

УДК 378.147:621.391

О.Ю. Іохов, В.Є. Козлов, В.Т. Оленченко, І.О. Юзьков

Академія внутрішніх військ МВС України, Харків

МОТИВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ ПРОБЛЕМИ ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ВИКЛАДАЧІВ

Наведено результати критичного аналізу так званої теорії мотивації, розглянуто можливості її застосування при вирішенні проблеми професійного відбору, зокрема, кандидатів для підготовки викладачів вищих навчальних закладів.

Ключові слова: професійний відбір, мотивація, оцінювання, експертний метод.

Аналіз публікацій та постановка проблеми

Проблема професійного відбору завжди була визначальною у будь-якій сфері людської діяльності, так як визначала ефективність «віддачі» індивіда та ступені його внеску в загальні досягнення групи (клас, школа, вищий навчальний заклад, виробництво тощо) і спільноти в цілому. Відбір кадрів для використання в системах «людина-машина», «людина-людина» - питання, яке вирішується на протязі десятиліть, годувало, годує й буде годувати цілі покоління науковців, працюючих у галузі психології та суміжних галузях. У сотнях наукових праць приводяться сотні тестів та опитувальників, які призначені для визначення відповідності індивіда тій або іншій професії. В деяких із них піднімається питання так званої трудової мотивації і відмічається особлива складність її виявлення і оцінювання.

При написанні статті були проаналізовані відкриті електронні та літературні джерела, присвячені дослідженням мотивації як спробі пояснити людські поведінку і вчинки, зокрема [1 – 3], де розглянуті питання трудової мотивації з точки зору вибору

професії індивідом і відповідності індивіда обраній професії.

Викладене вище визначає актуальність та мету статті – розглянути стан проблеми мотивації з технократичної точки зору.

Виклад основного матеріалу

Поглиблений аналіз перелічених джерел в сенсі анотованого в назві статті дав змогу зробити деякі узагальнення у вигляді нумерованих тез.

1. У так званих теоріях мотивації (процесуальній та змістовній за [3]) відсутні чіткі (точні, суворі) визначення та терміни щодо предметної галузі: мотивація; необхідність, потреба (до речі, в українській мові – це синонімічні поняття); мотив, спонукання, імпульс, причина, потяг (теж синоніми) і т.ін.

2. Мотивація [3] – гіпотетичне поняття, що не піддається безпосередньому оцінюванню, а може розглядатися як ланка, що зв'язує, в ланцюгу «ситуація-дія» (рис. 1).

Мотивація визначається низкою мотивів в їх взаємозалежності: мотиви трудової діяльності → мотиви вибору професії → мотиви вибору місця роботи.



Рис. 1. Мотивація, як ланка, що зв'язує, в ланцюгу «ситуація-дія»

Мотивація (знову ж таки, гіпотетично) може передбачати так звані емоції очікування – позитивні або негативні, які треба враховувати при обробці результатів оцінювання з відповідними знаками.

На нашу думку, це одне із самих слабких місць теорії мотивації з точки зору методики обробки.

3. Мотиви індивіда визначаються потребами, необхідністю (знову синонімія!), інтересом (зацікавленістю), настановами.

4. Для чисельного оцінювання мотивації використовуються в основному особистісні опитувальники та шкали найменувань і порядку впереміж; результати, отримані за першою з цих шкал, не можуть бути оброблені ніяким чином за визначенням [4, 5], але обробляються за евристичними методиками типу «якщо опитуваний дав відповіді А, С, D4 та G5, то йому притаманна відповідна якість».

5. Методики обробки результатів оцінювання практично зводяться до підрахунку кількості пози-

тивних відповідей на запитання особистісних опитувальників. При цьому критерії вибору за результатами оцінювання встановлені інтуїтивно (довільно), наприклад, «шкала, за якою опитуваний набирає більш ніж 7 балів, характеризує ярко виражену відповідну спрямованість». При цьому під шкалою розуміється перелік запитань опитувальника, згрупований за невизначеними правилами, що не відповідає самому поняттю шкали [4, 5].

