

МОТИВУВАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ НА ОСНОВІ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ В ПРИЧОРНОМОРСЬКОМУ РЕГІОНІ

MOTIVATION OF YOUNG PROFESSIONALS ON THE BASIS OF COMPETENCE APPROACH IN THE BLACK SEA REGION

У статті наведено результати досліджень, що є частиною науково-дослідного проекту, спрямованого на виявлення мотиваційних чинників щодо реалізації отриманих компетенцій молодими фахівцями на ринку праці. Дослідження передбачало проведення опитування серед студентів університетів Причорноморського регіону. Серед мотивуючих чинників було вибрано такі групи, як: сприятливий клімат у колективі, фінансові умови, розвиток та досягнення, визнання та просування по кар'єрній сходінці, умови праці та робоче місце. 27% респондентів наголошують на важливості сприятливого клімату на роботі. 28% молоді підкреслюють, що фінансові умови – ключовий чинник, що стимулює їх до набуття компетентностей. Розвиток та досягнення є важливими для 25% респондентів. Вагомим чинником щодо мотивування до праці та отримання компетенцій є визнання та просування (9% відповідей). 11% молодих фахівців відзначили суттєвість умов праці та робоче місце.

Ключові слова: молоді фахівці, анкетування, мотивування, професійна діяльність, формування компетенцій, Причорноморський регіон.

В статті представлені результати досліджень, що являється частиною науково-дослідного проекту, направлено на виявлення мотиваційних факторів по реалізації отриманих компетенцій молодими фахівцями на ринку праці. Дослідження передбачало проведення опитування серед студентів університетів Причорноморського регіону. Серед мотивуючих чинників було вибрано такі групи, як: сприятливий клімат в колективі, фінансові умови, розвиток та досягнення, визнання та просування по кар'єрній сходінці, умови праці та робоче місце. 27% респондентів наголошують на важливості сприятливого клімату на роботі. 28% молоді підкреслюють, що фінансові умови – ключовий фактор, стимулюючий їх к приобретению компетенцій. Развитие и достижения важны для 25% респондентов. Вагомим фактором в мотивации к труду и получению компетенций является признание и продвижение (9% ответов). 11% молодых специалистов отметили важность условий труда и рабочее место.

Ключевые слова: молодые специалисты, анкетирование, мотивация, профессиональная деятельность, формирование компетенций, Причорноморский регион.

УДК 378.147: 37.01342

<https://doi.org/10.32843/bses.55-7>

Юринець З.В.

д.е.н., професор

Львівський національний університет імені Івана Франка

Yurynets Zoryna

Ivan Franko National University of Lviv

The article presents the results of research that is part of a research project aimed at the desire to implement the acquired competencies of young professionals in the labor market. The study involved a survey among students of universities in the Black Sea region of all years of study. The research is based on the following methods: analysis, synthesis (to build of the causal cycle of motivating young professionals, the implementation of competencies in professional activities of the Black Sea region), survey, questionnaire (to identify qualitative characteristics of motivating young professionals, the implementation of competencies in professional activities). Among the main motivating factors for professional activity and realization of acquired competencies by young professionals, the following key groups were identified: favorable climate in the team, financial conditions (salary, bonuses, etc.), development and achievement, recognition and promotion, working conditions and working conditions. place, etc. The study found that 24% of respondents would like to get a job, another 23% – positively and results-oriented to future work and want to get a job, 20% of young professionals are already working and satisfied with the current state of affairs, for 25% of young professionals their work – it is a vital duty, and 8% of young professionals have a negative attitude towards their work and are forced to work. 27% of respondents emphasize that a favorable climate at work is important. 28% of young professionals emphasize that financial conditions are a key factor that stimulates them to acquire competencies, seek competitive advantages, improve acquired skills, acquire new knowledge, self-development. Development and achievements are important for 25% of respondents. Recognition and promotion for 9% of young professionals is an important factor in motivating to work and gaining competencies. 11% of young professionals confirm that the importance of working conditions (type of contract, physical conditions, business tools, flexibility of working hours, etc.), policy and strategy of the organization are the most important for them.

Key words: young specialists, questionnaires, motivation, professional activity, formation of competencies, Black Sea region.

