УДК 377:37.048.44

Єршова Людмила Михайлівна,
доктор педагогічних наук, доцент,
головний науковий співробітник лабораторії
професійної кар'єри
Інституту професійно-технічної освіти
НАПН України

ЗАСТОСУВАННЯ ТЕОРІЙ МОТИВАЦІЇ В ПРОЦЕСІ ПРОЕКТУВАННЯ СИСТЕМИ КОНСУЛЬТУВАННЯ МОЛОДІ З РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

Проаналізовано трансформацію теорій мотивації й зумовлену ними еволюцію поглядів особистості на професійний успіх. Узагальнено сучасні мотиваційні теорії та обґрунтовано особливості їх застосування в процесі проектування системи консультування молоді з розвитку професійної кар'єри. Проблема мотивації розглядається як інтегрований науково-практичний феномен, представлений різними векторами наукового дискурсу: історико-педагогічним, соціально-педагогічним та психолого-педагогічним. З'ясовано, що процес мотивування діяльності є ефективним лише за умови комплексного застосування відомих теорій мотивації. Сформульовано основні вимоги до організації системи психолого-педагогічного консультування молоді з професійної кар'єри.

Ключові слова: професійна освіта, професійна кар'єра, теорії мотивації, система консультування молоді з професійної кар'єри.

Постановка проблеми. Важливим аспектом організації консультування молоді з питань професійної кар'єри є проблема мотивації, яка в сучасній науці має низку різних обґрунтувань. Її розуміють як сукупність факторів, що визначають поведінку, як спонукання, що стимулює й спрямовує активність організму, як процес психічної регуляції певної діяльності, як механізм способів реалізації конкретних форм діяльності тощо. Проте, в будь-якому разі, мотивація, беззаперечно, залишається ключовим чинником вибору та ефективності професійної діяльності. Попри те, що сучасною наукою розроблено безліч способів впливу на мотивацію людини, ефективність їх дуже залежить від значної кількості мікро- та макрочинників та залишається доволі непередбачуваним критерієм результативності. Відтак, актуальними є визначення специфіки обґрунтування проблеми мотивації в

різних теоріях розвитку професійної кар'єри та особливості їх використання у процесі консультування учнів ПТНЗ із професійної кар'єри.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наявність великого обсягу наукових джерел і літератури з проблем мотивації визначає також існування значної кількості різних поглядів на її обґрунтування та застосування. Найбільш відомі теорії мотивації (заохочень і покарань, психологічні, змістові, процесуальні) засвідчують неможливість однозначного трактування мотивації людської діяльності. Досліджуючи професійну кар'єру людини, так само не можна обійти проблему визначення особливостей її мотивації як ключового фактору ефективного кар'єрного розвитку особистості. Здебільшого, як базові поняття дослідження проблеми професійної кар'єри науковці пропонують розглядати психодинамічну модель вибору кар'єри (У. Мозер, Е. Бордін, А. Маслоу), теорію походження професійних інтересів (А. Роу), теорії розвитку (Е. Шпрангер, Е. Гінцберг, У. Джейд, Д. Сьюпер), теорію вибору кар'єри (Дж. Холланд), теорії особистісних рис (П. Ламбінг, Д. Хант, Р. Осборн), теорію соціального навчання (Дж. Роттер), теорії мотивації кар'єри (де Вінтер, Д. Макклелланд).

Окремі аспекти проектування системи консультування з професійної кар'єри учнів ПТНЗ представлено в роботах сучасних науковців: С. Алєксєєвої (сучасні підходи до розвитку професійної кар'єри, формування готовності учнів ПТНЗ до вибору та реалізації професійної кар'єри) [1; 11, с. 64-77], Д. Закатнова (педагогічні технології підготовки молоді до професійного самовизначення) [2], Л. Злочевської (технології педагогічної підтримки вибору й реалізації професійної кар'єри) [11, с. 78-94], О. Мельник, Н. Гончар (методи психодіагностики у професійному самовизначенні молоді) [9], В. Лозовецької (методологічні підходи до розвитку професійної кар'єри) [6], В. Орлова (формування уявлень молоді про життєвий і професійний успіх, формування кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ) [10; 11, с. 34-63], М. Шимановського (здоровий спосіб життя як

фактор вибору й реалізації професійної кар'єри) [11, с. 169-191] та ін. Спільною для всіх сучасних праць, присвячених проблемі дослідження мотивації, є теза про те, що процес мотивування діяльності є ефективним лише за умови комплексного застосування відомих теорій мотивації. При цьому, відкритим залишається питання доцільності та результативності поєднання певних теорій у процесі консультування молоді з питань професійної кар'єри, що зумовлює актуальність обраної проблеми.

