

DOI 10.26886/2414-634X.6(42)2020.1

UDC 378.17 : 005.12 : 331.58

**THE ANALYSIS OF MOTIVATIONAL FACTORS OF FORMATION
THE READINESS OF FUTURE MANAGERS TO CREATE
A HEALTH-ORIENTED ENVIRONMENT OF THE ORGANIZATION**

O. Zavydivska, PhD in Economics, Associate Professor

<https://orcid.org/0000-0002-1809-9972>

e-mail: zoiggg@gmail.com

I. Boberskyi Lviv State University of Physical Culture, Ukraine, Lviv

The motivational factors of formation the readiness of future managers to create a health-oriented environment of the organization after the introduction of a specially created complementary-integrative technology into the educational process are substantiated and analyzed. The results of the formation of the motivational and personal component of readiness of future managers to create a health-oriented environment of organization are presented. The dynamics of levels of motivation to avoid failures and motivation to risk as additional qualitative characteristics of this component are highlighted. It is declared that the motivation of future managers to achieve success prevails. Two circumstances reinforce the guideline for success: the ability to take risks; ability to avoid failures, but not be afraid to introduce health-preserving innovations into work processes.

Key words: future managers, the motivational and personal component, motivation to success, motivation to risk, motivation to avoid failures.

кандидат економічних наук, доцент Завидівська О. І., Аналіз мотиваційних чинників формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища

організації / Львівський державний університет фізичної культури імені І. Боберського, Україна, м. Львів

Обґрунтовано та проаналізовано мотиваційні чинники формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації після впровадження в освітній процес спеціально створеної комплементарно-інтегративної технології. Представлено результати сформованості мотиваційно-особистісного компонента готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Висвітлено динаміку рівнів мотивації до уникнення невдач та мотивації до ризику як додаткових якісних характеристик зазначеного компонента. Декларовано, що у майбутніх менеджерів переважає мотивація на досягнення успіху. Підсилюють настанову на успіх дві обставини: здатність ризикувати; уміння уникати невдач, але не боятися впроваджувати інновації здоров'язбереження у трудові процеси.

Ключові слова: майбутні менеджери, мотиваційно-особистісний компонент, мотивація до успіху, мотивація до ризику, мотивація до уникнення невдач.

Вступ. Потреба людини в доброму здоров'ї не може бути в певний життєвий момент задоволена повністю [4]. Ця потреба, як першочергова, домінує впродовж усього життя. Потреби всіх інших рівнів не мають якогось сталого порядку, для кожної людини ця ієрархія є різною. Проблемою нашого суспільства є факт недооцінювання і нерозуміння людьми важливості реалізації першочергової потреби – збереження і підтримка власного здоров'я. Дуже часто українці досягають потреб високих рівнів, нехтуючи власним здоров'ям. Необхідність у сучасному здоров'яорієнтованому

управлінні, на нашу думку, є очевидною, а успіх розвитку такого менеджменту головним чином залежить від професіоналізму фахівців, котрі спроможні будуть керувати підприємницькою діяльністю на засадах збереження здоров'я підлеглих [8]. Основою професії менеджера, є постійні, планомірно організовані впливи через систему взаємопов'язаних, організаційно-економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства [6]. Зміст обов'язків менеджера, сутність роботи управлінця в умовах сьогодення набувають інших характеристик і передбачають розширення їхніх компетентностей [1; 2; 7]. Мистецтво управляти – це не лише здатність керувати, використовуючи методи прямих впливів, а мистецтво формувати умови, що сприяють формуванню певного здоров'яорієнтованого світогляду і способу життя підлеглих людей. У силу того, що потреба в хорошому здоров'ї є спільною для всіх, виникає необхідність у підсиленні відповідальності майбутніх менеджерів за здоров'язбережувальні процеси в умовах організації через мотиваційну складову. Ключову роль, на нашу думку у цьому процесі відіграє система професійної освіти студентів-управлінців, адже наділена безліччю можливостей для формування у студентів-управлінців мотивації до створення здоров'яорієнтованого середовища організації в майбутньому [3].

