

правленної підготовки студентів к командної діяльності еще в процесі їх професійного навчання в вищій школі. Розглянуті шляхи і методи формування їм необхідних навичок командної діяльності і культури міжособистісного спілкування.

А. А. Kharchenko, О. V. Podkolzina

### **FORMING STUDENTS SKILLS OF WORK IN COMMAND**

Reasons of wide distribution of command activity, its essence and advantages, are analysed. The necessity of purposeful preparation of students is shown to command activity as early as the process of their vocational training at higher school. Ways and methods of forming are considered by him necessary skills of command activity and culture of interpersonality intercourse.

*Стаття надійшла до редакції 29.06.2011 р.*

**УДК 159.331.101**

*Книш А.Є.  
м. Харків, Україна*

### **МОТИВАЦІЙНИЙ ПРОФІЛЬ МОЛОДОГО ВЧЕНОГО ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ЙОГО КАР'ЄРИ**

**Постановка проблеми.** За умов економічної кризи гостро постала проблема дослідження методів кар'єрного просування молодих науковців у вищих навчальних закладах. Адже за даними департаменту науково-технічного розвитку Міністерства освіти і науки, молоді та спорту середній вік дослідника в Україні складає на сьогодні 47,3 роки, середній вік доктора наук – 62,2 роки, а кандидата наук – 51,7 роки.

Не дивлячись на те, що в Україні діє ряд програм, що мають забезпечувати підтримку молодих вчених, масового омолодження вітчизняної науки не відбувається. На наш погляд, це в першу чергу пов'язано з неефективною політикою вишів в галузі стимулювання та мотивування діяльності молодих науковців.

Саме тому перед наукою постає потреба в дослідженні, згрупуванні та виокремленні тих методів мотивації, які будуть найбільш актуальними за сучасних умов.

Мотиваційні методи кар'єрного просування молодих співробітників вишів дають можливість контролювати кар'єру «початківців», покращувати їхню роботу. Однак, враховуючи сучасний стан управління кар'єрою у вітчизняних вищих навчальних закладах, можна говорити, що невивченими залишаються питання визначення важливості мотиваційних методів та їхнє розмежування.

Вирішення проблеми якісного мотивування молодих науковців може забезпечити сучасну науку і освіту якісними кадрами, здатними розвивати вітчизняну науку та зробити її конкурентоспроможною на світовій науковій арені.

**Аналіз попередніх досліджень.** Здійснений аналіз останніх досліджень та публікацій, присвячених проблемі мотивації професійного самовдосконалення особистості дозволяє стверджувати, що її розробкою займаються психологи, управлінці, соціологи та педагоги різних наукових шкіл. Так, проблемам мотивації трудової діяльності присвячені роботи таких вчених: А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.Мак-Грегор, Д.Мак-Клеланд, В.Врум, М.Вольський, Г.Цехановецький, М.Туган-Барановський, Д.Богиця, А.Колот та інші. Мотивація професійного самовдосконалення науково-педагогічних працівників є предметом досліджень таких вчених як О.О. Бодальов, А.О. Деркач, Є.П. Ільїн, О.Б. Орлов, В.О. Слатьонін та ін. В той же час в науковій літературі, особливо у вітчизняній приділяється дуже мало уваги дослідженню мотивації молодих вчених-дослідників.

**Мета статті** – визначення мотиваційних типів молодих вчених на різних етапах професійного становлення.

**Виклад основного матеріалу.** Наукова діяльність, як і будь-яка інша діяльність, завжди ціннісно орієнтована. Ціннісним змістом пронизані як цільові, так і мотиваційні аспекти наукової діяльності.

Для справжнього вченого пошук істини, відкриття нового є головною ціллю. У своїй творчості він направлений не тільки на реалізацію себе як особистості, розкриття своїх можливостей, здатностей і талантів, а й на принесення користі людям. Це зароджує в ньому почуття значущості власної діяльності, приносить глибоке внутрішнє задоволення. Головна ціль є для вченого одночасно і фундаментальною цінністю, що забезпечує стратегічну мотивацію його діяльності.

