

Приоритетом в работе куратора должны быть позитивные изменения в уровне обученности и воспитания студентов.

УДК 37.017

ТВОРЧЕСКИЙ ХАРАКТЕР ТРУДА КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ. МЕТОДЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ В ТРУДЕ.

Колодич Ю.В.

УО «Берёзовский государственный профессиональный лицей
строителей»

Человек по природе своей склонен к творчеству, созиданию, поиску. В этом большинство людей находят возможность самовыражения и самоутверждения. Творчество доставляет удовольствие. Оно является сильнейшим мотивационным фактором. Существенную роль в работе с коллективом играет мотивация персонала, цель которой – создание высокоэффективного механизма развития и реализации творческого потенциала работника.

Профессии, которая бы удовлетворяла всем потребностям человека, не существует. Поэтому каждый индивид вынужден определять свои приоритеты и выбирать жизненный путь, исходя из них. При этом нередко преобладает точка зрения, побуждающая превращать своё рабочее место в средство удовлетворения материальных потребностей. Между тем, главная социальная потребность личности – это наличие такой работы, благодаря которой человек может развивать и реализовывать свой творческий потенциал. В условиях, когда индивид вынужден в рабочее время использовать только малую часть своего потенциала, у него со временем возникает психологическое отвращение к своей работе, что влияет не только на качество её выполнения, но и на качество жизни самого человека.

Творческий характер деятельности создаёт предпосылки для удовлетворения морально-психологической потребности работника в достижении успеха, профессионально-личностном росте, который измеряется не столько движением по карьерной лестнице, но и достижением высшего уровня мастерства и жизненной мудрости, то есть реализацией своего человеческого предназначения.

Мотивация персонала: наиболее эффективные методы и способы стимулирования сотрудников. Сотрудников следует стимулировать по промежуточным достижениям, не дожидаясь завершения всей работы, так как большие успехи труднодостижимы и сравнительно редки. Поэтому положительную мотивацию желательно подкреплять через не слишком большие интервалы времени. Важно дать сотрудникам почувствовать себя уверенно, поскольку того требует внутренняя потребность в самоутверждении. Успех влечет за собой успех.

В последние годы кадровые управленцы осваивают все новые способы стимулирования. В ход идет не только классическое экономическое

мотивирование в виде денежных бонусов и высоких зарплат, но и неэкономические способы стимулирования. К таким способам относят организационные и морально-психологические меры.

В целом можно сформулировать ряд *правил осуществления эффективной мотивации работников*:

- Мотивирование тогда приносит результаты, когда подчиненные ощущают признание своего вклада в результаты работы, обладают заслуженным статусом. Обстановка и размер кабинета, участие в престижных конгрессах, функция представителя на важных переговорах, поездка за рубеж; неординарное обозначение должности — все это подчеркивает положение сотрудника в глазах коллег и посторонних лиц.

- Неожиданные, непредсказуемые и нерегулярные поощрения мотивируют лучше, чем прогнозируемые, когда они практически становятся неизменной частью заработной платы.

- Положительное подкрепление результативнее отрицательного.

- Подкрепление должно быть безотлагательным, что выражается в незамедлительной и справедливой реакции на действия сотрудников. Выполненную работу и неожиданное вознаграждение не должен разделять слишком большой промежуток времени; чем больше временной интервал, тем меньше эффект.

Важно дать сотрудникам почувствовать себя уверенно, поскольку того требует внутренняя потребность в самоутверждении. Успех влечет за собой успех.

Партисипативное управление как способ мотивации труда. В настоящее время вопросы мотивации сотрудников занимают важное место в деятельности кадровых служб организаций. Мотивированный сотрудник обеспечивает высокий уровень производительности всего предприятия. Создает имидж и репутацию организации. Немотивированный сотрудник не беспокоится об уровне производительности, просто ходит на работу, имидж организации ему не интересен.

В полном объеме партисипативное управление может применяться не во всех организациях. Для внедрения такой формы управления на предприятии необходимо наличие определенных предпосылок. В организациях с большим процентом исполнительных и трудолюбивых работников можно установить логичную связь между «самоуправлением» мотивацией работника к труду. Предпосылками к внедрению партисипативного управления являются:

- желание людей хорошо и качественно работать;

- естественная отдача физических и эмоциональных сил в процессе работы на благо предприятия;

- отношение к работе как к источнику саморазвития и удовлетворения; стимул хорошо работать не в наказании за плохую работу;

- высокая степень ответственности за проделанную работу и обязательства по отношению к планам и целям предприятия.

Трудности при внедрении партисипативного управления или абсолютная невозможность его появления характерны для предприятий, на которых большой процент безынициативных, отстающих работников, нарушителей трудовой дисциплины и людей, работающих с малой производительностью.

Анализ анкет «что не хватает в профессиональной деятельности педагогов для успешного участия в партисипативной практике педагогов», проведенной в группе слушателей № 909-1-20 по специальности 1-09 01 71 «Менеджмент учреждений профессионального образования» показал, что большинство ответило «инициативность» (14 человек), «желание развиваться» (5 человек). Рисунок 1.