Метою статті є узагальнення сучасних мотиваційних теорій і концепцій та обґрунтування особливостей їх застосування у процесі проектування системи консультування учнів професійно-технічних навчальних закладів з розвитку професійної кар'єри.

Виклад основного матеріалу. Сучасні дослідники визнають, що найбільш ефективною є така мотивація, котра забезпечує гармонію внутрішніх (особистісних) і зовнішніх стимулів. Виходячи з того, що потреби людини є історично й психологічно детермінованими, не можна вести мову про сталий комплекс наукових теорій, які б забезпечували однакову ефективність мотивації особистості до вибору та розвитку професійної кар'єри у різні періоди життєдіяльності як окремої людини, так і суспільства в цілому. Теорії мотивації, так само, як і потреби людини, зазнавали постійних трансформацій, детермінуючи певну еволюцію поглядів особистості на професійний успіх.

Ґенеза наукової думки бере початок із теорії заохочень і покарань (метод «батога і пряника»), що орієнтувалася, насамперед, на кінцевий результат, а не на особисті потреби людини. Перехід до другого етапу еволюції теорій мотивації характеризується низкою взаємопов'язаних макрочинників, серед яких – зростання технологій виробництва і, відповідно, загострення конкуренції й підвищення оплати праці кваліфікованих працівників, а з іншого, – високий рівень безробіття і зниження заробітної плати серед широких верств із низьким рівнем професіоналізму. У XIX ст. на

професійні орієнтації та мотивацію молоді значний вплив мали також соціальні фактори, зокрема, становий устрій держави. Відомо, що професійна освіта того часу, в першу чергу, визначалася особливостями станової приналежності особистості. Наприклад, діти церковнослужителів були орієнтовані на здобуття духовної освіти, для чого створювалися спеціальні заклади як для юнаків, так і для дівчат. Представники міщанського стану традиційно навчалися в ремісничих, мистецьких і комерційних закладах. Для дітей військового стану засновувалися спеціалізовані військові освітні установи. Не існувало офіційної заборони щодо навчання дітей в інших закладах, однак, консервативна свідомість станового суспільства не сприймала відчуження молоді від професійних орієнтирів свого стану.

Проте геополітичні й економічні зміни початку XIX ст. зруйнували становість і зумовили необхідність врахування чинників, що визначали особливості професійного вибору особистості, а саме: економічні (прогресивна оплата праці, яка впливала на продуктивність), соціальні (соціальний статус і престиж), психологічні (рівень вдоволеності роботою). Аналіз цих чинників зумовив активізацію психологічних підходів до обґрунтування мотивації, де вперше стали враховуватися неформальні відносини всередині різних соціальних груп, вплив неформальних лідерів на поведінку членів групи, групові норми й традиції.

У середині XIX ст. акцент досліджень переноситься ученими на вивчення потреб особистості як головного чинника управління її діяльністю. Так з'явилася низка теорій, названих згодом «змістовними»: К. Альдерфера (теорія існування, зв'язку та росту), Ф. Герцберга (теорія двох факторів), Д. Макклелланда (теорія набутих потреб), А. Маслоу (теорія ієрархії потреб). Цей етап еволюцій теорій мотивації також пов'язаний із соціальними та економічними змінами першої половини XX століття. Економіка все більше потребувала працівників із високим рівнем професіоналізму й мотивації до

успіху. Автори змістовних теорій проаналізували численні фактори, здатні впливати на прагнення людини до успіху та усвідомлення його суті.

А. Маслоу висунув ідею ієрархічності людських потреб, відповідно до якої особа, задовольнивши потреби нижчого рівня (фізіологічні та безпеки), отримує стимул до реалізації вищих потреб (у визнанні, повазі, самоактуалізації) [8]. Тобто успіх може мати місце на кожному рівні, віддзеркалюючи рівень домагань і самооцінку конкретної особистості. З цієї точки зору, кар'єрні прагнення людини також визначаються рівнем її актуальних потреб, освітою, вихованням, життєвими цілями й цінностями. К. Альдерфер виділяв три групи потреб (в існуванні, соціальних зв'язках та зростанні), за суттю схожих на потреби, сформульовані А. Маслоу. Водночас він наголошував на нелінійному характері їх реалізації і здатності діяти у зворотному напрямі (від вищих до нижчих). К. Альдерфер акцентував увагу на тому, що ступінь задоволення потреб є різною у всіх людей. Основною, на думку вченого, є та група потреб, на якій людина зупиняється, що й визначає мету й характер її професійної діяльності та уявлення про успіх.

