

МОТИВАЦІЯ ДО ПРАЦІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ У ВИХОВНОМУ ПРОЦЕСІ КОЛЕДЖУ

У статті звернено увагу на питання моральної цінності праці, висвітлено особливості формування ціннісного ставлення до праці в майбутніх будівельників. Автор вказує на необхідні професійні якості студентів, які впливають на стан самоосвітньої компетентності, а саме: сформованість мотивації до самоосвітньої діяльності; потребу в самоосвіті та у творчому самовираженні; наявність інтересу до професійно-спрямованих дисциплін; самозаохочення; володіння вміннями планувати свою самоосвітню діяльність і виявляти самостійність; навчально-інтелектуальні, комунікативні вміння, а також уміння орієнтуватися в інформаційних потоках; культуру мовлення, рефлексію, самоконтроль, наполегливість, відповідальність. У статті виокремлено мотиви, серед яких є професійні, пізнавальні, мотиви соціальної ідентифікації, утилітарні. Звертається увага на основні етапи процесу мотивації: виникнення потреб; розроблення стратегії і пошук шляхів задоволення потреб; визначення тактики діяльності і поетапне її здійснення; задоволення потреб й одержання матеріальної чи духовної винагороди. Зауважується, що значну роль у формуванні ціннісного ставлення до праці в майбутніх будівельників відіграє нематеріальна мотивація, складовими частинами якої є: гуманізація праці; розвиток виробничої демократії; планування кар'єри; регулювання робочого часу; інформованість колективу тощо.

Ключові слова: майбутні будівельники, виховний процес коледжу, стимул, мотив, мотивація до праці, методи мотивації, професійний саморозвиток.

Економічна ситуація в Україні висуває нові вимоги до розроблення моделі соціально-економічного механізму визначення цінності людської праці й ефективного використання робочої сили не взагалі, а з урахуванням реально існуючих економічних умов. Якість застосування такого механізму буде найбільш значною в тому випадку, якщо найповніше і найоб'єктивніше будуть враховані економічні, технологічні, соціальні, організаційні та інші особливості господарського розвитку країни [9].

Питання моральної цінності праці, трудової поведінки, мотивації ефективної праці та вдосконалення механізмів соціально-економічних мотивацій підприємницької діяльності стали предметом дисертаційних досліджень М. Блажка ("Зайнятість і мотивація праці в аграрній сфері", 2006); Т. Бордюгова ("Моральна цінність праці: філософсько-культурологічний аналіз", 2008); О. Витвицької ("Вдосконалення механізмів соціально-економічних мотивацій підприємницької діяльності", 2000); О. Гніденка ("Мотивація ефективної праці в сільськогосподарських підприємствах", 2000); Н. Іщенко ("Мотивація ефективної зайнятості на регіональному ринку праці", 2008); Є. Кончаківського ("Ефективність праці та її мотивація в аграрній сфері АПК", 2009); І. Кучерука ("Мотивація аграрної праці", 1999); М. Титарчука ("Трудова поведінка особистості як підприємницька діяльність", 2004); І. Черніна ("Роль цінності людської праці в ринкових перетвореннях (соціально-економічний аспект)", 2000). Значну кількість публікацій вітчизняних і закордонних науковців присвячено дослідженню питань ефективності праці та її мотивації. Серед них – наукові праці В. Адамчука, І. Багрової, О. Чаєнова та інших.

Однак формуванню ціннісного ставлення до праці майбутніх будівельників у науковому педагогічному дискурсі уваги приділено недостатньо.

Мета статті – проаналізувати особливості формування мотиваційного складника щодо праці в майбутніх будівельників.

