

# ПСИХОЛОГІЯ

УДК 331.101.3: 378.011.3-057.175

DOI: 10.31548/hspedagog2020.04.067

## ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ НУБіП УКРАЇНИ

**Л. А. АФАНАСЕНКО**, кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології

**А. Р. ДЕМ'ЯНЕНКО**, студентка 3-го курсу спеціальності «Психологія»  
*Національний університет біоресурсів і природокористування України*  
E-mail: [lariro.afanasenko@gmail.com](mailto:lariro.afanasenko@gmail.com)

**Анотація.** В статті мотивація визначається фундаментальною платформою професійної діяльності викладача вишу, і розуміється як складне, багаторівневе утворення, формування та розвиток якого залежить від сформованості потреб особистості, її мотивів, інтересів та цілей. Наведено результати дослідження мотиваційного комплексу науково-педагогічних працівників НУБіП України, які дозволили розкрити сутність їх професійної мотивації відповідно до визначених параметрів трудової діяльності та видів мотивів.

**Ключові слова:** мотивація, професійна діяльність, науково-педагогічний працівник.

**Актуальність.** Основою професійної діяльності є знання, а необхідною вимогою – здобуття освіти. Загальновідомо, що статус вишу, його престиж та конкурентоспроможність залежать від якості професійних знань випускників та затребуваності на ринку праці. Саме від кваліфікації науково-педагогічних працівників (НПП), їх компетентності, умов праці та життя, людських і моральних якостей, загальної культури, залежать і якість підготовки фахівців, і результативність господарського процесу. Специфіка професійної діяльності викладача вищої школи полягає не просто в реалізації власне фахових знань, а в забезпеченні навчально-виховного процесу, що значною мірою залежить від ступеня його вмотивованості. В основу професійної діяльності викладача вишу лежить сукупність мотивів – загальнотрудових, педагогічних та специфічних для вищої

школи. За класифікацією О. Леонтьєва та С. Рубінштейна розрізняють внутрішні та зовнішні мотиви. *Внутрішні мотивами* є ті, які походять від предмета мислення та безпосередньо пов'язані з процесом і результатом діяльності. *Зовнішні мотиви* – це мотиви, які походять від зовнішніх особистих утворень, не стосуючись змісту, процесу, результатів діяльності [3].

Тому, для розробки системи управління мотивацією та ефективного стимулювання НПП необхідно виявити структурну основу мотивів професійної діяльності.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Прагнення оптимальної систематизації сукупності складових факторів процесу мотивації, вивчення специфіки формування професійної мотивації та психологічних особливостей розвитку мотивації спонукали до досліджень багатьох

© Афанасенко Л. А., Дем'яненко А. Р.

HUMANITARIAN STUDIOS: PEDAGOGICS, PSYCHOLOGY, PHILOSOPHY Vol 11(4) 2020

науковців: С. В. Бажанову, Л. М. Дунець, Т. В. Занюк, Є. М. Каргину, В. М. Клачко, Т. А. Приставку, В. М. Тимошенко, Т. В. Чаусову, Л. П. Чумакову, В. В. Яструбову тощо. Вивченню сутності мотивів професійної діяльності присвячені наукові праці таких вітчизняних та зарубіжних дослідників, як: В. Г. Асеев, В. К. Вілюнас, А. Маслоу, В. С. Мерлін, П. В. Семенов, Д. Н. Узнадзе, А. А. Файзуллаєв, Х. Хекхаузен, Р. Холі, П. М. Якобсон та інших.

Наші міркування, на основі дослідно-експериментальної роботи науковців, зводяться до того, що вмотивованість НПП до професійної діяльності визначається як створення сприятливих умов і стимулів, які спонукають їх працювати з більшою самовіддачею, з націленістю на якість і результат [1].

Однак конструктивний підхід до мотивування суб'єктів освітнього процесу являється складною і недостатньо вивченою проблемою в науково-прикладному психологічному здобутку.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є діагностування мотиваційного комплексу науково-педагогічних працівників НУБіП України, які дозволяють розкрити сутність їх професійної мотивації.

**Виклад основного матеріалу.** Мотивація є фундаментальною платформою професійної діяльності, і

тому посідає провідне місце в її структурі. Сучасною наукою термін «мотивація» розуміється як складне, багаторівневе утворення, формування та розвиток якого залежить від сформованості потреб особистості, її мотивів, інтересів та цілей.

З метою дослідження мотиваційної сфери професорсько-викладацького складу НУБіП України, ми використали опитувальник професійної мотивації Н. Богдана і Є. Могільовкіна [4] та провели емпіричне дослідження на базі університету із загальною вибіркою в кількості **283** респондентів.