Д. Макклелланд визначальними щодо мотивації особистості вважав потреби у владі, успіху та прихильності [7, с. 258, 303, 372,]. Ця теорія, по суті, інтегрувала економічні, соціальні та психологічні фактори впливу на вибір людиною професійної діяльності і ставлення до неї. Аналіз цих потреб дає змогу говорити про зростання значимості психологічних факторів, що можуть бути потужними мотиваторами професійної діяльності, і які по силі мотивації не поступаються заробітній платі.

Зростання потреби у владі зумовлюється підвищенням рівня освіти особистості й набуттям професійного досвіду [7, с. 651]. Відповідно до ціннісних орієнтирів особи, ця потреба може сформувати два типи людей: з потребою у владі заради самої влади, або заради вирішення певних колективних професійних проблем. Потреба в успіху визначає мотивацію досягнень, рівень якої також залежить від низки психологічних факторів –

схильності до ризику й реформаторства або, натомість, прагнення уникати будь-яких ризиків, здатних погіршити сформований імідж [7, с. 650]. Потреба в прихильності, так само, залежить від низки психологічних чинників, серед яких – рівень розвитку емпатії, екстравертованості, комунікативності, стійкості до стресу тощо. Високий рівень цих психоемоційних властивостей зумовлює потребу людини у формуванні довкола себе сприятливого психоемоційного клімату, налагодженні дружніх культурних і виробничих стосунків із членами свого колективу, отриманні схвалення від авторитетних людей [7, с. 653].

З точки зору професійного розвитку особистості, важливе значення посідає двофакторна теорія мотивації Ф. Герцберга [12, с. 186-195]. Вона, як і попередні, базується на визнанні нижчих і вищих рівнів людських потреб, які визначають рівень задоволеності людини своєю працею. У контексті дослідження впливу цих потреб на уявлення особистості щодо професійної кар'єри, зростає актуальність аналізу гігієнічних і мотивуючих факторів упливу на професійну діяльність. Зокрема, Ф. Герцберг наполягає на тому, що справжніми мотиваторами є вищі потреби особистості (у професійному зростанні, визнанні, успіху), які дають змогу додаткову відповідальність сприймати не як навантаження, а як виявлення довіри. До гігієнічних факторів учений пропонує відносити всі, котрі забезпечують збереження здоров'я: комфортні умови й безпеку праці, соціальний захист працівників, заробітну плату. Автор руйнує звичний стереотип про те, що рівень заробітної плати найбільше визначає ставлення фахівця до своєї діяльності. На його переконання, професійну діяльність більше стимулює очікування підвищення заробітної плати, ніж факт її підвищення. Щойно людина звикає до певної винагороди, як вона перестає виконувати стимулюючу функцію. З огляду на це, для розвитку професійної кар'єри заробітна плата виконує функцію перманентного стимулу, а не головного мотивуючого фактору.

Ці теорії уможливлюють виокремити індивідуальні особливості розвитку професійної кар'єри особистості. Наприклад, люди з високим рівнем потреби у прихильності (афіліації) не завжди мають успіх при виконанні індивідуальних завдань і, через надмірний рівень емпатії, не відзначаються ефективною керівною діяльністю. Тому вони рідше здійснюють адміністративну кар'єру, водночас, мають хороші шанси для реалізації професійної, яка потребує навичок створення довірчої атмосфери, особливої дипломатичності, толерантності й тактовності. Особи, в системі цінностей яких переважає орієнтація на «владу заради влади», через страх її втратити не схильні до ризику й реформаторства, тому й не завжди можуть забезпечити розвиток професійної кар'єри, котра поступається перед кар'єрою адміністративною. Водночас, вони здатні досить ефективно керувати невеликими колективами працівників, забезпечуючи хорошу продуктивність праці. Однак, працівники з потребою у «владі заради прогресу», натомість, адміністративну кар'єру можуть сприймати як умову прискорення розвитку кар'єри професійної.