Вивчення особливостей професійної підготовки інженера-будівельника та проведений аналіз освітньо-кваліфікаційної характеристики фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня "бакалавр" напряму підготовки 6.060101 "Будівництво" кваліфікації інженера-будівельника денної форми навчання дали змогу виокремити підходи, методи, засоби та необхідні професійні якості студентів, які впливають на стан самоосвітньої компетентності, а саме: сформованість мотивації до самоосвітньої діяльності; потребу в самоосвіті та у творчому самовираженні; наявність інтересу до професійно-спрямованих дисциплін; самозаохочення; володіння вміннями планувати свою самоосвітню діяльність і виявляти самостійність; навчально-інтелектуальні, комунікативні вміння, а також уміння орієнтуватися в інформаційних потоках; культуру мовлення, рефлексію, самоконтроль, наполегливість, відповідальність [7, с. 5].

Мотивація – це процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації. Мотивація потрібна для ефективного виконання робіт і реалізації управлінських рішень. Поза мотивацією ніяка цілеспрямована діяльність неможлива [6].

На думку дослідників, механізм мотивації професійного саморозвитку особистості під час підготовки у ВНЗ уможливорює розроблення необхідних процедур керування навчально-професійною діяльністю. Спрямувальним компонентом мотивації є цілеспрямований мотиваційний вплив. Він концентрує силу і водночас вираженість позиції викладача в системі педагогічної взаємодії. Її процес включає, по суті, низку ситуацій, у межах яких і відбувається мотиваційний вплив як інструмент мотиваційного забезпечення професійного саморозвитку людини в навчально-професійній діяльності.

Механізм самоорганізації в професійному саморозвитку є не менш значущим. Він має відповідати висуненим вимогам, забезпечувати їх дотримання. Варто зазначити, що система вимог має потворні вияви, якщо вона відображає принцип “вимоги не для всіх”. Особистість може розвивати в собі орієнтацію на пристосування до обставин, пов'язаних із відходом від вимог. Можливість не дотримуватися вимог є мірою особливого становища, що забезпечується певним статусом, наближенням до впливової особи, згодою розв'язувати ситуації некоректними способами [5].

І. Володарська, Н. Ізергін, А. Марков пропонують об'єднати всі мотиви в чотири групи: професійні, пізнавальні, соціальної ідентифікації, утилітарні. Прикладом професійних мотивів вони називають прагнення стати висококваліфікованим фахівцем; пізнавально-інтелектуальних – бажання отримувати задоволення від самого процесу навчання; соціальної ідентифікації – прагнення студентів до гарного навчання заради соціального схвалення з боку оточуючих; утилітарних – бажання мати матеріальну винагороду та уникнення засудження з боку близьких [2].

Процес мотивації поділяють на чотири основні етапи: виникнення потреб; розроблення стратегії і пошук шляхів задоволення потреб; визначення тактики діяльності і поетапне її здійснення; задоволення потреб й одержання матеріальної чи духовної винагороди. Мотивація праці – це бажання працівників задовольнити свої потреби через трудову діяльність. Мотивація праці – це одна з найважливіших функцій менеджменту, що являє собою стимул групи працівників до діяльності щодо досягнення цілей підприємства через задоволення їх власних потреб. Головні важелі мотивації – стимули і мотиви. Під стимулом розуміється матеріальна винагорода певної форми, наприклад заробітна плата. На відміну від стимулу, мотив є внутрішньою спонукальною силою: бажання, потяг, орієнтація, внутрішні цільові установки та ін. Отже, мотивація – це процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації. Мотивація потрібна для ефективного виконання робіт і реалізації управлінських рішень. Поза мотивацією ніяка цілеспрямована діяльність неможлива [6].