Питанням загальної теорії здоров'я і здоров'язбереження, виховання здорового способу життя та відповідального ставлення до власного здоров'я в молоді, створення здоров'язбережувального простору присвячені праці Ю. Старосельської, М. Співак, П. Гусака, О. Желевої, М. Носка, С. Гаркуші, Є. Приступи, Т. Круцевич, Н.Завидівської та інших. Моделювання педагогічної діяльності, дієві засоби психолого-педагогічних впливів у навчальному процесі,

теоретико-методичні засади розвитку педагогіки здоров'я в Україні розкрито в публікаціях А. Маслоу, Л. Виготського, З. Курлянд, А. Панфілова, В. Ортинського, О. Столяренка, М. Лук'янченка та інших. Розв'язанню проблем модернізації системи сучасної професійної освіти, формування готовності студентів до професійно орієнтованої управлінської діяльності присвячені наукові розробки Н. Ничкало, Г. Плисенко, О. Дубасенюк, С. Рибнікова, Л. Влодарскої-Золи, О. Ельбрехта, Н. Головача, Г. Тюлю, Н. Кожемякіна, А. Зобова, С. Кізяна, М. Небави, О. Адлера, Л. Султанової, Л. Шевченка та інших.

Впливи навколишнього середовища на суспільні процеси та здоров'я людини, передумови формування уявлень про сприятливе середовище, проблеми охорони, фізіології і психології праці, мотивацію персоналу в умовах ринкової економіки вивчали В. Афанасьєв, О. Макагон, А. Русаловський, Я. Серіков, О. Багнетова, Т. Горюн, В. Жидецький, Ю. Злобін, О. Агапова, Д. Богиня, Г. Дмитренко, Е. Кірхлер, Я. Крушельницька, Ю. Мануйлов, М. Еггерт, Е. Уткін та інші.

Мета – здійснити аналіз мотиваційних чинників формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації після впровадження в освітній процес спеціально створеної комплементарно-інтегративної педагогічної технології. **Завдання:** обґрунтувати мотиваційні чинники формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації; здійснити аналіз сформованості мотиваційно-особистісного компонента готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації; дослідити динаміку змін рівнів мотивації до уникнення невдач та мотивації до ризику як додаткових якісних характеристик мотиваційно-особистісного

компонента готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Виклад основного матеріалу. Комплементарно-інтегративна педагогічна технологія формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації у процесуальному сенсі відображає послідовність процедур комплементарного перетворення організації і змісту навчання, що забезпечує повноту системи професійної освіти для засвоєння студентами знань про здоров'язбереження. Алгоритм комплементарно-інтегративної сутності професійної освіти студентів-управлінців дозволяє проєктувати процес формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації на основі створення відповідного міждисциплінарного змісту і дає можливість викладачам об'єднати педагогічні функції складових різних наук в єдине ціле. Ідеться про доповнення однієї дисципліни методологією, елементами іншої. Таким чином, можна домогтися об'єднання і цілісності пізнавального процесу формування навичок здоров'язбереження студентів-управлінців на основі встановлення взаємозв'язків між штучно розділеними компонентами наук і педагогічного процесу.

На етапі дослідно-експериментальної роботи здійснювався порівняльний аналіз отриманих даних із визначенням коефіцієнта ефективності **(К)** авторської комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Контрольні групи (далі – КГ) студентів-управлінців навчалися за загальноприйнятою технологією професійного навчання, а фахова підготовка студентів-управлінців експериментальних груп (далі – ЕГ) проходила з використанням авторської технології фахової підготовки,

що спрямована на формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Мотиваційно-особистісний компонент має пролонгований підтекст. Ідеться про бажання і розуміння потреби використання майбутніми менеджерами набутих знань, умінь і навичок у своїй професійній діяльності і прагнення до реалізації здоров'язбережувальної компетентності. Мотивація є головною рушійною силою формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок.