Особистості зі значною потребою в успіху легко приймають ризиковані рішення і здатні успішно організовувати роботу великих груп людей. Проте їм не приносить задоволення копітка буденна робота з віддаленими перспективами, що визначає вектор їх зростання у напрямі вертикальної, а не горизонтальної кар'єри. Для цих типів особистостей різну стимулюючу силу має також заробітна плата. Сильна потреба у визнанні й прихильності пояснює готовність працівника ефективно працювати за невисоку заробітну плату в колективі, де створені комфортні психоемоційні умови. Люди з потужною потребою у владі заради влади готові поступитися матеріальними благами на користь владних повноважень. Особистості ж, орієнтовані на владу заради прогресу, схильні вгамовувати свої матеріальні та фінансові амбіції задля досягнення результатів виробництва, з якими й пов'язують у перспективі зростання свого матеріального благополуччя. Працівники з

високою потребою в успіху мотивуються досить високим рівнем винагороди за свою професійну діяльність. Водночас, варто пам'ятати, що розуміння успіху залежить також від життєвих цінностей і принципів особистості. Якщо, наприклад, усвідомлення успіху пов'язане з отриманням матеріальних благ, певного особистісного статусу і престижу, та низька заробітна плата погано стимулюватиме їхню активність, ініціативність і готовність до напруженої діяльності. Якщо успіх розуміється як суспільне визнання, асоціюється з відчуттям соціальної значимості, тоді людина здатна знаходити в собі внутрішні резерви для стимулювання навіть мало оплачуваної роботи.

Із 1960-х рр. розпочався новий етап еволюції наукових поглядів на мотивацію особистості до професійної діяльності, відображений у процесуальних теоріях (С. Врум, П. Гудмен, Р. Келлі, Е. Лоулер Д. Мак-Грегор, А. Портер). Акцент аналізу зміщувався із потреб особистості (зміст мотивації) на дослідження умов і можливостей їх задоволення (процес мотивації). Найбільш відомою є комплексна теорія мотивації Портера-Лоулера, що акумулює елементи двох теорій – очікувань і справедливості [5, с. 45]. У новій моделі мотивація об'єднує потреби, очікування та суб'єктивні уявлення працівника про справедливість винагороди. Основними компонентами цієї моделі є: індивідуальні особливості працівника, витрачені ним зусилля, отримані результати, ступінь задоволення ними та рівень винагороди. Оскільки очікування людини та її сприйняття рівня справедливості винагороди завжди є суб'єктивними, важливість індивідуальних особливостей особистості у цій теорії набуває особливого значення. Аналіз взаємозв'язків структурних компонентів моделі дав змогу ученим зробити висновок, що висока результативність праці є, в першу чергу, причиною задоволення людини процесом і результатами своєї роботи, а не їх наслідком.

Теорії В. Врума та Портера-Лоулера стали поштовхом для формування сучасної концепції партисипативного управління, що передбачає можливість

делегування керівних повноважень найманим працівникам і вважається найбільш ефективним засобом використання потенціалу людських ресурсів, організації та розвитку професійної кар'єри. Сучасні дослідники пропонують інтегрувати мотиваційні моделі різного рівня на кожному етапі підйому особистості по ієрархічній кар'єрній вертикалі. Д. Макклелланд сформулював основні умови економічного зростання держави, а саме: стимулювання особистісного розвитку громадян, утвердження принципів високої ефективності, встановлення стандартів продуктивності праці, гармонійний розподіл трудових ресурсів тощо [7, с. 456].

З огляду на це, можна також визначити основні вимоги до організації системи психолого-педагогічного консультування молоді з професійної кар'єри, а саме: ґрунтовне знання консультантами усіх теорій мотивації особистості до професійної діяльності, забезпечення психолого-педагогічної діагностики особистості, дослідження особливостей мотивації учнівської молоді до вибору професійної діяльності та розвитку професійної кар'єри, використання таких технологій мотивації, які б відповідали індивідуальним особливостям кожної особистості. У процесі консультування учнівської молоді з питань вибору, реалізації та розвитку власної професійної кар'єри проблема мотивації має розглядатися як інтегрований науково-практичний феномен, представлений різними векторами наукового дискурсу: історико-педагогічним (врахування історичних особливостей еволюції мотиваторів професійної кар'єри), соціально-педагогічним (аналіз економічних, стратових, гендерних, етнокультурних чинників впливу на мотивацію молоді щодо вибору професії й розвитку кар'єри) та психолого-педагогічним (дослідження психологічних факторів впливу на систему мотивів молоді, що визначають траєкторії її професійного самовизначення й саморозвитку).