Згідно закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», молодий вчений - це фізична особа (громадянин України, іноземець або особа без громадянства), яка має повну вищу освіту та проводить фундаментальні та (або) прикладні наукові дослідження і отримує наукові та (або) науково-технічні результати, чий вік не перевищує 35 років[2].

Професійний і кар'єрний ріст наукового працівника - це не одне і те ж. Вчений може бути професіоналом найвищого класу з досить скромним кар'єрним статусом. І навпаки, він може досягти вершин кар'єри в плані адміністративно-чиновницького статусу, але при цьому не буде справжнім вченим - професіоналом. А якщо вчений ним і був, то кар'єрне зростання (в адміністративному плані) може заважати його професійному зростанню, а може і зовсім привести до деградації вченого як професіонала. Визнання в першому значенні (високий статус) починається з поваги колег, з посилянь на вченого та його праці і досягається у вищій мірі - в лауреатстві. Визнання в другому сенсі

(професійний і кар'єрний ріст) складається у присудженні вченому різного роду нагород, ступенів і звань, наданні йому посад в академічній ієрархії і т. п. Визнання виражається у тому, що вчений стає помітним, впливовою особою не тільки в науковому співтоваристві, але і в суспільстві. Його запрошують до участі в якості експерта в різного роду науково та соціально значущих проєктах.

Прагнення займатися науковою діяльністю, за даними Є. П. Ільїна, обумовлюється наступними причинами[4]:

- прагненням до пізнання і творення нового, невідомого (пізнавальні і творчі потреби) або потреба у творчій діяльності;
- бажанням зрозуміти певне явище самому і розкрити очі на його сутність іншим;
- інтересом до певної науки чи якогось конкретного питання;
- бажанням принести користь своїм відкриттям всьому людству або, принаймні, вирішити яку-небудь народногосподарське завдання;
- бажанням «залишити слід в історії» публікацією своєї роботи;
- бажанням досягнення певного соціального статусу (одержання вчених ступенів, звань);
- прагненням до самореалізації, до слави, популярності;
- можливістю отримання, завдяки науковій діяльності, високої посади, різних матеріальних благ.

Вплив цих мотивів на ефективність наукової роботи, на думку самих вчених, різна. Наприклад, видатний угорський біохімік А. Сент-Дьорд скептично відгукувався про високі прагнення молодих вчених як про безпосередній стимул наукової творчості. Він говорив, що якщо молода людина прагне в науку, щоб облагодіяти людство, то їй краще вступити на службу в благодійне товариство. Головним стимулом для вченого А. Сент-Дьорд вважав пізнавальну потребу, цікавість[8].

Інший не менш відомий вчений Рамон-і-Кахаль вважав, що не особливі інтелектуальні здібності відрізняють вчених від інших людей, а мотивація, яка об'єднує дві пристрасті: любов до істини і жагу слави[7].

За даними ряду закордонних психологів (наприклад, Д. Макклелланд), головним мотивом, що робить роботу вченого високопродуктивною, є «мотив досягнень»[5].

На жаль, даних про те, на якому етапі наукової кар'єри сильніше переважають ті чи інші мотиви, дуже мало. Це ж відноситься і до впливу на мотивацію наукової діяльності статевих відмінностей та інших особливостей людини. Так, С. І. Єріна та Є. Є. Соколова виявили, що для наукових працівників - жінок провідними мотивами є: матеріальне забезпечення (50% відповідей), бажання проявити себе (40% відповідей) і інтерес до самої роботи (33% відповідей). Для 21% опитаних жінок наукова робота є способом боротьби з мо-

нотонністю побуту, відходом від домашніх справ. Лише 6% жінок відповіли, що наукова робота потрібна їм для досягнення певного соціального статусу. Однак аналогічні дані для наукових працівників-чоловіків авторами не наводяться, у зв'язку з чим залишається незрозумілим, чи є отримані закономірності типовими тільки для жінок[4].

Управління кар'єрою кожного окремого молодого вченого має починатися з детального вивчення його особистості та, зокрема, його мотивів й спрямованостей. Ми підібрали відомі в психологічній літературі методи, що спрямовані на діагностику мотиваційної сфери особистості.