Вимірювання рівня сформованості мотиваційно-особистісного компонента здійснено за допомогою визначення мотивації досягнення успіху студентів-управлінців. Для цього було розроблено спеціальну тестову методику і шкалу на основі модифікації методики Т. Елерса [5].

Аналіз результатів свідчить про те, що в ЕГ після експерименту зросла кількість студентів, котрі мають задовільний (із 38,2 до 50,5%), оптимальний (із 17,6 до 26,0%) і високий (із 6,5 до 18,6%) рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента.

Значно меншою стала кількість студентів, котрі мали низький (початковий) рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента (з 37,7 до 4,9%). У КГ суттєвих змін показників не відбулося (рис. 1).

Порівняльний аналіз величин абсолютного середнього значення якісних змін рівня готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за мотиваційно-особистісним компонентом наведено в табл. 1.

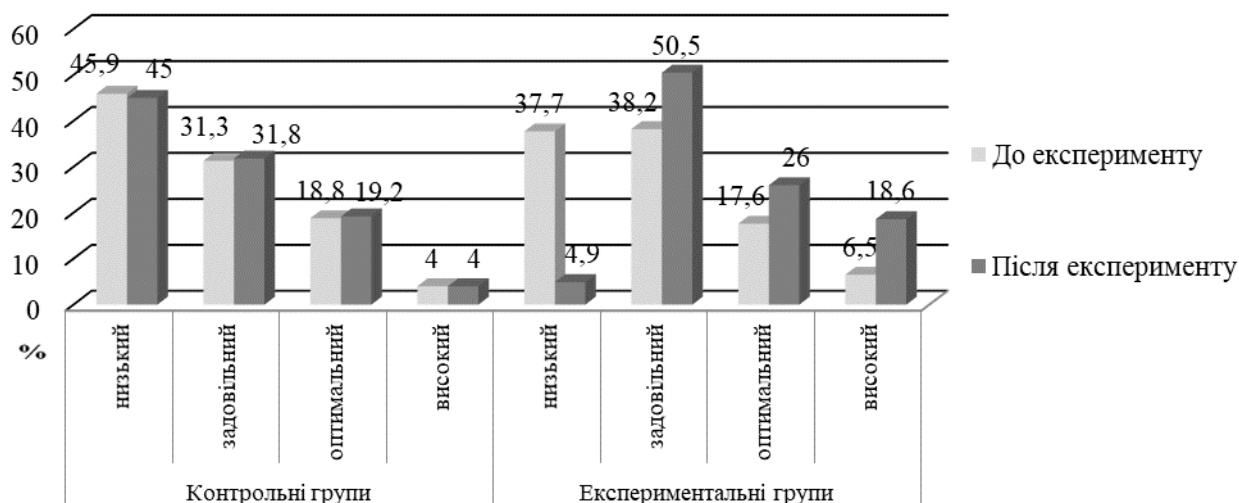


Рис. 1. Динаміка якісних змін рівнів сформованості мотиваційно-особистісного компонента у студентів КГ та ЕГ, %

Таблиця 1

Динаміка якісних змін рівнів сформованості мотиваційно-особистісного компонента у студентів КГ та ЕГ

Рівень	КГ			ЕГ		
	кількість студентів (%)		динаміка змін (%)	кількість студентів (%)		динаміка змін (%)
	до експ-ту	після експ-ту		до експ-ту	після експ-ту	
низький (початковий)	45,9	45,0	-0,9	37,7	4,9	-32,8
задовільний (достатній)	31,3	31,8	+0,5	38,2	50,5	+12,3
оптимальний (продуктивний)	18,8	19,2	+0,4	17,6	26,0	+8,4
високий (творчо-креативний)	4,0	4,0	0	6,5	18,6	+12,1
Абсолютне середнє значення (C_p)			0,45	Абсолютне середнє значення (C_p)		16,4