У виховному процесі підготовки майбутніх будівельників до діяльності на підприємстві варто враховувати, що система мотивування має передбачати кілька етапів. Перший етап – розроблення і впровадження методики матеріального і морального стимулювання. Залежно від можливостей підприємства необхідно передбачити досить високий рівень надбавок і премій для того, щоб продемонструвати реальну зацікавленість керівника підтримати прагнення до якісної роботи. Під час оплати праці варто використовувати такі залежності: між засобами на оплату праці і результатом економічних цілей; між якістю, результативністю праці кожного працівника та заробітною платою; між рівнем заробітної плати і можливістю задоволення основних потреб працівників (забезпечення так званого соціального мінімуму); між результатами праці працівників та їх економічним і моральним суспільним визнанням. Ефективними факторами мотивації вирізняють: виховання особистості, самоповаги працівників; формування системи лідерства і визнання лідерів; здійснення принципів командної роботи; довіру і делегування повноважень; оцінку якості роботи працівників із боку керівництва. Особливу увагу під час проектування системи мотивування необхідно приділяти процесам, що впливають на конкурентоспроможність продукції. Це передбачає розроблення другого етапу – системи мотивування працівників у напрямі творчої діяльності. На другому етапі пропонують покращення системи мотивування працівників, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємства. Третій етап характеризується створенням загальної системи мотивації, що базується на підготовленій філософії якості й передбачає глибокі зміни в розумінні якості праці. Мова йде про формування цінностей і установок персоналу на більш динамічне оновлення всіх аспектів діяльності для завоювання передових позицій у конкурентній боротьбі [4, с. 256].

Готовність до самопізнання, вміння організувати власну діяльність, формування настанови на самоосвітню діяльність протягом життя є підставами професійної самореалізації особистості [1, с. 75]. Тому мотивація професійного саморозвитку має ґрунтуватися саме на досягненні цієї мети. Значну роль у формуванні ціннісного ставлення до праці в майбутніх будівельників відіграє нематеріальна мотивація, складниками якої є: гуманізація праці; розвиток виробничої демократії; планування кар'єри; регулювання робочого часу; інформованість колективу тощо. Завдяки використанню прийомів нематеріальної мотивації значно підвищується лояльність фахівців, формується почуття гідності, поваги до підприємства, до його цінностей. Складовими частинами нематеріальної мотивації можуть бути: усна подяка за виконану роботу; привселюдне визнання особистого внеску працівника; присвоєння звання “кращий працівник”; надання більших повноважень на робочому місці; можливість брати участь в управлінні підприємством; гнучкий графік роботи; лист із подякою батькам; додаткове навчання за рахунок підприємства та ін.

Під час формування системи мотивації майбутніх будівельників слід враховувати певні принципи, а саме: розмір винагороди має визначатися на основі об'єктивної оцінки результатів праці працівника; зв'язок винагороди з результатами особистої праці – працівник має знати, яку винагороду він отримує за результати своєї праці; зв'язок винагороди з результатами діяльності колективу – винагорода має бути адекватною трудовому внеску кожного працівника в результаті діяльності всього колективу; терміновість отримання винагороди – винагорода має бути вручена одразу за досягненням очікуваного результату; значущість винагороди – винагорода має задовольнити певну частку потреб працівника; зрозумілість винагороди – порядок визначення винагороди має бути зрозумілим кожному працівнику підприємства і бути, з його позицій, справедливими;

стимулююча роль винагороди – винагорода має стимулювати подальшу активізацію професійної діяльності працівника, зростання її ефективності [8].

У сучасних умовах задоволення різноманітних потреб та запитів майбутніх будівельників може бути здійснено через велику кількість методів мотивації результативності діяльності, які можна поділити на три групи: економічні (прямі): відрядна оплата, почасова оплата, премії за раціоналізацію, участь у прибутках, оплата навчання, виплати за максимальне використання робочого часу; економічні (непрямі): пільгове харчування, доплати за стаж, пільгове користування житлом, транспортом та ін.; не грошові: збагачення праці, гнучкі робочі графіки, охорона праці, програми підвищення якості праці, просування по службі, участь у прийнятті рішень на вищому рівні. За іншою класифікацією всі методи мотивації можуть мати матеріальний або нематеріальний характер. Матеріальне стимулювання: основна заробітна плата (тарифна частина); премії за результати роботи; доплати; надбавки; участь працівників у прибутку підприємства; надання соціальних послуг (медична страховка, відпочинок, харчування тощо). Нематеріальне стимулювання: регулярний зворотний зв'язок; залучення працівників до управлінських процесів; конкурси для виявлення кращих працівників; кар'єрне просування; корпоративні заходи, свята тощо – стимулювання працівників наданням вільного часу [3].