Основна увага приділялась визначенню низки мотивів трудової діяльності НПП за такими параметрами:

1. Мотиви вибору власне професії;
2. Мотиви вибору НУБіП України як місця роботи;
3. Мотиви науково-педагогічної діяльності.

Суть анкетування полягала в наступному: респондентам було запропоновано 30 тверджень стосовно мотивів професійної діяльності, які вони повинні були оцінити за значущістю за наступною шкалою: 5 балів – дуже значущий мотив, 3–4 бали – значущий, 2–1 – незначущий. Середні значення отриманих даних анкетування представлені у табл. 1.

Таблиця 1

**Середні значення отриманих даних за опитувальником професійної мотивації НПП (n=283)**

Мотиви професійної діяльності	Середні значення отриманих даних
<b>Мотиви вибору професії</b>	
1. Заробіток	3,3
2. Порада близьких та друзів	2,5
3. Бажання продовжити сімейну династію	2
4. Престижна професія	3,7
5. Прагнення до самоосвіти	4,3
6. Захоплення предметною галуззю знань	4,4

© Афанасенко Л. А., Дем'яненко А. Р.

HUMANITARIAN STUDIOS: PEDAGOGICS, PSYCHOLOGY, PHILOSOPHY Vol 11(4) 2020

7. Потреба в досягненні соціального престижу та поваги з боку інших	3,5
<b>8. Задоволення від самого процесу та результату роботи</b>	<b>4,5</b>
9. Прагнення до кар'єрного зростання	3,7
10. <i>Змусили обставини</i>	1,7
<b>Мотиви вибору НУБіП України як місця роботи</b>	
<b>11. Імідж та престиж університету</b>	<b>3,8</b>
12. <i>Поради та рекомендації знайомих</i>	2,7
13. <i>Близькість навчального закладу до місця проживання або надання гуртожитку за місцем роботи</i>	2,7
14. Корпоративна культура та сприятливий психологічний клімат в колективі	3,6
15. Належна оплата праці	3,2
16. Можливості кар'єрного росту	3,4
<b>17. Стабільність та надійність університету</b>	<b>4</b>
<b>18. Реалізація науково-педагогічного потенціалу</b>	<b>3,9</b>
19. Визнання системи управління навчального закладу	3,7
20. <i>Інші обставини</i>	2,2
<b>Мотиви науково-педагогічної діяльності</b>	
<b>21. Прагнення до самореалізації та самовираження</b>	<b>4,3</b>
<b>22. Можливість передавати свої знання та досвід</b>	<b>4,3</b>
<b>23. Прагнення займатися наукою</b>	<b>4,1</b>
24. Взаєморозуміння в колективі	3,9
<b>25. Прагнення до спілкування з молоддю</b>	<b>4,3</b>
<b>26. Задоволеність результатами праці</b>	<b>4,1</b>
27. Матеріальна вигода	2,9
28. Престиж педагогічної праці	3,3
29. Інтерес до педагогічної діяльності	3,9
30. <i>Можливість задовольнити своє прагнення до влади</i>	1,7

Далі ми маємо можливість розглянути представлені мотиви, які відповідають максимальній значущості для респондентів та

визначити **домінантний осередок мотиваційного комплексу** відповідно до зазначених параметрів (див. табл. 2).