Як гіпотезу дослідження ми висунули припущення про те, що молоді вчені на різних етапах кар'єрного розвитку мають свої особливості мотиваційної сфери, а отже потребують специфічних методів стимулювання трудової діяльності.

При плануванні нашого дослідження ми ґрунтувалися на: змістовних теоріях мотивації, що аналізують структуру потреб і мотивів особистості та їх прояв (А. Маслоу, К. Адельфер, Ф. Герцберг); положенні про схильність особистості до певного типу професії (Є.А. Клімов); інформації про специфіку мотивації діяльності вчених (А. Маслоу, Є.П. Ільїн).

З метою отримання якнайбільш повного уявлення про структуру мотивації молодих вчених нами було підібрано методика «Структура мотивації», розроблену О.П. Єлісеєвим. Аналіз результатів за цією методикою дозволяє скласти уявлення про розвиненість двох груп мотивів «Досягнення» та «Відношення»[1].

Для діагностики загальної спрямованості особистості вченого нами була використана методика «Спрямованість особистості», що була запропонована чеськими вченими В. Смекалом і М. Кучером. Призначення методики - визначення спрямованості людини: особистісної (на себе), ділової (на завдання) і колективістської (на взаємодію)[6].

Задля виявлення рівня задоволеності потреб, пов'язаних з професійною діяльністю вчених нами була розроблена анкета.

Ми розбили твердження, що стосуються задоволеності молодим вченим його роботою на три основні блоки: задоволеність науковою роботою, задоволеність умовами праці, задоволеність відносинами у колективі.

Для формулювання категорій оцінювання у першому блоці ми провели опитування серед молодих вчених кафедри факультету Інформатика та управління НТУ «ХПІ». Всього в опитуванні прийняли участь 18 чоловік у віці від 22 до 31 року. 15 з них – аспіранти та співшукачі кафедри, що знаходяться у процесі виконання дисертаційного дослідження та троє кандидатів наук. Ми запропонували їм назвати перелік умов, що необхідний для кожного з них у їх науковій діяльності. В результаті нами було отримано більше 140 умов. Для анкети ми відібрали такі умови: перспективи наукової кар'єри; можливість навчання в аспірантурі та захисту дисертації; можливість наукових публікацій;

наукова компетентність та визначність авторитету наукового керівника; об'єктивність оцінки наукової роботи; доступність інформації за темою наукового дослідження.

Для формулювання тверджень, що мають відношення до другого блоку ми звернулися до аналізу основних умов, що сприяють вибору людиною того чи іншого місця праці, запропоновані Є. П. Ільїним. Згідно з аналізом вищезазначених умов, ми запропонували для оцінки респондентів 6 наступних характеристик: розмір заробітної плати; режим роботи; різноманітність праці; самостійність у прийнятті рішень; відповідність роботи особистісним здібностям; можливість кар'єрного просування[3].

Третій блок тверджень анкети був присвячений задоволеності респондентом відносинами у колективі. Для того, щоб сформулювати основні положення для оцінки, ми звернулися до опитувальника «Психологічний клімат в колективі», складений А.Ф. Фідлером[6]. Згідно його методики атмосферу в колективі варто оцінювати за наступними категоріями: рівень товарищескості та згоди в колективі; рівень співробітництва; рівень взаємної підтримки; рівень продуктивності спільної роботи; рівень відкритості у відносинах з колегами. Саме ці характеристики ми запропонували для оцінки нашим респондентам.

Для оцінки обраних тверджень досліджуваними, ми знайшли доцільним використання шкали Лайкерта.

Було проведено кількісний та якісний аналіз даних з використанням методів математичної статистики: U-критерій Манна-Уїтні та факторний аналіз. Статистична обробка даних виконувалася за допомогою пакету прикладних програм SPSS 17.0.

Дослідження проводилось в Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут», серед молодих вчених факультету Інформатики та управління. Експериментальною роботою було охоплено 35 молодих науковців, що в ході дослідження були поділені на три вікові категорії: перша група – 22-25 років, друга група – 26-30 років, третя група 31-35 років.