Найбільші якісні зміни у студентів як КГ, так і ЕГ після експерименту відбулися на низькому рівні сформованості в них мотивації до успіху. Однак ці зрушення в КГ та ЕГ студентів суттєво відрізняються. Кількість студентів ЕГ, котрі мали низький рівень сформованості мотивації до успіху, зменшилася на 32,8%, тоді як КГ –

лише на 0,9%. Також слід зазначити суттєві якісні зміни оптимального рівня сформованості мотивації до успіху у студентів ЕГ (на 8,4%) порівняно зі студентами КГ (0,4%). Окрім цього, кількість студентів ЕГ, які мають задовільний рівень сформованості мотивації до успіху, збільшилася на 12,3%, а високого рівня – на 12,1%.

Студенти КГ, які займалися за стандартною методикою професійної підготовки, мають зовсім незначні зрушення рівня сформованості в них мотиваційно-особистісного компонента. Так, лише на 0,9% зменшилася кількість студентів КГ, котрі мали низький рівень сформованості цього компонента. На задовільному рівні зрушення становлять 0,5%, а на оптимальному – 0,4%. Кількість студентів КГ, котрі мали високий рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента, не змінилася. Найбільшу динаміку якісних змін рівня сформованості мотиваційно-особистісного компонента у студентів ЕГ було зафіксовано в категорії «низький рівень» (на 32,8%). Іншими словами, таких студентів, котрі мали низький рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента, стало менше на 32,8%. Динаміка якісних змін в ЕГ за іншими рівнями є рівномірною: задовільний – на 12,3% ; оптимальний – на 8,4%; високий – на 12,1%.

Отримані експериментальні дані дозволяють зробити висновок про те, що позитивна динаміка якісних змін рівня сформованості мотивації до успіху у студентів КГ ($C_p(KG) = 0,45\%$) зумовлена навчанням за традиційною методикою. Більш суттєві якісні зміни рівня сформованості мотивації до успіху у студентів ЕГ ($C_p(EG) = 16,4\%$) – це результат навчання за спеціально розробленою авторською комплементарно-інтегративною педагогічною технологією.

Абсолютне середнє значення якісних змін рівня мотивації до успіху після експерименту у студентів ЕГ є вищим порівняно з КГ (на 15,95%), що свідчить про ефективність розробленої комплементарно-

інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації та комплексу відповідних педагогічних засобів її реалізації. Коефіцієнт ефективності розраховуємо за формулою:

$$K = \frac{C_p(EG)}{C_p(KG)} = \frac{16,4}{0,45} = 36,4\% \quad (1)$$

Ураховуючи специфіку майбутньої професійної діяльності менеджерів, у межах дослідження мотиваційно-особистісного компонента також було визначено рівні сформованості у студентів-управлінців мотивації до уникнення невдач та мотивації до ризику, проаналізовано взаємозв'язки цих аспектів. Рівні мотивації до уникнення невдач досліджено за методикою Т. Елерса [5]. Кількість студентів, котрі мають оптимальний рівень мотивації до уникнення невдач в ЕГ, зросла з 18,1 до 27,0%. Відсоток тих, хто має низький рівень мотивації до уникнення невдач, навпаки, знизився (з 27,0 до 7,4%), що означає більшу впевненість у собі студентів ЕГ (рис.2).