Постановка проблеми. Мотивування молодих фахівців є актуальним питанням для України та її регіонів, стосується всіх роботодавців і менеджерів, які зацікавлені у посиленні участі спеціалістів у розвитку організацій. Молоді фахівці набувають компетентності у процесі отримання освітніх послуг у різних закладах освіти. Роботодавці ж зазначають про певні прогалини у наявній моделі компетентностей, яка потребує адаптування до зовнішнього середовища, професійної діяльності, потреб ринку праці. Освітні процеси в Україні перебувають в умовах модернізації, впровадження і вдосконалення компетентнісного підходу [1, с. 45–46]. Застосування компетентнісного

підходу в національному середовищі щодо вищої школи зумовлює оновлення суті, сприяє зростанню рівня та якості освіти. У процесі навчання та розвитку молода людина повинна отримувати ті компетенції, що будуть допомагати їй у майбутньому стати успішним та ефективним працівником, який зможе постійно розвиватися та успішно адаптуватися до змін на ринку праці. Для виявлення перспектив розвитку компетентнісної моделі та вдосконалення управління процесом надання освітніх послуг необхідно брати до уваги модель компетентностей, етапи формування системи управлінських компетентностей. З розвитком інформаційних систем та технологій модель компетентностей

повинна бути гнучкою та змінною, управлінські компетентності доцільно переглядати, оскільки світ невинно рухається вперед, вимоги до якості освіти постійно зростають [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблеми і завдання формування та впровадження компетентнісного підходу в закладах вищої освіти знайшли висвітлення у працях українських та зарубіжних науковців. Л. Овсієнко визначає основні чинники компетентнісно орієнтованого навчання студентів, що слугують інструментом підвищення підготовки фахівців до рівня світових стандартів [3]. Р. Мойсеєнко дає опис проблем застосування компетентнісного підходу в національній економіці, відображає досвід його реалізації в європейських країнах [4]. В. Байденко аналізує концепції компетентності на основі сформованих цілей освіти, презентує наслідки включення компетентнісного підходу у навчальний процес у вищій школі [5]. М. Баран, М. Клос, М. МакКвін досліджують сферу мотивування та реалізації компетентностей на ринку праці [6; 7]. Більшість науковців вважають, що необхідно змінювати підходи до освіти та навчання на основі кардинального переосмислення оцінки професійних якостей молодих фахівців.

Ж. Лозано, А. Боні, Дж. Періс, А. Уезо подають практичний досвід упровадження методів і технологій компетентнісно орієнтованого підходу як сучасної парадигми викладання і навчання [8]. Ф. Вайнерт у своїх дослідженнях презентує концептуальні основи застосування засобів компетентнісного підходу до освітньої діяльності. С. Роу досліджує особливості використання моделей компетентності у процесі підбору, оцінки та розвитку персоналу, вимоги до методики навчання [9]. М. Нуссбаум описує відмінності традиційного і компетентнісного підходів, сутнісні характеристики моделей компетентності щодо формування професійної компетентності [10]. Як зазначають науковці, традиційні освітні моделі, що зумовлені трансфером теоретичних основ, професійних навичок, не дають очікуваного результату.

Однак, незважаючи на чимале опрацювання та обґрунтування цієї проблеми, серед науковців досі триває дискусія, що стосується інструментів реалізації компетентнісного підходу в закладах вищої освіти і мотивування молодих фахівців до професійної діяльності. Потрібні нові дослідження щодо концептуальних та практичних основ формування та впровадження компетентнісних моделей, що сприятимуть підвищенню рівня освіти в Україні, ґрунтуватимуться на формуванні здатностей і вмінь швидко адаптуватися до нових життєвих умов, імплементації у стабільно змінне середовище.

Постановка завдання. Основна мета дослідження полягала у виявленні мотиваційних чинників до професійної діяльності, реалізації набутих компетентностей молодими фахівцями

Причорноморського регіону на основі компетентнісного підходу, елементів, які можуть мотивувати молодих фахівців до отримання бажаного місця праці та відповідального виконання покладених на них обов'язків.

Виклад основного матеріалу дослідження.

В останні роки актуалізувалася і поглибилася тематика освіти молодих фахівців, формування їхніх компетентностей та мотивування до професійної діяльності у майбутньому. Одеська область – у числі перших областей за найбільшою кількістю університетів, академій та інститутів (33 одиниці). Миколаївська область характеризується великою кількістю відокремлених структурних підрозділів (9 од.). У Миколаївській області співвідношення між кількістю ЗВО та кількістю структурних підрозділів – практично 1:1; у Херсонській цей показник дорівнює 2:1 [11].