6. В особистісних опитувальниках наявні твердження (питання), які відносяться не до індивіда, а до його оточення. Наприклад, у методиці оцінювання професійної спрямованості особистості вчителя [1, с. 280] пункт 9 опитувальника сформульований так: «Окружающие считают, что на грубость я просто не способен».

7. У більшості з опитувальників твердження (питання), що визначають деяку групу якостей, розташовані в довільному порядку, а групуються вже при обробці. На думку розробників психологічних тестів та опитувальників – це основоположний принцип їх побудови (наведений, до речі, без будь-якого обґрунтування).

8. Методики якісного аналізу мотивації педагогічної діяльності [1, с. 279-281] подані трьома особистісними опитувальниками з різними шкалами, різними способами обробки результатів опитування та «критеріями» прийняття рішень, що не можуть бути співставлені.

Як результат досліджень мотивів педагогічної спрямованості досліджуваних, кількість яких невідома, наведений розподіл у процентах за мотивами (табл. 1).

Таблиця 1

Дослідження мотивів педагогічної спрямованості

Мотив	%
потреби (рос. должествования)	43
зацікавленості та захопленості предметом	39
захопленості спілкуванням з дітьми (любов до дітей)	11
Без провідного мотиву	7

За результатами досліджень оприлюднений висновок про те, що найбільш кваліфікованими, авторитетними й успішними у професійній діяльності викладача є представники останньої групи (підкреслимо це).

9. Ефективність професійної діяльності в будь-якій галузі обумовлена ступенем співпадіння психологічного змісту роботи (професії) і схильності індивіда до визначеного типу діяльності.

Обговоримо цю тезу більш детально.

Спроби розробити перелік або узагальнити якості, що відповідні до професії менеджера, зроблені в [2]. Недоліки підходу розглянуті в [6]. Вони притаманні більшості з опитувальників або тестів, розроблених психологами і призначених для визначення схильності індивіда до тієї або іншої професії. Головним з цих недоліків є відсутність будь-якої системи, хоча річ йде про розробку інформаційної моделі конкретної предметної галузі. Приклад системного підходу викладений в [7]. Його сутність у короткому переказі така.

Психологічний зміст будь-якої професії можна розглядати як склад відповідних професійно значимих або психічних (психофізіологічних) якостей (ознак), тобто професіограму (подібну до тієї, що розроблена для викладача вищого навчального закладу). Вихідний її варіант – перелік якостей (ПЯ) – розробляє група експертів – висококваліфікованих фахівців конкретної предметної галузі.

ПЯ піддається лінгвістичній обробці:

– виявляються синонімічні поняття, антоніми; у переліку залишають тільки позитивні твердження;

– визначаються вагові коефіцієнти кожного із понять;

– перелік розгрупується при необхідності, наприклад, за признаками приблизної рівності вагових коефіцієнтів або/ та спорідненості якостей (типу вольових рис характеру особистості);

– остаточний варіант ПЯ приймається після узгодження всіма експертами.

Схильності індивіда можна оцінити також експертним методом із залученням в якості експертів тих, хто добре знає індивіда. Для оцінювання доцільно використовувати чотирибальну шкалу (табл. 2) як відповідь на будь-яке твердження з переліку якостей особистості (опитувальника) або запитання типу «В наявності у кандидата поіменована якість або риса характеру?».

Таблиця 2

Шкала критерію оцінювання

Критерій оцінювання	Бал
Так	5
Скоріше так, чим ні	4
Скоріше ні, чим так	3
Ні	2

Обробка результатів оцінювання за апробованою методикою [6, 8] дають так звану персонограму.

Співпадіння психологічного змісту професії і схильності індивіда до визначеного типу діяльності можна оцінити з використанням коефіцієнта відповідності [6].