Уявлення учнів професійно-технічних навчальних закладів про мотивацію до вибору професії та розвиток професійної кар'єри можна класифікувати за детермінантами і характером. Зокрема, вони визначаються:

особливостями особистісної спрямованості, життєвими цілями, цінностями та орієнтирами особистості, рівнем прагнень та рівнем розвитку самооцінки учнів, особливостями розвитку їхньої пізнавальної та емоційно-вольової сфери, широтою світогляду, обсягом знань учнів про людину, суспільство, професію, специфікою родинного виховання, станом фінансового становища сім'ї, економічними та соціально-політичними обставинами певного часопростору. За характером ці уявлення є: дисипативними (нечіткими, розсіяними, позбавленими конкретного змісту), конформними (здебільшого ретранслюють думки авторитетних джерел), прагматичними («професійне зростання» найчастіше асоціюється з вертикальною адміністративною, а не горизонтальною професійною кар'єрою, «професійний успіх» – із соціальним статусом і престижем, а не соціальною відповідальністю, потреба у владі – з можливістю мати більше прав і привілеїв, а не соціально важливих справ).

З'ясовано, що в учнів ПТНЗ у процесі планування кар'єри домінують потреби нижчого рівня. Середній і низький рівень розвитку когнітивної сфери визначає переважання потреби в існуванні порівняно з потребою у визнанні. Несформованість «Я-концепції» особистості, занижений рівень самооцінки багатьох учнів ПТНЗ зумовлюють відсутність достатньої віри в себе й пояснюють низький мотивуючий вплив потреби в успіху. Більшість потреб вищого рівня учні ПТНЗ не сприймають для себе як реальні (потреба в соціальному визнанні і схваленні, у владі як способі реалізації соціально важливих і корисних проектів, в успіху – як можливості досягнення високої професійної майстерності тощо), тому вони не сприймаються ними як мотиватори. Найбільш потужними факторами, що набувають демотивуючої сили, є нестабільний стан економіки держави, недосконала економічна політика, низький рівень фінансового забезпечення родини, неефективна освітня політика країни, меркантильні виховні традиції сім'ї, відсутність у ПТНЗ центрів консультування молоді з розвитку професійної кар'єри.

Сучасна Україна потребує збільшення числа людей з високим рівнем мотивації до успіху і, відповідно, формування суспільства з високим рівнем загальної мотивації до успішної професійної діяльності, що дасть змогу виховати достатню кількість фахівців з підприємницьким мисленням, високим рівнем економічної активності, соціальної відповідальності та міцною громадянською позицією. З огляду на це, доцільно вжити низку заходів, що можуть бути реалізовані на загальнодержавному рівні, рівні галузевих міністерств, інституційному рівні (школи, ПТНЗ, ВНЗ), урядових організацій та родини як першої ланки соціалізації особистості.

На загальнодержавному рівні залишаються відкритими: послідовне утвердження принципів високої ефективності професійної діяльності, визначення стандартів продуктивності праці, запровадження справедливої системи оплати праці в усіх галузях професійної діяльності, правове забезпечення гармонійного розподілу трудових ресурсів.

На рівні галузевих міністерств є потреба в чіткому законодавчому забезпеченні реалізації допрофесійної підготовки учнів загальноосвітніх шкіл, гармонізації професійної й загальноосвітньої підготовки учнів ПТНЗ, ефективної кількості соціогуманітарних дисциплін у вищих навчальних закладах, правовому регулюванні запровадження системи консультування учнів загальноосвітніх шкіл та ПТНЗ із професійної кар’єри.