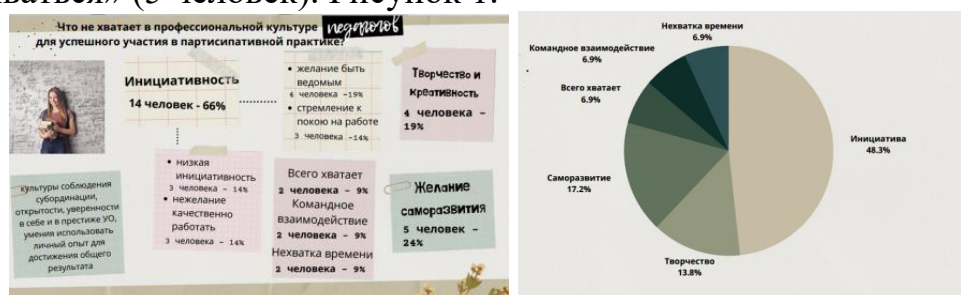


Рисунок 1. Что не хватает в профессиональной деятельности педагогов для успешного участия в партисипативной практике педагогов

А ведь суть партисипативного управления в том, что, если сотрудник организации активно и с интересом принимает участие в различной управленческой деятельности, он получает от работы удовлетворение. Такой сотрудник работает более эффективно и с полной отдачей, повышая производительность труда. Возможность принятия решений мотивирует человека к качественному выполнению работы, решению поставленных задач. Такой сотрудник готов помочь отстающему, поделиться опытом работы знаниями. Помимо увеличения мотивации сотрудников партисипативное управление способствует полной реализации потенциала человеческих ресурсов организации.

К сожалению, не все учебные заведения готовы на сегодняшний день к партисипативной системе управления. А ведь мотивация сотрудников играет огромную роль в жизни и развитии предприятия.

Мотивированных сотрудников нельзя найти по объявлению. Истинную заинтересованность в работе можно только привить и воспитать в коллективе. Замотивировать сотрудника – задача не из легких. Партисипативное управление – один из способов повысить мотивацию и полностью раскрыть личностный потенциал работника.

Список литературы

1. Казаева, Е. С. Роль партисипативности в системе высшего образования // Е. С. Казава [Электронный ресурс Педагогическое образование в России – 2014. – № 1 – С.25-30. – Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-partisipativnosti-v-sisteme-vysshego-obrazovaniya> – Дата доступа : 15.08.2021.

2. Котова, Н. Партисипативное управление учреждением дошкольного образования [Электронный ресурс] // Руководитель – 2020. – № 5(101) – Режим доступа : <http://erudo.by/zhurnal/statia/partisipativnoe-upravlenie-uchrezhdeniem-doshkolnogo-obrazovaniya> – Дата доступа : 27.07.2021.

3. Лапина, С. В. Социально-управленческий механизм в образовательном пространстве учреждения общего среднего образования / С. В. Лапина, А. А. Островская // Адукацыя і выхаванне. — 2017. — № 5. — С. 50—59.

4. Островская А.А. Проектный менеджмент в учреждениях общего среднего образования: распределенное лидерство. Инструменты эффективного менеджмента идей// Нар. асвета. – 2020. – № 8. – С. 3–7.

5. Рыбакова, Ю. Соотношение понятий «мотивация» и «стимулирование» труда / Ю Рыбакова [Электронный ресурс] // Вестник Московского государственного университета печати. – 2013. – С. 29–36. – Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/sootnoshenie-ponyatiy-motivatsiya-i-stimulirovanie-truda> – Дата доступа : 01.08.2021.

УДК 37.017

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТА ВОСПИТАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СУБЪЕКТНОСТИ И ВОВЛЕЧЕНИЯ ОДАРЕННОЙ МОЛОДЕЖИ В РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИЙ¹

Чепюк О.Р., Ангелова О.Ю., Подольская Т.О., Кравченко В.С.

Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского

Современная теория регионального управления подтверждает, что эффективное применение механизмов стратегического планирования на региональном и муниципальном уровнях требует привлечения к их разработке местных жителей. Эта же задача ставится как приоритетная в федеральном законодательстве РФ. Еще одним вызовом для региональной молодежной политики является удержание в регионе одаренных людей с целью повышения качества регионального человеческого капитала. Раннее вовлечение в проектную деятельность с возможностью получения результатов в родном регионе способствует достижению этой цели.

Социальная субъектность представляется концепцией психологической или социально-философской науки. Так, С.Л. Рубенштейн определяет, что «...человек не только находится в определенном отношении к миру и определяется им, но и относится к миру и сам определяет это свое отношение, в чем и заключается сознательное самоопределение человека» [1, с. 371]. В социальной философии – субъектность имеет гносеологические корни («когитальная субъектность» Р.Декарта, М. Мамардашвили, В.А. Лекторский). В этом аспекте субъектность связана с рефлексией как «высшей

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) в рамках научного проекта №19-29-07462.