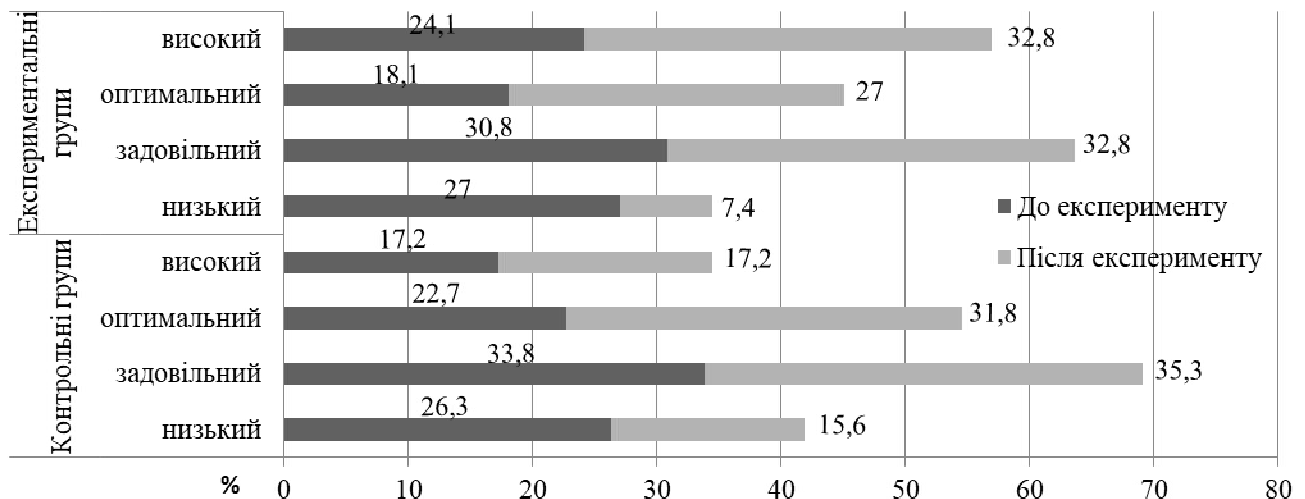


Рис. 2. Динаміка змін рівнів мотивації до уникнення невдач майбутніх менеджерів як якісної характеристики мотиваційно-особистісного компонента

Люди з високим рівнем мотивації до уникнення невдач (високим рівнем захисту), тобто готовністю долати труднощі, будуть більш

здатними до запровадження інноваційних здоров'язбережувальних технологій, аніж ті, хто має низьку впевненість і боїться невдач.

Діагностику мотивації студентів-управлінців до ризику здійснено згідно методики Г. Шуберта [5]. Динаміка показників, що характеризують мотивацію до ризику, є, на нашу думку, важливим аспектом професійної діяльності майбутніх менеджерів. Адже специфіка роботи менеджерів неможлива без здатності ризикувати, отже, їхня готовність до ризику визначає, певною мірою, їхнє прагнення до успіху в питаннях запровадження здоров'яорієнтованих технологій в умовах організації. Безумовно, готовність до ризику прямо пропорційно пов'язана з кількістю допущених помилок. Однак допущені помилки дозволяють управлінцям удосконалюватися і зростає їхня мотивація досягнення успіху в такій нелегкій справі, як створення здоров'яорієнтованого виробничого середовища для підлеглих в умовах організації.

В ЕГ кількість студентів, котрі є надто обережними при прийнятті рішень (низький рівень мотивації до ризику), знизилася з 27,0 до 3,4%, а таких, хто є схильними до ризику заради досягнення успіху зросла, з 32,8 до 42,7%. Також у третини студентів ЕГ (33,8%) спостерігається оптимальний рівень схильності до ризику після експерименту. У КГ таких змін не відбулося (рис. 3).

Узагальнюючи аналіз показників мотиваційно-особистісного компонента, виявлених взаємозв'язків, можна констатувати, що після експерименту у студентів ЕГ відбулися суттєвіші позитивні якісні зміни порівняно зі студентами КГ.