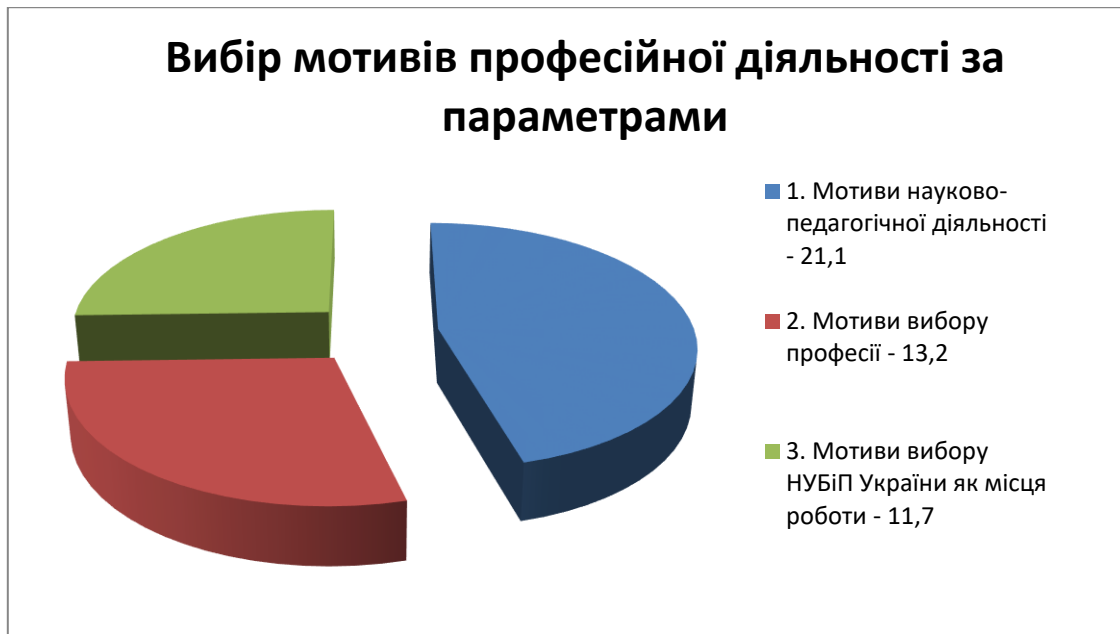
Таблиця 2

**Домінантний осередок мотиваційного комплексу НПП (n=283)**

Мотиви навчання	Середні значення отриманих даних
<b>Мотиви вибору професії</b>	
Задоволення від самого процесу та результату роботи	4,5
Захоплення предметною галуззю знань	4,4
Прагнення до самоосвіти	4,3
<b>Мотиви вибору НУБіП України як місця роботи</b>	
Стабільність та надійність університету	4
Реалізація науково-педагогічного потенціалу	3,9
Імідж та престиж університету	3,8
<b>Мотиви науково-педагогічної діяльності</b>	
Прагнення до самореалізації та самовираження	4,3
Можливість передавати свої знання та досвід	4,3
Прагнення до спілкування з молоддю	4,3
Прагнення займатися наукою	4,1
Задоволеність результатами праці	4,1

Як видно з табл. 2, значимий вибір мотивів професійної діяльності визначено за наступними параметрами (див. рис. 1.):

1. Мотиви науково-педагогічної діяльності;
2. Мотиви вибору професії;
3. Мотиви вибору НУБіП України як місця роботи.



**Рис. 1. Вибір мотивів професійної діяльності за параметрами**

Узагальнення результатів дослідження проведеного нами в колективі НУБіП України показало, що **професійний вибір** педагогів вищої школи незалежно від їх віку обумовлений, перш за все внутрішніми мотивами: інтересом та захопленням професією, задоволенням від результату роботи та прагненням до самоосвіти.

Ці внутрішні мотиви проявляють свою стійкість і у виборі **науково-педагогічної діяльності** (як провідної), де визначено найбільшу кількість мотиваційно-значущих показників, а саме: прагнення реалізувати педагогічне призначення і свій потенціал; взаємодія з молоддю;

можливість займатися наукою; задоволеність результатами діяльності.

А от при визначенні ієрархічності мотиваційної системи вибору **НУБіП України як місця роботи**, виявлено зовнішні мотиви: стабільність та надійність університету (як задоволення потреби в безпеці); імідж та престиж навчального закладу та можливість задовольнити свій науково-педагогічний потенціал.

Проведене емпіричне дослідження дозволяє визначити мотиваційний комплекс НПП професійної діяльності за ступенем значущості (див. табл. 3.).

*Таблиця 3*

<b>Мотиви вибору професії</b>	<b>Мотиви науково-педагогічної діяльності</b>
<i>Змусили обставини (1,7)</i>	<i>Можливість задовольнити своє прагнення до влади (1,7)</i>
<i>Бажання продовжити сімейну династію (2)</i>	<i>Матеріальна вигода (2,9)</i>
<i>Порада близьких та друзів (2,5)</i>	Престиж педагогічної праці (3,3)
Заробіток (3,3)	Взаєморозуміння в колективі