В результаті аналізу даних, отриманих при проведенні методики «Структура мотивації» було виявлено наступні особливості мотивації молодих вчених:

1. Майже у всіх вікових категоріях відсутні достовірні відмінності у рівні вираженості мотивів досягнення у жінок та чоловіків. Достовірні відмінності були знайдені тільки у прояві мотиву досягнення успіху: жінки вікової категорії 25-30 років менш спрямовані на успіх, ніж чоловіки їх однолітки ( $p \leq 0,01$ ) та жінки вікової категорії 30-35 років менш спрямовані на успіх, ніж чоловіки їх однолітки ( $p \leq 0,05$ ). Феномен меншої спрямованості жінок на успіх М. Хорнер назвала «конфліктом страху успіху»[3], а Д. Адамс довів, що жінки, які до 30 років досягають рівня професійної зрілості переключаються з направленості на досягнення професійного успіху на отримання задоволення

від особистісних відносин[4].

2. Мотивація досягнення найкраще виражена у представників другої групи. Так результати за показниками «мотив пізнання», «мотив змагання», «внутрішній мотив», «мотив складності завдання» у представників другої групи достовірно вищі, ніж у представників першої групи (при  $p \leq 0,01$ ); результати за показниками «мотив змагання» та «мотив складності завдання» у другій групі достовірно вищі, ніж у третій групі (при  $p \leq 0,01$ ), а за результати показником «мотив досягнення успіху» у другій групі достовірно вищі, ніж у третій групі (при  $p \leq 0,05$ ). Можливо це пов'язано з тим, що більшість опитаних нами науковці у віці 25-30 років готуються до важливого звершення – захисту дисертаційного дослідження.

3. У всіх вікових категоріях відсутні достовірні відмінності у рівні вираженості мотивів відношення у жінок та чоловіків, що означає, що і жінки, і чоловіки приблизно однаково мотивовані на якісне здійснення та всебічне осмислення наукової роботи.

4. Найнижчий рівень «мотивації відношення» спостерігається у першій групі. Так результати за показниками «мотив ініціативності», «мотив особистісного оцінювання змісту роботи» нижчі у «молодшій» групі, ніж у середній при  $p \leq 0,01$ , а за показниками «мотив самообілізації», «мотив оцінки власного зусилля» нижчі при  $p \leq 0,05$ . Результати за показниками «мотив самообілізації» та «мотив особистісного оцінювання» у першій групі нижчі, ніж у третій при  $p \leq 0,01$ .

5. Рівень вираженості «мотивації відношення» є найвищим у третьої групи. Так результати за показниками «мотив ініціативності», «мотив самообілізації», «мотив оцінювання власного зусилля» у третій групі вищі, ніж у другій при  $p \leq 0,01$ , а за показником «мотив особистісного оцінювання» вищий при  $p \leq 0,05$ . Таким чином, ми виявили, що з віком «Мотивація відношення» у молодих вчених стає більш високою.

В результаті аналізу даних, отриманих при проведенні методики «Спрямованість особистості» було виявлено наступні особливості спрямованості молодих вчених:

1. Жінки у віці 22-25 років частіше спрямовані на себе, ніж чоловіки, що достовірно при  $p \leq 0,05$ . З чого ми можемо зробити висновок, що жінки цієї вікової групи у більшій мірі потребують персональної уваги та заохочень, ніж чоловіки їх однолітки.

2. Жінки першої та другої груп достовірно більше спрямовані на відносини, ніж чоловіки (при  $p \leq 0,05$ ), отже вони мають потребу у груповій роботі, приємному соціальному кліматі та суспільному визнанні. Згідно даних М. Аргайла жінки у більшій мірі, ніж чоловіки мають більш тісні дружні відносини, вони більш схильні до саморозкриття[3]. За даними В.М. Бехтерева близько 80% неврозів у жінок є наслідком такого розвитку відносин, що розходиться з

їх ідеальним уявленням, в той час як у чоловіків подібні проблеми стають причиною невроту лише у 20% випадків[3].

3. Чоловіки другої групи у більшій мірі спрямовані на справу, ніж жінки їх однолітки (при  $p \leq 0,05$ ). Це можна пояснити тим, що чоловіки більше прагнуть досягти рівня майстерності якнайшвидше. Так, за даними Д.Левінсона більшість чоловіків закінчують своє професійне навчання та виходять на нову стадію професійної зрілості до тридцяти років, в той час як жінки демонструють в цей період певну професійну інфантильність[4].