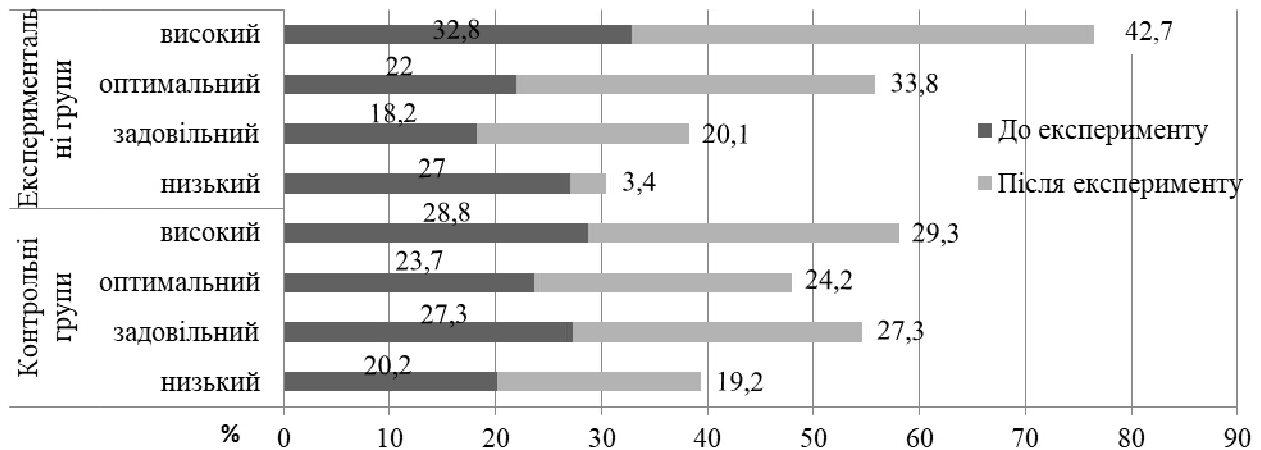


Рис. 3. Динаміка змін рівнів мотивації до ризику майбутніх менеджерів як якісної характеристики мотиваційно-особистісного компонента

Висновки. Дослідження показали, що студенти-управлінці, котрі помірно орієнтовані на успіх, віддають перевагу середньому рівню ризику. Ті, хто боїться невдач, віддають перевагу малому рівню ризику. Що вища мотивація майбутнього менеджера до успіху, упевненість у власній фаховості з питань здоров'язбереження, то вищою є їхня готовність до ризику. Слід зауважити, що мотивація до успіху впливає на виникнення надії на успіх, тобто бажання уникнути невдачі. Що вища мотивація студентів-управлінців на досягнення успіху і до ризику, то менше вони звертають увагу на можливість невдачі. На нашу думку, ті, хто сильно мотивовані на успіх і мають високу готовність до ризиків, рідше прийматимуть неправильні рішення, ніж ті, хто мають високу готовність до ризику і водночас високу мотивацію до запобігання невдачам (захист). І навпаки, коли в людини є висока мотивація до запобігання невдачам (захисту), то це перешкоджає мотиву до успіху, поглиблює мотивацію до уникнення невдач і заважає реалізувати ідеї щодо створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Результати досліджень також вказують на те, що люди, котрі бояться невдач (з високим рівнем захисту), віддають перевагу малому

ризика, адже тоді невдача не загрожуватиме престижу. Настанова майбутніх менеджерів на створення здоров'яорієнтованого середовища організації залежить, на нашу думку, від мотивації, що переважає.

Перспективи подальших досліджень. Додаткових досліджень потребують механізми впровадження у систему фахового навчання майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованих методик і технологій.