Висновки. Таким чином, вирізняють методи мотивації до праці майбутніх будівельників: економічні (прямі); економічні (непрямі); негрошові. До основних етапів процесу мотивації включають: виникнення потреб; розроблення стратегії і пошук шляхів задоволення потреб; визначення тактики діяльності і поетапне її здійснення; задоволення потреб й одержання матеріальної чи духовної винагороди.

Використана література:

1. Вієвська М. Формування мотивації фахівця до безперервної професійної освіти / М. Вієвська, Л. Красовська // Вища школа. – 2011. – № 1. – С. 75–82.
2. Володарская И. А. Некоторые проблемы формирования профессионализма у курсантов военного артиллерийского университета / И. А. Володарская, Н. Д. Изергин, А. С. Марков. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [www.document./http://www.oim.ru/reader.asp?whichpage=1&mytip=1&word=&pagesize=15&Nomer=138](http://www.oim.ru/reader.asp?whichpage=1&mytip=1&word=&pagesize=15&Nomer=138).
3. Зеленько Г. І. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства / Г. І. Зеленько, Л. Ю. Ганжурова. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/2259>.
4. Кучер Л. Р. Розроблення системи мотивування працівників комерційних підприємств / Л. Р. Кучер // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – № 15.2. – С. 256–261.
5. Ляшенко І. В. Формування професійної мотивації студентів до успішної фахової діяльності / І. В. Ляшенко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=1076.
6. Мотивація і оплата праці. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/13930518/ekonomika/motivatsiya_oplata_pratsi.
7. Пришупа Ю. Ю. Формування самоосвітньої компетентності майбутніх інженерів-будівельників у процесі професійної підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / Ю. Ю. Пришупа ; Національний авіаційний університет. – Київ, 2016. – 21 с.
8. Урманов Ф. Ш., Касімова А. А. Мотивація – основний чинник ефективності управлінської праці / Ф. Ш. Урманов, А. А. Касімова. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : ven.ztu.edu.ua/article/download/119592/114575.
9. Чернін І. М. Роль цінності людської праці у ринкових перетвореннях (соціально-економічний аспект) : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.01.01 / І. М. Чернін ; Донец. держ. ун-т. – Донецьк, 2000. – 18 с.

References:

1. Viievskaya M. Formuvannya motyvatsii fakhivtsia do bezpererвної profesiinoi osvity [The specialist's motivation formation for continuous professional education] / M. Viievskaya, L. Krasovska // Vyshcha shkola. – 2011. № 1. – S. 75–82.
2. Volodarskaja I. A. Nekotorye problemy formirovaniya professionalizma u kursantov voennogo artillerijskogo universiteta [Some problems of professionalism formation among cadets of the military artillery university] [Elektronnyj resurs] / I. A. Volodarskaja, N. D. Izergin, A. S. Markov. – Rezhim dostupa: www.document./http://www.oim.ru/reader.asp?whichpage=1&mytip=1&word=&pagesize=15&Nomer=138.
3. Zelenko H. I., Hanzhurova L. Yu. Motyvatsiia yak chynnyk pidvyshchennia efektyvnosti pratsi personalu pidpriemstva [Motivation as an improving factor in the personnel enterprise efficiency] / [Elektronnyj resurs] – Rezhym dostupu : <http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/2259>.
4. Kucher L. R. Rozroblennia systemy motyvuvannia pratsivnykiv komertsiiynykh pidpriemstv [The commercial enterprises employees' motivation system development] / Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy, 2009. № 15.2. S.256–261.
5. Liashenko I. V. Formuvannya profesiinoi motyvatsii studentiv do uspishnoi fakhovoi diialnosti [The students' professional motivation formation for successful professional activity] / [Elektronnyj resurs] – Rezhym dostupu : https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=1076.
6. Motyvatsiia i oplata pratsi [Motivation and labor payment] / [Elektronnyj resurs] – Rezhym dostupu : http://pidruchniki.com/13930518/ekonomika/motivatsiya_oplata_pratsi.
7. Pryshupa Yu. Iu. Formuvannya samoosvitnoi kompetentnosti maibutnykh inzheneriv-budivelnikiv u protsesi profesiinoi pidhotovky [The future engineers-builders' self-education competence formation in the process of professional training] : avtoref. dys. ... kand. ... ped. nauk : 13.00.04 – teoriia i metodyka profesiinoi osvity / Yu. Iu. Pryshupa ; Natsionalnyi aviatsiinyi universytet. – K., 2016. – 21 s. – ukr.
8. Urmanov F. Sh., Kasimova A. A. Motyvatsiia – osnovnyi chynnyk efektyvnosti upravlinskoj pratsi [Motivation – the main factor in the effectiveness of managerial labor] / F. Sh. Urmanov, A. A. Kasimova [Elektronnyj resurs] – Rezhym dostupu : ven.ztu.edu.ua/article/download/119592/114575.
9. Chernin I. M. Rol tsinnosti ljudskoi pratsi u rynkovykh peretvorenniakh (sotsialno-ekonomichnyi aspekt) [The role of human labor in market transformations (socio-economic aspect)] : avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : 08.01.01 / I. M. Chernin ; Donetsk. derzh. un-t. – Donetsk, 2000. – 18 s. – ukr.