В Україні починаючи з 2008 року відбувається процес поступового скорочення кількості студентів [12] та відзначається невинне зниження якості освітнього процесу. Кількість студентів на 10 тис. осіб також постійно зменшується. Так, у 2010 році їх налічувалася 81 особа, а у 2018 р. – вже тільки 49 осіб. Частка іноземних студентів становить лише 0,07% (155 осіб) від загальної кількості молоді, що здобуває ступінь молодшого спеціаліста [12].

Лідерами щодо збільшення індексу якості надання освітніх послуг є м. Київ, Харківська, Одеська, Львівська, Дніпропетровська області. Це свідчить про наявність освітніх центрів, що сформованою системою управління освітніми процесами найкраще задовольняють роботодавців, споживачів освітніх послуг. Важливо у сфері освітніх послуг підтягнути інші області Причорноморського регіону та їхні заклади навчання, щоб надавати якісніші освітні послуги, охопити велику кількість студентів-споживачів, оновити перелік компетентностей підготовки молодих фахівців, що відповідає сучасним запитам ринку праці, і стати конкурентоспроможними на національному ринку.

Сьогодні ринок праці наповнений поколінням під назвою «міленіали». Це покоління представлене фахівцями, які характеризуються високою самооцінкою та самовпевненістю, освіченістю, амбітністю, толерантністю, добре володіють сучасними технологіями, комп'ютерними засобами, новітнім ІТ-обладнанням, усвідомлюють соціальні проблеми і водночас здатні швидко знайти потрібну інформацію. Крім того, вони здатні одночасно виконувати багато завдань, охоче працюють у командах та створюють спільноти з комфортним мікрокліматом. Однак, згідно з дослідженнями, в міжособистісних контактах з іншими людьми або у сфері комунікацій міленіали виявляють нижчий рівень компетенцій, ніж покоління X. До слабких сторін представників цього

покоління можна віднести також відсутність здатності самостійно ухвалювати рішення, внаслідок чого вони сподіваються, що роботодавець поставити цілі та допоможе у професійному розвитку [7].

Очікування працівників змінюються залежно від віку. Якщо старше покоління шукає добре оплачувану, довгострокову роботу, то молодші працівники насамперед хочуть роботодавця, який забезпечить їм натхненну професійну відповідальність та зрозуміє їхню потребу в постійному особистісному розвитку. Молодь вибирає компанії, які поважають поділ на приватне та професійне життя. З одного боку, міленіали розраховують, що роботодавці визначатимуть напрями та цілі розвитку, а з іншого – для них надзвичайно важливі незалежність, відсутність обмежень і перешкод, гнучкий робочий час, відкритість до дискусій від потенційних роботодавців. Люди цього покоління хочуть оцінюватися на основі досягнутих результатів, а не часу, проведеного на роботі. Міленіали доволі часто ставлять певні вимоги до керівництва, очікуючи цікавої роботи з відповідною винагородою та вкладення ресурсів у їхній подальший професійний розвиток [6].

Наведені результати цього дослідження є частиною науково-дослідного проєкту, спрямованого на виявлення мотиваційних чинників щодо реалізації отриманих компетенцій молодими фахівцями на ринку праці. Дослідження передбачало проведення опитування серед студентів університетів України, зокрема ОДАУ, МНАУ, ХЕПІ. Для огляду основних питань дослідження охопило 368 студентів з одинадцяти різних галузей (переважно економічних) та різних років навчання: другого, третього четвертого та п'ятого. Дослідження проводилось у період з листопада 2019 року по січень 2020 року, а респондентам було запропоновано заповнити анкету в онлайн-формі. Як метод збирання даних із підготовлених первинних джерел було використано інтернет-опитування. Онлайн-анкетування дає змогу організувати швидку співпрацю з респондентами, що географічно віддалені від центру дослідження, у відносно короткий проміжок часу провести опитування великої кількості респондентів, зберігати результати анкетування у єдиній базі даних. Перевагами онлайн-анкетування для дослідників є масовість і доступність, а також є можливість провести наукове обстеження у доволі стислі терміни, не залучаючи багато ресурсів та осіб, досить одного дослідника.

Молоді фахівці (майже 68% молоді), всупереч поширеній думці щодо їхнього низького позитивного ставлення до професійних викликів, готові до професійної діяльності, відчують захоплення своєю професійною діяльністю чи майбутніми планами.