Література:

1. Дмитренко Г., Пономаренко В. (2003). Культура здоров'я в системі управління людськими ресурсами. *Персонал*. № 1. С. 78–82.
2. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. (2015). Особливості формування мотиваційної сфери до здорового способу життя у майбутніх банкірів. *Вісник Університету банківської справи: зб. наук. пр.* № 3 (24). С. 157–164.
3. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Роль освіти у формуванні здоров'я як економічної складової людського капіталу. *Економічні науки. Серія «Економічна теорія та економічна історія»: зб. наук. пр.* 2015. Вип. 12 (48). С. 37–48.
4. Маслоу А. Г. (1999). Мотивация и личность. Санкт-Петербург: Евразия, 478 с.
5. Райгородский Д. Я. (2011). Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Самара: Бахрах-М, 672 с.
6. Семів Л. К. (2011). Управління персоналом в умовах економіки знань. Київ: УБС НБУ, 406 с.
7. Шапиро С. А. (2005). Мотивация и стимулирование персонала. Москва: ГроссМедиа, 224 с.
8. Zavydivska, N., Zavydivska, O., Khanikiants, O., Rymar, O. (2017). The paradigm of health maintenance at Higher Education Institutions as an

Important Component of Human Development in Terms of Modernity. *Journal of Physical Education and Sport (JPES)*, Vol. 17, Supplement Issue 1, Art 9, pp. 60–65. doi:10.7752/jpes.2017.s1009.

References:

1. Dmytrenko H., Ponomarenko V. (2003). Kultura zdorovia v systemi upravlinnia liudskymy resursamy [Health culture in the human resource management system]. *Personal* [Personnel]. No 1. S. 78–82. [In Ukrainian].
2. Zavydivska N. N, Zavydivska O. I. (2015). Osoblyvosti formuvannia motyvatsiinoi sfery do zdorovoho sposobu zhyttia u maibutnikh bankiriv [Peculiarities of forming motivational sphere to a healthy lifestyle of future bankers]. *Visnyk Universytetu bankivskoi spravy: zb. nauk. pr.* [The Banking University Bulletin]. No 3 (24). S. 157–164. [In Ukrainian].
3. Zavydivska N. N, Zavydivska O. I. (2015). Rol osvity u formuvanni zdorovia yak ekonomichnoi skladovoi liudskoho kapitalu [Role of education in the formation of health as an economic component of human capital]. *Ekonomichni nauky. Seriiia «Ekonomichna teoriia ta ekonomichna istoriia»:* zb. nauk. pr. [Economic science. Economic Theory and Economic History Series: collection of scientific works]. No 12 (48). S. 37–48. [In Ukrainian].
4. Maslou A. G. (1999). *Motivacija i lichnost'* [Motivation and personality]. Sankt-Peterburg. Evrazija, 478 s. [In Russian].
5. Rajgorodskij D. Ja. (2011). *Prakticheskaja psihodiagnostika. Metodiki i testy* [Practical psychodiagnosics. Techniques and tests]. Samara. Bahrah-M, 672 s. [In Russian].
6. Semiv L. K. (2011). *Upravlinnia personalom v umovakh ekonomiky znan* [Personnel management in a knowledge economy]. Kyiv. UBS NBU, 406 s. [In Ukrainian].
7. Shapiro S. A. (2005). *Motivacija i stimulirovanie personala* [Motivation and stimulation of staff]. Moskva. GrossMedia, 224 s. [In Russian].
8. Zavydivska, N., Zavydivska, O., Khanikiants, O., Rymar, O. (2017). The

paradigm of health maintenance at Higher Education Institutions as an Important Component of Human Development in Terms of Modernity. *Journal of Physical Education and Sport (JPES)*, Vol. 17, Supplement Issue 1, Art 9, pp. 60–65. doi:10.7752/jpes.2017.s1009. [In English].

Citation: O. Zavydivska (2020). THE ANALYSIS MOTIVATIONAL FACTORS OF FORMATION THE READINESS OF FUTURE MANAGERS TO CREATE A HEALTH-ORIENTED ENVIRONMENT OF THE ORGANIZATION. New York. TK Meganom LLC. Innovative Solutions in Modern Science. 6(42). doi: 10.26886/2414-634X.6(42)2020.1

Copyright: O. Zavydivska ©. 2020. This is an openaccess article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) or licensor are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.