На інституційному рівні доцільно: забезпечити системне консультування учнів загальноосвітніх шкіл, ПТНЗ та студентів вищих навчальних закладів із проблеми вибору, планування, реалізації та розвитку професійної кар’єри; включити основи психолого-педагогічної діагностики особистості до обов’язкової складової змісту освіти загальноосвітніх шкіл, ПТНЗ, коледжів і вищих навчальних закладів; підсилити соціогуманітарний компонент змісту освіти. Учні й студенти мають отримувати якісні знання про свою особистість, її пізнавальну, емоційно-вольову й комунікативну сфери, темперамент, характер і спрямованість, самооцінку, життєві орієнтири

й цінності, що сприятиме формуванню «Я-концепції» особистості й виступатиме потужним мотиватором молоді до розвитку професійної кар'єри. Так, мають не лише формуватися стійкі уявлення молоді про мотивацію до професійного успіху, а й виховуватися педагогічні й керівні кадри для навчально-виховних і виробничих колективів. Якість вихованої в навчальних закладах інтелігенції має потужний вплив на психоемоційну й виробничу атмосферу очолюваних нею організацій і підприємств, що може стати як потужним мотиватором, так і демотиватором розвитку професійної кар'єри особистості, забезпечуючи економічне зростання чи провокуючи економічну стагнацію країни.

На рівні неурядових організацій варто запроваджувати соціальні проекти, які допомогли б навчально-виховним інституціям реалізовувати програму якісної соціогуманітарної освіти молоді, її економічного, екологічного, національно-патріотичного розвитку. Це б значно посилило здатність українського суспільства протистояти інформаційним атакам гібридної війни, сформувати верству позитивно мислячих, ініціативних, соціально відповідальних громадян, внутрішньо вмотивованих до професійного успіху на благо своєї особистості, родини, країни.

На рівні родини гострою залишається проблема соціогуманітарної, зокрема, психолого-педагогічної освіти батьків, як найперших джерел, із яких учні отримують інформацію про професію, кар'єру, успіх. Очевидно, що якість цього рівня безпосередньо залежить від реалізації сформульованих вище завдань. У вищих навчальних закладах студенти усіх спеціальностей мають отримувати соціогуманітарні знання, необхідні для правильного виховання дітей. Школи, органи місцевої влади й неурядові організації, в контексті реалізації принципу зв'язку школи, сім'ї та громадськості, можуть створювати для батьків мережу консультаційних центрів, пунктів, курсів, які б дали їм змогу поширювати знання, необхідні для реалізації ефективного

виховання в сім'ї дитини як майбутньої гармонійної особистості, успішного професіонала й активного громадянина.

Висновки. З огляду на це, найменш витратним і найбільш ефективним на початковому етапі вирішення проблеми з підвищення кар'єрної компетентності учнів ПТНЗ є створення в системі ПТО мережі консультаційних центрів професійної кар'єри.

Використана література

1. Алєксєєва С. В. Сучасні підходи до розвитку професійної кар'єри: педагогічний аспект /С. В. Алєксєєва // Проблемы современного педагогического образования. – Ялта : РИО ГПА, 2015. – Вып. 47. – Ч 5. – С. 3–8. – (Сер.: Педагогика и психология).
2. Закатнов Д. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення [монографія] / Д. Закатнов. – К. : Педагогічна думка, 2012. – 160 с.
3. Підготовка учнів професійно-технічних навчальних закладів до планування й реалізації професійної кар'єри : теорія і практика : монографія / [Алєксєєва С. В., Закатнов Д. О., Орлов В. Ф. та ін.]; за наук. ред. Д. О. Закатнова. – К. : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 196 с. – С. 64-77.
4. Методи психодіагностики у професійному самовизначенні молоді : метродичний посібник [для педагогічних працівників] / автори: О. В. Мельник, Л. С. Злочевська, Н. С. Гончар. – К. : Педагогічна думка, 2012. – 112 с.
5. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія / В. Т. Лозовецька. – Київ, 2015. – 279 с.
6. Орлов В. Ф. Формування уявлень учнівської молоді про життєвий і професійний успіх / В. Ф. Орлов // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми пошуки і перспективи. – 2014. – № 4. – С. 17-28.
7. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб : Питер, 2008. – 352 с.
8. Макклелланд Д. Мотивация человека / Д. Макклелланд Д. – СПб : Питер, 2007. – 672 с. – (Мастера психологии).
9. Херцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман. – Москва : Вершина, 2007. – 240 с.
10. Колот А.М. Мотивація персоналу / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2006. – 340 с.