24% молодих фахівців вважають, що хотіли би влаштуватися на роботу, ще 23% позитивно орієнтовані на майбутню роботу і бажають уже працювати. Водночас 20% студентів уже профе-

сійно влаштовані і задоволені цим станом справ. Для 25% молодих фахівців їхня праця – це життєвий обов'язок та необхідність. Також 8% молодих осіб негативно налаштовані на роботу, яку виконують, змушені працювати.

Посеред основних мотивуючих до професійної діяльності чинників та реалізації набутих компетенцій молодими фахівцями було вибрано такі ключові групи, як:

- сприятливий клімат у колективі;
- фінансові умови (зарплата, премії тощо);
- розвиток та досягнення;
- визнання та просування по службі;
- умови праці, робоче місце тощо.

Молоді особи наголошують на важливості сприятливого клімату на роботі – 27% респондентів вказують на вагомість цього чинника. Дружне середовище, хороші стосунки з колегами, підтримка в колективі є важливими для респондентів. Ще відзначають важливість хороших відносин із начальником: доброзичливого, гуманного ставлення, допомоги в складних ситуаціях.

Крім того, 28% молоді підкреслюють, що фінансові умови – ключовий чинник, що стимулює їх до набуття компетентностей, пошуку конкурентних переваг, удосконалення набутих навичок, отримання нових знань, саморозвитку.

Розвиток та досягнення є важливими для 25% респондентів. Сюди віднесені: робота в проєктних командах, набуття досвіду, розширення знань, вдосконалення навичок, нові виклики, співпраця з професіоналами тощо. Також 2% молодих фахівців вказують на важливість власної ролі в організації, можливість реалізувати свої набуті компетенції та досягнення, отримувати задоволеність наслідками своєї праці.

Важливим чинником мотивування до праці та отримання компетенцій є визнання та просування (9% відповідей). У цій групі найвагомішим є визнання від керівника та можливість ієрархічного розвитку, створення кар'єри та просування по службі.

11% молодих фахівців відзначили суттєвість умов праці (фізичні умови, тип договору, гнучкість робочого часу, бізнес-інструменти тощо), стратегію та політику організації, її репутацію, відповідність заявленому регламенту.

Висновки з проведеного дослідження. Проведене інтернет-опитування молодих фахівців в освітніх закладах Причорноморського регіону підтвердило необхідність застосування різних видів наукового аналізу щодо мотиваційних очікувань, набуття та реалізації компетентностей молодими фахівцями на ринку праці та пропозиції роботи, оскільки ситуація в цій сфері постійно піддається змінам. Для більшості студентів такі мотиваційні чинники щодо виявлення компетентностей у професійній діяльності є найбільш важливими: фінансові умови (28%), сприятливий клімат у колективі

(27%), розвиток та досягнення (25%), умови праці та робоче місце (11%), визнання та просування по службі (9%).

Сучасні системи стимулювання визнають, що фінансові елементи мають великий вплив на формування компетентностей молодими фахівцями. Хоча інформація про індивідуальні потреби, необхідні компетенції для спеціалістів неодноразово обговорюється в науковій освітній літературі, на ринку праці все ще є велика різниця між тим, що шукають кандидати, і тим, що пропонують роботодавці. Великі розбіжності в мотиваційних сподіваннях є наслідком індивідуальних, особистісних, компетентісних відмінностей молодих фахівців, зокрема вікових відмінностей спеціалістів. До молодих фахівців ставлять більш високі вимоги, які суттєво відрізняються від вимог до старших працівників, котрі мають досвід ринкових реалій. Також наукове дослідження продемонструвало, що, окрім фінансових умов у процесі професійної діяльності, молоді фахівці у Причорноморському регіоні цінують міжособистісні стосунки, сприятливий клімат у колективі, атмосферу, яка їх оточує, та повагу.