Кондратова М. В. Мотивация к труду будущих специалистов строительства и архитектуры в воспитательном процессе колледжа

В статье затронуты вопросы нравственной ценности труда, освещены особенности формирования ценностного отношения к труду у будущих строителей. Автор называет необходимые профессиональные качества студентов, которые влияют на состояние самообразовательной компетентности, а именно: сформированность мотивации к самообразованию; потребность в самообразовании и в творческом самовыражении; наличие интереса к профессионально-направленным дисциплинам; самопоощрение; владение умениями планировать свою самообразовательную деятельность и проявлять самостоятельность; учебно-интеллектуальные, коммуникативные умения, а также умение ориентироваться в информационных потоках; культура речи, рефлексия, самоконтроль, настойчивость, ответственность.

В статье выделены мотивы, среди которых: профессиональные, познавательные, мотивы социальной идентификации, утилитарные. Обращается внимание на основные этапы процесса мотивации: возникновение потребностей; разработку стратегии и поиск путей удовлетворения потребностей; определение тактики деятельности и поэтапное ее осуществление; удовлетворение потребностей и получение материального или духовного вознаграждения. Отмечается, что значительную роль в формировании ценностного отношения к труду у будущих строителей играет нематериальная мотивация, составляющими которой являются: гуманизация труда; развитие производственной демократии; планирование карьеры; регулирование рабочего времени; информированность коллектива и тому подобное.

Ключевые слова: будущие строители, воспитательный процесс колледжа, стимул, мотив, мотивация к труду, методы мотивации, профессиональное саморазвитие.

Kondratova M. V. The future building and architecture specialists' labor motivation factors in the college educational process

The article focuses on issues of labor moral value; features of the value attitudes formation towards the future builders' work are highlighted. The author points out the necessary professional qualities of students who influence the state of self-educational competence, namely: the formation of motivation to self-education; the need for self-education and creative self-expression; presence of interest in professionally directed disciplines; self-promotion; possession of skills to plan their self-educational activities and to identify independence; educational-intellectual, communicative skills, as well as ability to navigate in information flows; speech culture, reflection, self-control, persistence, responsibility. The article outlines motives, among which professional, cognitive, motives of social identification, utilitarian.

Attention is drawn to the main stages of the process of motivation: the emergence of needs; developing a strategy and finding ways to meet needs; definition of activity tactics and its phased implementation; satisfaction of needs and reception of material or spiritual rewards. It is noted that a significant role in shaping the value attitude to work for future builders plays non-material motivation, the components of which are: humanization of labor; development of industrial democracy; career planning; regulation of working time; the team awareness and so on.

Key words: future builders, college educational process, stimulus, motive, motivation for work, methods of motivation, professional self-development.