Доцільно також співставляти результати експертного оцінювання з результатами самооцінювання – персонограмою, складеною індивідом аналогічним вищезазначеним чином. Коефіцієнт відповідності, розрахований за результатами самооцінювання, можна використати для оцінювання рівня домагань (претензій, зазіхань) індивіда:

$$R_d = 1 - K_{BE} / K_{BC},$$

де K_{BE} і K_{BC} – коефіцієнти відповідності, отримані експертним методом і само оцінюванням.

Позитивне значення R_d свідчить про завищену амбіційність індивіда, а негативне – про критичне ставлення індивіда до себе. Величина R_d характеризує ступінь домагань.

Висновки

На ґрунті викладеного вище можна сформулювати пропозиції:

- для професійного відбору головним є розробка адекватної моделі працівника (професійної діяльності) як комплексу відповідних складових якостей особистості;
- оцінювання особистості кандидатів при професійному відборі треба вести окремо для кожної із груп складових якостей особистості;
- зміст кожного із тверджень якостей особистості повинен мати позитивний аспект;
- дослідження мотивації при доборі кандидатів для підготовки викладачів недоцільне, тому що значення K_{BE} близьке до одиниці опосередковано враховує мотиваційний аспект (професія не викликає у індивіда незадоволеності або відторження), а для інших категорій фахівців це питання потребує додаткового вивчення.

Список літератури

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2006. – 512 с.
2. Подоляк Я.В. Психология управления: теория и практика менеджмента / Я.В. Подоляк. – Х.: Алмакс, 2004. – 292 с.
3. Человеческий фактор. В 6-ти тт. Т.1. Эргономика – комплексная научно-техническая дисциплина: пер. с англ. / Ж. Кристенсен, Д. Майстер, П. Фоули и др. – М.: Мир, 1991. – 599 с.
4. Шишкин И.Ф. Метрология, стандартизация и управление качеством / И.Ф. Шишкин. М.: Изд-во стандартов, 1990. – 342 с.
5. Крылова Г.Д. Основы стандартизации, сертификации и метрологии / Г.Д. Крылова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 711 с.
6. Козлов В.С. Методика рейтингового оцінювання для експертного застосування / В.С. Козлов, В.Т. Оленченко, І.О. Юзьков // Системи управління, навігації та зв'язку. – К.: ЦНДІ НУ, 2009. – Вип. 4 (12). – С. 69-74.
7. Козлов В.С. Позамашинна інформаційна база системи кадрового забезпечення вищого навчального закладу МВС України / В.С. Козлов, В.Т. Оленченко, І.О. Юзьков // Системи обробки інформації: зб. наук. пр. – Х.: ХУПС, 2008. – Вип. 6 (73). – С. 180-183.
8. Козлов В.С. Модель подання оцінних функцій викладача / В.С. Козлов, В.Т. Оленченко, І.О. Юзьков // Системи обробки інформації: зб. наук. пр. – Х.: ХУПС, 2009. – Вип. 6 (80). – С. 233-236.

Надійшла до редколегії 17.03.2010

Рецензент: д-р техн. наук, проф. О.О. Кузнецов, Харківський університет Повітряних Сил ім. І. Кожедуба, Харків.

МОТИВАЦИОННЫЙ АСПЕКТ ПРОБЛЕМЫ ОТБОРА КАНДИДАТОВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

А.Ю. Иохов, В.Е. Козлов, В.Т. Оленченко, И.А. Юзьков

Приведены результаты критического анализа так называемой теории мотивации, рассмотрены возможности ее использования при решении проблемы профессионального отбора, в частности, кандидатов для подготовки преподавателей высших учебных заведений.

Ключевые слова: профессиональный отбор, мотивация, оценивание, экспертный метод.

MOTIVATIONAL ASPECT OF PROBLEM OF SELECTION OF CANDIDATES FOR PREPARATION OF TEACHERS

O.Yu. Iokhov, V.E. Kozlov, V.T. Olenchenko, I.O. Yuz'kov

The results of walkthrough of the so-called theory of motivation are resulted, possibilities of its using are considered for the decision of problem of professional selection, in particular, candidates for preparation of teachers of higher educational establishments.

Keywords: professional selection, motivation, evaluation, expert method.