Важливо контролювати ситуацію на бурхливому ринку праці, щоб заклади освіти Причорноморського регіону та роботодавці не відставали від інших і могли якомога краще адаптувати та збалансувати попит і пропозицію працевлаштування до вимог національного ринку. Нині виникла потреба формування моделі компетентності, яка зумовлює зорієнтованість на створення молодого фахівця із глибокими компетентностями, що охоплювала б реалізацію стратегічних цілей, змісту і результатів освітнього процесу та трансформації професійної діяльності.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Юринець З.В. Самоменеджмент: підручник. Львів : СПОЛОМ, 2015. 360 с.
2. Yurynets Z., Bayda B., Petrush O. Country's economic competitiveness increasing within innovation component. *Economic Annals – XXI*. 2015. № 9–10. P. 32–35.
3. Овсієнко Л. Компетентісний підхід до навчання: теоретичний аналіз. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2017. № 2 (57). С. 82–87.
4. Мойсеєнко Р. Компетентісний підхід як основа підготовки майбутнього компетентного фахівця. *Молодь і ринок*. 2018. №9 (164). С. 42–48.
5. Байденко В.И. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентного подхода). *Высшее образование в России*. 2004. № 11. С. 3–13.
6. Baran M., Kłos M. Pokolenie Y – prawdy i mity w kontekście zarządzania pokoleniami. *Marketing i Rynek*. 2014. No. 5. pp. 34–38
7. McQueen M. Pokolenie Y. Współistnienie czy współdziałanie. Nowe zasady komunikacji między-pokoleniowej, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa 2016. 126 s.
8. Lozano J. F., Boni A., Peris J., Hueso A. Competencies in higher education: a critical analysis from the capabilities approach. *Journal of Philosophy of Education*. 2012. Vol. 46 (1), pp. 132–147.

9. Rowe C. Clarifying the use of competence and competency models in recruitment, assessment and staff development. *Industrial and Commercial Training*. 1995. Vol. 27, No. 11, pp. 12–17.

10. Nussbaum M. Education and democratic citizenship: capabilities and quality education, *Journal of Human Development*. 2006. Vol. 7, pp. 385–395.

11. Річний звіт Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти за 2019 рік / за заг. ред. проф. Сергія Квіта. Київ : Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти, 2020. 244 с.

12. Державна служба статистики України. Заклади вищої освіти. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 05.07.2020).

REFERENCES:

1. Yurynets Z. V. (2015). *Samomenedzhment: pidruchnyk* [Self-management: a textbook] Lviv : SPOLOM. (in Ukrainian).
2. Yurynets Z., Bayda B., Petrush O. (2015). Country's economic competitiveness increasing within innovation component. *Economic Annals – XXI*. № 9–10. P. 32–35.
3. Ovsienko L. (2017). Kompetentnisnyi pidkhid do navchannia: teoretichniy analiz. [Competence approach to learning: theoretical analysis.] *Pedahohichniy protses: teoriia i praktyka*, Vol. 2 (57), pp. 82–87. (in Ukrainian).
4. Moiseienko R. (2018). Kompetentnisnyi pidkhid yak osnova pidhotovky maibutnoho kompetentnoho fakhivtsia [Competence approach as a basis for training a future competent specialist]. *Molod i rynek*, Vol. 9 (164), pp. 42–48. (in Ukrainian).
5. Baydenko V.I. (2004). Kompetentsii v professionalnom obrazovanii (k osvoeniyu kompetentnogo podhoda) [Competencies in vocational education]. *Vyisshe obrazovanie v Rossii*, Vol. 11, pp. 3–13. (in Russian).
6. Baran M., Kłos M. (2014). Pokolenie Y – prawdy i mity w kontekście zarządzania pokoleniami [Generation Y – truths and myths in the context of generation management]. *Marketing i Rynek*, no. 5, pp. 34–38. (in Polish).
7. McQueen M. (2016). Pokolenie Y. Współistnienie czy współdziałanie. Nowe zasady komunikacji międzypoko-leniowej [Coexistence or cooperation. New rules for intergenerational communication]. Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa, 126 s. (in Polish).
8. Lozano J. F., Boni A., Peris J., Hueso A. (2012). Competencies in higher education: a critical analysis from the capabilities approach. *Journal of Philosophy of Education*, Vol. 46, no. 1, pp. 132–147.
9. Rowe C. (1995). Clarifying the use of competence and competency models in recruitment, assessment and staff development. *Industrial and Commercial Training*, Vol. 27, no. 11, pp. 12–17.
10. Nussbaum M. (2006). Education and democratic citizenship: capabilities and quality education. *Journal of Human Development*, Vol. 7, pp. 385–39.
11. Richnyy zvit Natsional'noho ahentstva iz zabezpechennya yakosti vyshchoyi osvity za 2019 rik [Annual report of the National Agency for Quality Assurance in Higher Education for 2019] (2020). General. ed. prof. Sergey Kvit, Kyiv: National Agency for Quality Assurance 2020, 244 s. (in Ukrainian).
12. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrayiny. Zaklady vyshchoyi osvity [State Statistics Service of Ukraine. Institutions of higher education], available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> (access date: 05.07.2020).