

- демократизація управління вищою освітою: розширення прав і повноважень вищих навчальних закладів, удосконалення їх структури, розроблення правил та проведення прийому студентів, вирішення кадрових питань, організація виробничої та комерційної діяльності, міжнародна співпраця.

Т. Г. Сухорукова

СУЧАСНІ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ НАВЧАННЯ СТУДЕНТА

Мотивація, як сукупність прийомів і способів спонукання людини до певної поведінки за допомогою внутрішніх і зовнішніх чинників, повинна активно використовуватися не лише у виробничій сфері, але і у сфері надання нематеріальних послуг, у тому числі у сфері освіти.

У сфері нематеріального виробництва мотивація, передусім, спрямована на поліпшення якості послуги, що надається. Сфера освіти відноситься саме до третинного (нематеріального) сектора економіки. Але важливо мотивувати підвищення якостей послуг, що надаються, не стільки шляхом "виробництва" цих послуг, а в першу чергу за рахунок "споживача" освітніх послуг. Студент повинен розуміти, що якісне "споживання" освітньої послуги забезпечить йому більш високі дивіденди в його подальшій виробничій діяльності.

Мотивація навчання є основною у рамках діяльності вишів, оскільки навчання – це діяльність, що визначає місію освітньої установи. Сьогодні працедавці ставлять високі вимоги до знань, умінь і навичок студентів. Це пояснюється значною конкуренцією на ринку праці.

Мотивація студента зумовлюється його особовим мотиваційним типом. У практиці існує два мотиваційні типи. У одних студентів домінують мотиви уникнення невдач, у інших - мотиви досягнення успіху (престижу). Навчальну мотивацію слід розглядати як систему мотивів, які спонукають студента до навчальної діяльності. Ця система включає такі структурні елементи: пізнавальні цілі, потреби, інтереси, мотиваційні установки, ідеали.

В процесі мотивації навчання студента необхідно використати практичні результати застосування різних методів мотивації. При цьому необхідно враховувати потенційні можливості змістових теорій мотивації і процесуальних теорій мотивації.

Змістові теорії ґрунтуються на ідентифікації тих внутрішніх спонукань (потреб), які примушують людей діяти так, а не інакше. Для мотивації студента більшою мірою підходить градація потреб, запропонована Д. МакКлеландом. Мотивувати студента можна через потребу влади, потребу успіху і потребу в причетності. Потреба в причетності тісно пов'язана з комунікативною потребою. У студентській групі, з одного боку, досить широке коло спілкування (спеціальність, курс

і т. д.), а з іншого боку, внутрішньогрупове спілкування часто переходить в індивідуальне. Це необхідно враховувати у навчальній практиці, надаючи можливість невеликим групам студентів виконувати індивідуальні завдання спільно.

Змістові теорії ґрунтуються на складності і проблематичності мотиваційного процесу. Навіть якщо говорити про студентський колектив, то важливо враховувати такі факти: потреби студентів часто значно відрізняються і навіть у окремого студента з часом міняються; студентові дуже складно перетворити свої потреби в навчання, він рідко проводить прямий зв'язок між власним мотивом і результатом своєї діяльності; студенти не завжди діють послідовно для задоволення своїх потреб, а мотиви їх дій можуть змінитися; окремі студенти по-різному реагують на задоволення або незадоволення своїх потреб.

Процесуальні теорії мотивації ґрунтуються на вивченні поведінки людей з урахуванням їх сприйняття і пізнання. Основні процесуальні теорії – це теорія очікування, теорія справедливості і модель мотивації Портера-Лоулера. У них аналізується те, як людина розподіляє зусилля для досягнення різних цілей, і як вибирає конкретний вид поведінки. Процесуальні теорії не оспорюють існування потреб, але вважають, що поведінка людей визначається не лише ними. Згідно з процесуальними теоріями, поведінка особи є також функцією її сприйняття і очікувань, пов'язаних з цією ситуацією, можливих наслідків вибраного нею типу поведінки.

Теорія очікувань базується на положенні про те, що наявність активної потреби не є єдиною необхідною умовою мотивації людини на досягнення певної мети. Людина повинна також сподіватися на те, що вибраний нею тип поведінки дійсно приведе до задоволення або отримання бажаного. Очікування – оцінка особою вірогідності цієї події. Теорія очікування підкреслює важливість трьох взаємозв'язків: витрати праці – результати; результати – винагорода; винагорода – валентність (задоволення винагородою).

Оскільки різні студенти мають різні потреби, то конкретну винагороду вони оцінюють по-різному. Провідний лектор повинен зіставити пропоновану винагороду з потребами студентів і привести їх у відповідність. Для ефективної мотивації лектор повинен встановити тверде співвідношення між досягнутими результатами (засвоєним матеріалом) і винагородою (оцінкою). Необхідно давати винагороду тільки за ефективну роботу. У навчанні особливе значення мають внутрішні мотиваційні нагороди: усвідомлення власних досягнень, більша повага до самого себе, задоволення від отримання нових умінь.

Суть теорії справедливості зводиться до того, що люди суб'єктивно визначають відношення отриманої винагороди до витрачених зусиль і потім співвідносять його з винагородою інших людей, що виконують аналогічну роботу. Якщо порівняння показує дисбаланс і

несправедливість, то у людини виникає психологічна напруга. В результаті необхідно виправити дисбаланс, зняти напругу співробітника і додатково його мотивувати. Люди можуть відновити баланс або змінивши рівень витрачених зусиль, або намагаючись змінити рівень отримуваної винагороди.

Формування характеру мотивації відіграє важливу роль в розвитку мотиваційного типу студента. В процесі навчання важливо своєчасно виявити "зручні" мотиви особи. Надалі в процесі трудової діяльності молодий фахівець мотивуватиметься тими мотивами, що і в процесі навчання, з тією лише різницею, що предмет мотивації зміниться. Якщо в період навчання основним мотивом виступає оцінка, то в трудовій діяльності це може бути заробітна плата, умови праці, спілкування з колегами, посадові привілеї і т. п.

Т. О. Тимофєєва

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ СТУДЕНТІВ З ДИСЦИПЛІНИ «КАДРОВИЙ КОНСАЛТИНГ»

Виникнення і розвиток, а значить, і системне вивчення галузі управлінських консалтингових послуг стає практично неминучим для економіки, в якій виробничі відносини регулюються шляхом створення політичних, економічних, правових, соціально-психологічних та інших умов. Відповідно консультантів з управління залучають для того, щоб зняти невизначеність, яка виникає на різних стадіях процесу підготовки, прийняття та реалізації відповідальних управлінських рішень.

При цьому в сучасних умовах проблема управління персоналом є ключовою в перебудові системи управління будь-якого підприємства, тому виходячи з умов нової управлінської парадигми тепер персонал розглядається як основний ресурс підприємства, яким треба грамотно управляти і вкладати кошти в його розвиток.

В даний час простежується тенденція до ускладнення структурного і функціонального складу організацій, що неминуче формує запит на впровадження більш ефективних форм і методів управління персоналом. Фахівці повинні бути більш освічені та підготовлені професійно. З'явилася потреба в якісно нових завданнях розвитку персоналу, при цьому виявляється недостатній рівень підготовки служби управління персоналом до цієї роботи.

Вирішення цих протиріч вимагає постійного оновлення систем управління персоналом, цілеспрямованої діяльності керівників організації та фахівців служб управління персоналом щодо забезпечення темпів оновлення роботи з управління персоналом відповідно до поточних та перспективних цілей організації, професійну допомогу в якій надають фахівці-консультанти.