4. В результаті порівняння середніх значень усіх вікових груп за показником «Спрямованості на себе» нами було виявлено, що у другій групі вони достовірно нижчі, в той час як у першій та третій знаходиться на достатньо високому рівні(при  $p \leq 0,05$ ). «Спрямованість на відносини» найнижча у третьої групи (розбіжності достовірні при  $p \leq 0,05$ ). При аналізі середніх показників «Спрямованості на справу» нами було виявлено тенденцію до більшої її вираженості зі збільшення віку (при  $p \leq 0,01$ ).

В результаті аналізу даних, отриманих при проведенні анкети «Задоволеність умовами праці» були виявлені деякі тенденції у зміні задоволеності умовами праці та мотивації. Так, задоволеність умовами праці та відносинами у колективі зростають з віком, у той час як задоволеність науковою роботою навпаки зменшується. Також, було виявлено тенденцію до збільшення мотивації «відношення» з віком, старші групи більш мотивуються внутрішніми чинниками, ніж молодші.

За даними опитування нами був виконаний факторний аналіз, що дозволив виявити факторну структуру мотивації та спрямованості молодих вчених на різних щаблях їх професійного розвитку. Факторна структура даних, отриманих у першій групі містить у собі три фактори: «Кар'єризм», «Пізнання та подолання», «Долаюча поведінка». Факторна структура даних, отриманих у другій групі містить у собі чотири фактори: «Пізнання та досягнення», «Товариський тип», «Долаюча поведінка», «Осмислений тип». У третій групі вчених було виділено такі типи: «Пізнання та прагнення першості», «Товариський тип», «Осмислений тип».

Висновки:

1. В статті проаналізовано основні мотиви, що спонукають людину до наукової діяльності. Підкреслено важливість якісного мотивування для кар'єрного розвитку молодого вченого.

2. Проаналізовано дослідження мотиваційної сфери особистості науковця за допомогою психологічних методик та, розробленої автором анкети.

3. Внаслідок тестування були виявлені особливості мотивації та спрямованості молодих вчених на різних етапах їх професійного становлення. Виявлені особливості можуть бути покладені за основу при побудові

кар'єрограми молодог вченого.

**Список літератури:** 1. *Єлісеєв О.П.* Практикум з психології особистості [Текст]/О.П. Єлісеєв. - СПб.: Пітер, 2005. 2. Закон України „Про наукову і науково-технічну діяльність” в редакції Закону України від 1 грудня 1998 року N 284-XIV. 3. *Ільїн Є.П.* Диференційна психологія професійної діяльності [Текст]/Є.П. Ільїн - СПб.: Пітер, 2008 рік. 4. *Ільїн Є.П.* Мотивація і мотиви [Текст]/Ільїн Є.П. - СПб.: Пітер, 2000. 5. *Макклеланд Д.* Мотивація людини [Текст]/ Д. Макклеланд - СПб, 2007. 6. *Райгородський Д.Я.* Практична психодіагностика. Методики та тести. Навчальний посібник [Текст]/Д.Я. Райгородський - Самара: БАХРАХ-М, 2002. 7. *Рамон-і-Кахаль С.* Автобіографія [Текст]/С.Рамон-і-Кахаль - М.: Медицина, 1985. 8. *Сент-Дьорді А.* Біоенергетика [Текст]/ А. Сент-Дьорді - М., 1960.

