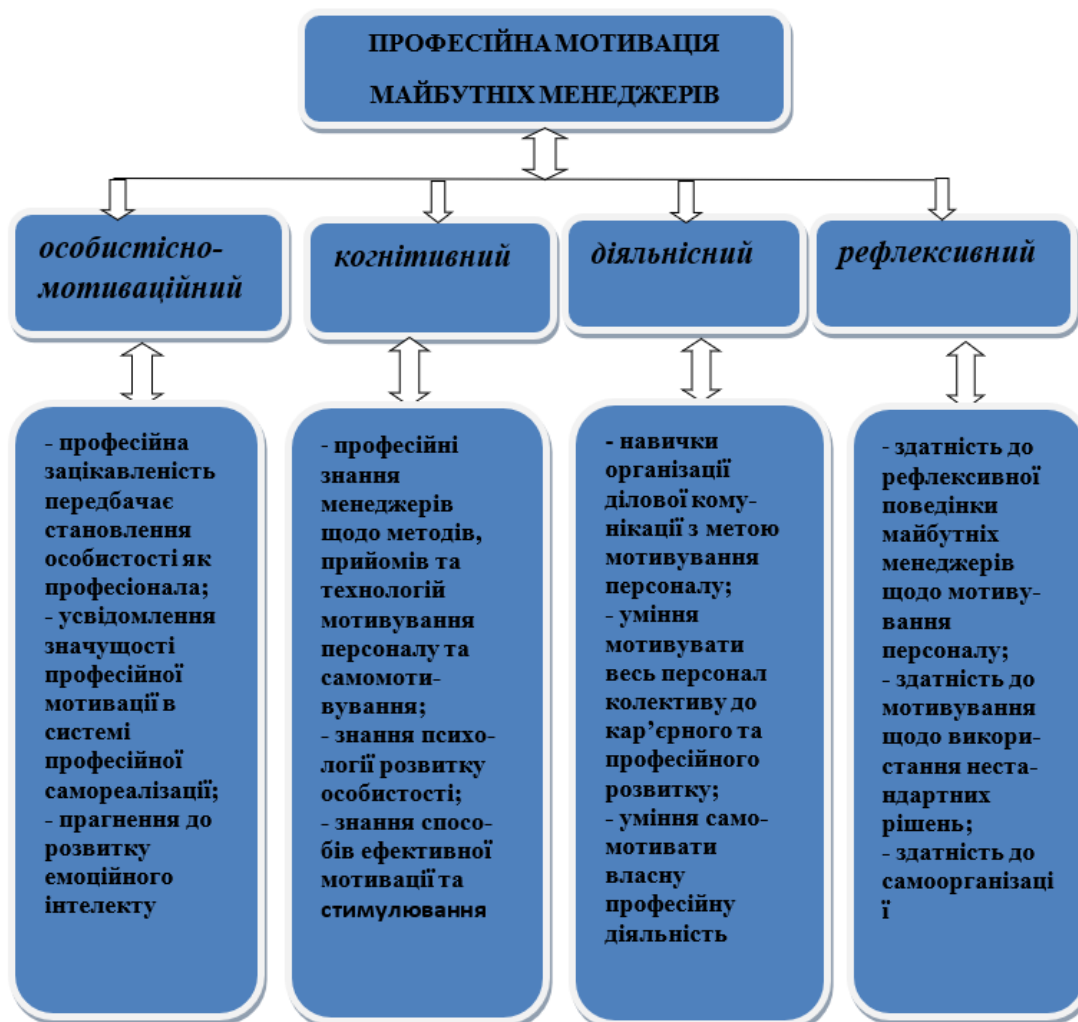


Рис. 1. Структура професійної мотивації в майбутніх менеджерів в процесі професійної підготовки

Розглянемо кожен компонент структури детально, але не окремо, а в системному контексті, де будуть також визначені міжструктурні взаємозв'язки всіх структурних компонентів:

1) особистісно-мотиваційний компонент відрізниться потребою та прагненням володіти професійними навичками, професійною компетентністю та професійно-значущими особистісними якостями менеджера, що є мотиваційним стимулом для самореалізації в професійній діяльності. Цей компонент характеризується такими показниками, як:

- професійна зацікавленість передбачає становлення особистості як

професіонала, оскільки виникнення зацікавленості до певного роду діяльності сприяє виникненню мотивації та прагненню до формування професійно важливих якостей та навичок майбутніх менеджерів;

- усвідомлення значущості професійної мотивації в системі професійної самореалізації майбутніх менеджерів в досягненні кар'єрного зростання;

- прагнення до розвитку емоційного інтелекту, важливої якості менеджерів, щоб здійснювати ефективну управлінську діяльність. Емоційний інтелект сприяє розумінню і прийняттю, як власних, так і інших позитивних чи негативних емоцій, якостей, форм поведінки, а також прагнення до оволодіння здатності відчувати настрій співрозмовника незалежно від характеру й часу знайомства. Завдяки наявності емоційного інтелекту майбутні менеджери набувають авторитету серед підлеглих.

Очевидно, що ефективна мотивація повинна охоплювати як внутрішні мотиви, так і зовнішні стимули, ґрунтуючись на виявленні потреб, що зумовлюють трудову поведінку як окремих співробітників, так і колективу в цілому. Чітке формулювання досяжних цілей сприяє кращому розумінню працівниками того, як їхня професійна діяльність впливає на досягнення загальних результатів.

2) когнітивний компонент характеризується володінням знань щодо професійної мотивації та має такі професійні характеристики майбутніх менеджерів:

- професійні знання менеджерів щодо методів, прийомів та технологій мотивування персоналу та самомотивування відповідно до запитів сучасної економіки та ринку праці;

- знання психології розвитку особистості, зокрема знання типів темпераменту та різних характерних якостей особисті кожного з членів персоналу з метою використання індивідуального підходу до кожного співробітника в системі особистіно-професійної мотивації, тобто прагнення вивчення та розуміння поведінки персоналу в конкретній виробничій ситуації;

- знання способів ефективної мотивації та стимулювання до професійної діяльності персонал;

3) діяльнісний компонент характеризується комплексом вмінь та навичок майбутніх менеджерів щодо професійної мотивації, які мають такі професійні характеристики майбутніх менеджерів, як:

- навички організації ділової комунікації з метою мотивування персоналу, дотримуючись норм ділової етики та норм етичної поведінки

менеджерів з персоналом;

- уміння визначати темперамент та характер кожного члену персоналу з метою використання індивідуального підходу до кожного співробітника в системі мотивації, тобто прагнення вивчення та розуміння поведінки персоналу в конкретній виробничій ситуації;

- уміння мотивувати весь персонал колективу до кар'єрного та професійного розвитку відповідно до власних інтересів та компетентності кожного співробітника;

- уміння самотивувати власну професійну діяльність, завдяки самоорганізації, саморефлексії;

4) рефлексивний компонент характеризується здатностями та вміннями майбутніх менеджерів ініціювати професійну мотивацію в кожному члені персоналу, які мають такі професійні характеристики майбутніх менеджерів, як:

- здатність до рефлексивної поведінки майбутніх менеджерів щодо мотивування персоналу до перспективного розвитку компанії, що передбачає кар'єрний та професійний розвиток кожного працівника відповідно до його інтересів та компетентності;

- здатність майбутніх менеджерів до мотивування персоналу щодо використання нестандартних рішень та використання інноваційних технологій в управлінні;

- здатність до самоорганізації майбутніх менеджерів, що сприяє мотивуванню персоналу до кар'єрного та професійного розвитку відповідно до власних інтересів та компетентності кожного співробітника.

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Професійна мотивація розглядається як внутрішній рушійний чинник розвитку професіоналізму майбутнього менеджера, а також як важливий управлінський механізм мотиваційного менеджменту. Вона виступає беззаперечним засобом ефективного функціонування організації. Мотивація слугує внутрішньою умовою подальшого вдосконалення особистості, забезпечує сталість її професійних поглядів, виступає стимулятором не лише ціннісних орієнтирів, а й інтелектуальних, емоційно-вольових процесів, впливає загалом на результати професійної діяльності. Отже, враховуючи окреслену проблематику, предметом наших подальших наукових пошуків буде вивчення методів та способів впливу мотивації на професійну самосвідомість особистості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Березюк, Т. П. (2021). Психологічні особливості розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів не виробничої сфери у вищих навчальних закладах.