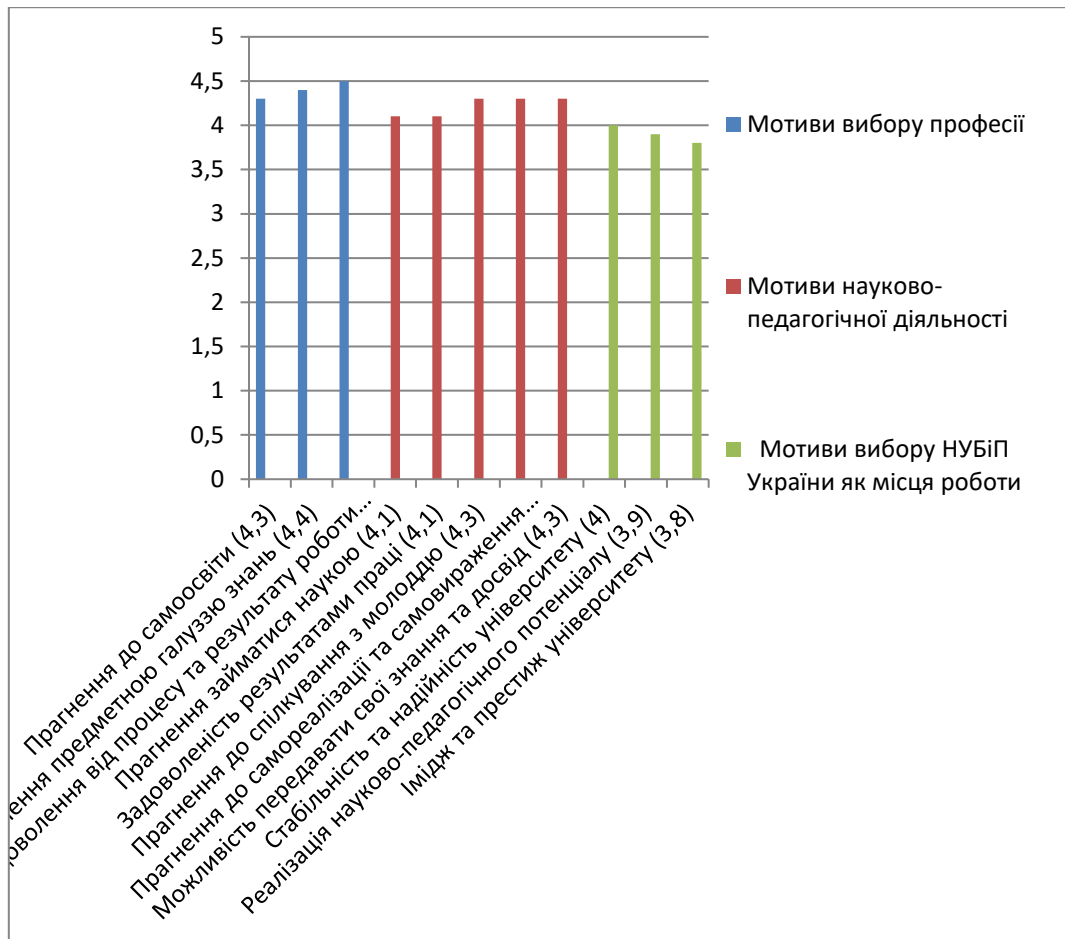
© Афанасенко Л. А., Дем'яненко А. Р.

HUMANITARIAN STUDIOS: PEDAGOGICS, PSYCHOLOGY, PHILOSOPHY Vol 11(4) 2020

	(3,9)
Потреба в досягненні соціального престижу та поваги з боку інших (3,5)	Інтерес до педагогічної діяльності (3,9)
Престижна професія (3,7)	<b>Прагнення займатися наукою (4,1)</b>
Прагнення до кар'єрного зростання (3,7)	<b>Задоволеність результатами праці (4,1)</b>
<b>Прагнення до самоосвіти (4,3)</b>	<b>Прагнення до спілкування з молоддю (4,3)</b>
<b>Захоплення предметною галуззю знань (4,4)</b>	<b>Прагнення до самореалізації та самовираження (4,3)</b>
<b>Задоволення від процесу та результату роботи (4,5)</b>	<b>Можливість передавати свої знання та досвід (4,3)</b>
<b>Мотиви вибору НУБіП України як місця роботи</b>	
<b>Стабільність та надійність університету (4)</b>	
<b>Реалізація науково-педагогічного потенціалу (3,9)</b>	
<b>Імідж та престиж університету (3,8)</b>	
Визнання системи управління навчального закладу (3,7)	
Корпоративна культура та сприятливий психологічний клімат в колективі (3,6)	
Можливості кар'єрного росту (3,4)	
Належна оплата праці (3,2)	
<i>Поради та рекомендації знайомих (2,7)</i>	
<i>Близькість навчального закладу до місця проживання або надання гуртожитку за місцем роботи (2,7)</i>	
<i>Інші обставини (2,2)</i>	

Таким чином, мотиваційний осередок НПП складають професійні мотиви, які є специфічними для вищої школи та більшою мірою пов'язані зі змістом праці й власною самореалізацією, що і визначають позитивну мотиваційну структурність: задоволення від процесу та результату роботи (4,5); захоплення предметною галуззю знань та

потреба в науковій діяльності (4,4-4,1); прагнення до самоосвіти та самовираження (4,3); бажання спілкуватися з молоддю та передавати свої знання та досвід (4,3); реалізація науково-педагогічного потенціалу (3,9) в стабільному, надійному, престижному університеті (4) (див. рис. 2).