**Bibliography (transliterated):** 1. Eliseev O.P. Praktikum z psihologii osobistosti [Tekst]/O.P. Eliseev. - SPb.: Piter, 2005. 2. Zakon Ukraïni „Pro naukovu i naukovu-tehnichnu dijalnist” v redakcii Zakonu Ukraïni vid 1 grudnja 1998 roku N 284-XIV. 3. Il'in Є.P. Diferencijna psihologija profesijnoï dijalnosti [Tekst]/Є.P. Il'in - SPb.: Piter, 2008 rik. 4. Il'in Є.P. Motivacija i motivi [Tekst]/Il'in Є.P. - SPb.: Piter, 2000. 5. Makkleland D. Motivacija ljudini [Tekst]/ D. Makkleland - SPb, 2007. 6. Rajgorods'kij D.Ja. Praktichna psihodiagnostika. Metodiki ta testi. Navchal'nij posibnik [Tekst]/D.Ja. Rajgorods'kij - Samara: BAHRAH-M, 2002. 7. Ramon-i-Kahal' S. Avtobiografija [Tekst]/S.Ramon-i-Kahal' - M.: Medicina, 1985. 8. Sent-D'ordi A. Bioenergetika [Tekst]/ A. Sent-D'ordi - M., 1960.

А.Є. Книш

### **МОТИВАЦІЙНИЙ ПРОФІЛЬ МОЛОДОГО ВЧЕНОГО ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ЙОГО КАР'ЄРИ**

В статті розглянуті мотиваційні особливості осіб, що зайняті науково-дослідною діяльністю. Проаналізовані результати дослідження мотиваційних профілей молодих вчених різних вікових груп. Подані факторні структури мотиваційної сфери молодих вчених різних вікових груп.

А.Е. Кныш

### **МОТИВАЦИОННЫЙ ПРОФИЛЬ МОЛОДОГО УЧЕНОГО КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ЕГО КАРЬЕРЫ**

В статье рассмотрены мотивационные особенности личности, занятой в научно-исследовательской деятельности. Проанализированы результаты исследования мотивационных профилей молодых ученых разных возрастных групп. Поданы факторные структуры мотивационной сферы ученых разных возрастных групп.



А. Кныш

**MOTIVATIONAL PROFILE OF YOUNG SCIENTIST AS THE  
BASIS OF HIS CAREER**

The article deals with the motivational characteristics of personality, engaged in research activities. Analyzed the results of studies of motivational profiles of young scientists in different age groups. Shown factor structures of motivational sphere of scientists from different age groups.

*Стаття надійшла до редакції 15.06.2011*

**УДК 351.851:352**

*Єрмакова Л.М.  
м. Харків, Україна*

**УДОСКОНАЛЕННЯ КОНТРОЛЬНО–АНАЛІТИЧНОЇ ДІЯЛЬНО-  
СТІ КЕРІВНИКА ЗНЗ В УМОВАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**

**Постановка проблеми.** Сьогодні в усіх сферах життєдіяльності світового співтовариства відбуваються зміни ціннісних орієнтацій, що обумовлено тенденціями перетворень економічного і політичного характеру на рубежі ХХ–ХХІ століть. Глобалізація, зміна технологій, перехід до постіндустріального та інформаційного суспільства, утвердження пріоритетів сталого розвитку потребують радикальної модернізації освітянської галузі. Провідним напрямом розвитку суспільства стає безперервна освіта, яка є обов'язковою умовою стабільної соціалізації. В сучасних умовах соціального розвитку України удосконалення контрольно-аналітичної діяльності керівника ЗНЗ вимагає нових підходів до формування змісту, підбору методів і видів навчання в умовах післядипломної освіти.

**Останні дослідження і публікації.** Проблема контрольно-аналітичної діяльності керівника навчального закладу повсякчас привертала увагу науковців. Їй присвячені роботи Є. Березняка, В. Бондаря, В. Григораша, Г. Єльнікової, О. Касянової, Ю. Конаржевського, Н. Островецької, В. Пікельного, М. Поташника, Б. Тевліна, Т. Шамової та інших. Проте їх роботи є лише фундаментальними при вивченні даної управлінської функції, адже постійні зміни вимагають нового бачення, нових розробок, які б відповідали вимогам сучасної освітньої діяльності.

Вивчення науково-педагогічної літератури та стану проблеми на практиці показало, що хоча контрольно-аналітична функція є провідною серед інших функцій управління процесом навчання та є основним засобом збирання, вивчення, оброблення, узагальнення інформації про стан перебігу навчального процесу, науковий підхід у здійсненні контролю та педагогічного аналізу спостерігається досить рідко. Це пояснюється тим, що у педагогічній науці недо-