Дис. ... кандидата психологічних наук. Київ.

2. Крушельницька, О. В. (2003). *Управління персоналом : навчальний посібник*. Київ: Кондор.

3. Марущак, О. В. (2015). Структура системного підходу до професійної підготовки майбутніх учителів технологій. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*, 41, 394–399.

4. Табачук, В. О. (2024). Концептуальні засади формування сучасної моделі мотивації у закладах вищої освіти. *Економіка та суспільство*, 65, 212 – 224. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-65-144>

METHODOLOGICAL BASIS OF THE STRUCTURE OF PROFESSIONAL MOTIVATION IN FUTURE MANAGERS IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL TRAINING

Ihor Kovalevskyi

Postgraduate Student of the Department of Pedagogy
State Institution “Luhansk Taras Shevchenko National University”,
Poltava, Poltava region, Ukraine
ORCID ID 0009-0003-2582-6861
kovalevskij2024@gmail.com

Abstract. The article presents the results of an empirical study of the structure of professional motivation in future managers. According to the results of the study, the characteristics of the structure of professional motivation common to students are identified: positive connections of learning and cognitive motives with social, communicative and failure prevention motives, as well as positive connections of prestige and failure prevention motives. It is noted that in the current conditions of economic transformation, dynamic development of the labor market and increasing requirements for the professional competence of future managers, the problem of forming intrinsic motivation is of particular importance. Managers, as key objects of management processes, should not only possess the necessary knowledge and skills, but also be highly motivated to perform their professional activities effectively. The quality of managerial decisions, the ability to innovate, adaptability to change, and the overall performance of organizations depend on the level of their motivation. However, the modern system of professional training of future managers requires a thorough methodological approach to revealing the structure of professional motivation, which will ensure a targeted impact on its formation during the educational process in higher education institutions. That is why the study of the methodological foundations of building the structure of professional motivation of future managers is important and timely, as it contributes to the effectiveness of their professional training and the development of personal and professional self-realization.

Professional motivation is considered as an internal driving factor in the development of professionalism of a future manager, as well as an important management mechanism of motivational management. It is an indisputable means of effective functioning of the organization. Motivation serves as an internal condition for further improvement of the personality, ensures the stability of its professional views, acts as a stimulator not only of value orientations, but also of intellectual, emotional and volitional processes, and generally influences the results of professional activity. Therefore, taking into account the identified problems, the subject of our further scientific research will be the study of methods and means of influencing motivation on the professional self-awareness of a person.

Key words: professional motivation; structure of professional motivation; motives of educational activity; external professional motives; internal professional motives; future managers.

REFERENCES

1. Bereziuk, T. P. (2021). *Psykholohichni osoblyvosti rozvytku profesiinoi kompetentnosti maibutnikh menedzheriv nevyrobnychoi sfery u vyshchych navchalnykh zakladakh* [Psychological Peculiarities of Development of Professional Competence of Future Non-production Managers in Higher Educational Institutions]. *PhD Thesis*, Kyiv. [in Ukrainian].
2. Krushelnytska, O. V. (2003). *Upravlinnia personalom : navchalnyi posibnyk* [Personnel management : a study guide]. Kyiv, Kondor. [in Ukrainian].
3. Marushchak, O. V. (2015). *Struktura systemnoho pidkhodu do profesiinoi pidhotovky maibutnikh uchyteliv tekhnolohii* [Structure of a systematic approach to the professional training of future technology teachers]. *Suchasni informatsiini tekhnolohii ta innovatsiini metodyky navchannia v pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problemy*, 41, 394–399. [in Ukrainian].
4. Tabachuk, V. O. (2024). *Kontseptualni zasady formuvannia suchasnoi modeli motyvatsii u zakladakh vyshchoi osvity* [Conceptual foundations for the formation of a modern model of motivation in higher education institutions]. *Ekonomika ta suspilstvo*, 65, 212–224. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-65-144>. [in Ukrainian].

Матеріали надійшли до редакції
14.03.2025 р.