References

1. Alieksieieva S. V. Suchasni pidkhody do rozvytku profesiinoi kariery: pedahohichnyi aspekt /S. V. Alieksieieva // Problemy sovremennoho pedahohycheskoho obrazovanyia. – Yalta : RYO HPA, 2015. – Vyp. 47. – Ch 5. – S. 3–8. – (Ser.: Pedahohyka y psykholohyia).
2. Zakatnov D. Tekhnolohii pidhotovky uchnivskoi molodi do profesiinoho samovyznachennia [monohrafiia] / D. Zakatnov. – K. : Pedahohichna dumka, 2012. – 160 s.
3. Pidhotovka uchniv profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladiv do planuvannia i realizatsii profesiinoi kar'iery : teoriia i praktyka : monohrafiia / [Alieksieieva S. V., Zakatnov D. O., Orlov V. F. ta in.]; za nauk. red. D. O. Zakatnova. – K. : TOV «NVP Polihrafservis», 2014. – 196 s. – S. 64-77.

4. Metody psykhodiahnostyky u profesiinomu samovyznachenni molodi : metrodychnyi posibnyk [dlia pedahohichnykh pratsivnykiv] / avtory: O. V. Melnyk, L. S. Zlochevska, N. S. Honchar. – K. : Pedahohichna dumka, 2012. – 112 s.
5. Lozovetska V. T. Profesiina kar'iera osobystosti v suchasnykh umovakh : monohrafiia / V. T. Lozovetska. – Kyiv, 2015. – 279 s.
6. Orlov V. F. Formuvannia uiavlen uchnivskoi molodi pro zhyttievyi i profesiinyi uspikh / V. F. Orlov // Modernizatsiia profesiinoi osvity i navchannia: problemy poshuky i perspektyvy. – 2014. – № 4. – S. 17-28.
7. Maslou A. Motyvatsyia y lychnost / A. Maslou. – SPb : Pyter, 2008. – 352 s.
8. Makklelland D. Motyvatsyia cheloveka / D. Makklelland D. – SPb : Pyter, 2007. – 672 s. – (Mastera psykholohyy).
9. Khertsberh F. Motyvatsyia k rabote / F. Khertsberh, B. Mosner, B. Blokh Snyderman. – Moskva : Vershyna, 2007. – 240 s.
10. Kolot A.M. Motyvatsiia personalu / A.M. Kolot. – K. : KNEU, 2006. – 340 s.

Ершова Людмила Михайловна,
доктор педагогических наук, доцент,
главный научный сотрудник лаборатории
профессиональной карьеры
Института профессионально-технического
образования АПН Украины

ПРИМЕНЕНИЕ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПРОЕКТИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ МОЛОДЕЖИ ОТНОСИТЕЛЬНО РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Проанализировано трансформацию теорий мотивации и обусловленную ими эволюцию взглядов личности на профессиональный успех. Обобщены современные мотивационные теории и обоснованы особенности их применения в процессе проектирования системы консультирования молодежи по развитию профессиональной карьеры. Проблема мотивации рассматривается как интегрированный научно-практический феномен, представленный различными векторами научного дискурса: историко-педагогическим, социально-педагогическим и психолого-педагогическим. Отмечено, что процесс мотивации деятельности является эффективным только при условии комплексного применения известных теорий мотивации. Сформулированы основные требования к организации системы психолого-педагогического консультирования молодежи по профессиональной карьере.

Ключевые слова: профессиональное образование, профессиональная карьера, теории мотивации, система консультирования молодежи по профессиональной карьере.

Yershova Lyudmila
Doctor of Education, Associated professor,
Principal researcher of Professional life laboratory,
Institut of Vocational Technical Education of the
National Academy of Pedagogical Sciences of
Ukraine

APPLYING OF MOTIVATION THEORIES IN THE PROCESS OF DESIGNING CONSULTANCY SYSTEM OF EMPLOYMENT CAREER DEVELOPMENT FOR YOUNG PEOPLE

Motivation theories transformation and caused by them personality evolution of views on professional success were analyzed.

Were generalized modern motivational theories and justified features of their application in the design process of the young people consultancy system which was made for development their employment career.

The problem of motivation is considered as an integrated scientific and practical phenomenon represented by different vectors of scientific discourse: historical and pedagogical, social and pedagogical, psychological and pedagogical.

It has been found that the process of activity motivation is effective only if the integrated application of known theories of motivation.

The main requirements for system organization of psychological and pedagogical consultancy of young people with employment career were formulated.

Key words: occupational education, employment career, motivation theory, the system of consultancy young people with employment career.