**Рис. 2. Мотиваційний осередок НПП НУБіП України**

За результатами опрацьованих даних виявлені і **малозначимі мотиви професійної діяльності викладачів**. Незначну роль при виборі професії та НУБіП України як місця роботи відіграли такі мотиви: порада близьких та знайомих (2,5); бажання продовжити сімейну династію (2); близькість навчального

закладу до місця проживання або надання гуртожитку за місцем роботи (2,7); змусили обставини (1,7). Не визначальними мотивами науково-педагогічної діяльності є: можливість задовольнити своє прагнення до влади (1,7) та матеріальна вигода (2,9) (див. рис. 3).

- ✓ порада близьких та знайомих;
- ✓ бажання продовжити сімейну династію;
- ✓ близькість навчального закладу до місця проживання або надання гуртожитку за місцем роботи;
  - ✓ змусили обставини;
- ✓ можливість задовольнити своє прагнення до влади;
- ✓ матеріальна вигода (в рамках науково-педагогічної діяльності).

**Рис. 3. Малозначимі мотиви професійної діяльності викладачів НУБіП України**

© Афанасенко Л. А., Дем'яненко А. Р.

HUMANITARIAN STUDIOS: PEDAGOGICS, PSYCHOLOGY, PHILOSOPHY Vol 11(4) 2020

**Висновок.** У результаті розрахунків нами було з'ясовано, що мотиваційним комплексом науково-педагогічних працівників університету є сукупність мотивів – загальнотрудова, педагогічна та специфічна для вищої школи, які передбачають: власну науково-педагогічну самореалізацію; прагнення до самоосвіти; бажання працювати зі студентською молоддю і передавати їм свій досвід; отримання задоволення від праці в надійному й престижному університеті.

Подальші дослідження будуть спрямовані на комплексний аналіз чинників, які впливають на формування професійної мотивації професорсько-викладацького складу НУБіП України.

#### Список використаних джерел

1. Larysa A. Afanasenko. Professional self-identification issue in modern psychology. *Проблеми сучасної психології*, 2017. № 37. С. 32–41.
2. Іллін Є. П. Мотивація і мотиви. Тернопіль: Навчальна книга. Богдан, 2013. 512 с.
3. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Смысл, 2005. 352 с.

4. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб.: Речь, 2007. 336 с.

5. Павлова О. Г. Професійна мотивація як психологічна проблема. Проблеми інженерно-педагогічної освіти», 2018, № 61. URL: [file:///C:/Users/user/Downloads/Pipo\\_2018\\_61\\_15.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Pipo_2018_61_15.pdf)

#### References

1. Larysa A. Afanasenko (2017) Professional self-identification issue in modern psychology. *Problemi suchasnoyi psihologiyi*, 37, 32–41 (ukr).
2. Illin Ye. P. (2013) Motyvatsiia i motyvy. Ternopil: Navchalna knyha. Bohdan, (ukr).
3. Leont'ev A. N. (2015) Dejatel'nost'. Soznanie. Lichnost'. M.: Smysl, (rus).
4. Mogilevkin E. A. (2007) Kar'ernyj rost: diagnostika, tehnologii, trening. SPb.: Rech', (rus).
5. Pavlova O. Gh. (2018) Profesijna motyvacija jak psykhologhichna problema. *Problemy inzhenerno-pedagoghichnoji osvity*. (electronic journal), no. 61. URL: [file:///C:/Users/user/Downloads/Pipo\\_2018\\_61\\_15.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Pipo_2018_61_15.pdf) (accessed 22 November 2020)

### PECULIARITIES OF MOTATION OF PROFESSIONAL ACTIVITIES OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL EMPLOYEES OF NUBiP UKRAINE

Afanasenko L. A. , Demianenko A. R.

**Abstract.** *In the article, motivation is determined by the fundamental platform of the professional activity of a university teacher, and is understood as a complex, multi-level education, the formation and development of which depends on the formation of the needs of the individual, his motives, interests and goals. The results of the study of the motivational complex of the scientific and pedagogical workers of the NUBiP of Ukraine, which made it possible to reveal the essence of their professional motivation in accordance with certain parameters of labor activity and types of motives, are given.*

**Key words:** *motivation, professional activity, scientific and pedagogical worker.*

© Афанасенко Л. А., Дем'яненко А. Р.

HUMANITARIAN STUDIOS: PEDAGOGICS, PSYCHOLOGY, PHILOSOPHY Vol 11(4) 2020