

для них, і завжди готове їм допомогти. Саме тому необхідно розвивати інформаційний напрям роботи. Створювати якісні студентські газети, сайти студентського самоврядування, і просто робити так, щоб роботу бачили і цікавились нею. Необхідно також пам'ятати про один із найголовніших способів донесення інформації – старостати. Тому необхідно, щоб вони проходили регулярно і їх відвідували мінімум 90-95% старост.

Піар студентського самоврядування один з небагатьох напрямків, якому дійсно потрібно приділяти багато сил і праці. Адже це те без чого самоврядування просто зникне або перетвориться на нікому не потрібну купку людей, яка працюватиме лише для себе.

На нашу думку одним з найголовніших засобів для реклами студентського самоврядування є сайт, адже зараз тенденція щодо використання інтернет – ресурсів зростає дуже швидко. Потрібно створити єдиний сайт самоврядування університету, в якому відобразити структуру, обов'язки, права, а також необхідно забезпечити якісну, швидку та ефективну інформативність для кращого інформування студентства. Потрібно забезпечувати інформацією не тільки до заходу, конференції тощо, а й після(фото звіти, статті і т.д.). Необхідно щоб окрім необхідної інформації(документи що стосуються внутрішнього розпорядку, нарахування балів по факультетам, загальні положення тощо) на сайті також розміщувалась необхідна література, яка б сприяла ознайомленню звичайного студента із самоврядуванням його ВУЗу.

Сумський державний університет
ПОПОВ А.А.

НЕМАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ АКТИВІСТІВ ДО УЧАСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Без мотивації немає дії. Людина, прийшовши до ОСС, має певний рівень внутрішньої мотивації або не має її зовсім. Якщо вона її не знайде, то цікавість до справи зникне. Тобто людина або справу зовсім не розпочне, або не доробить її до кінця. Більшість людей взагалі не бере участі в діяльності ОСС, тому що їм це не цікаво і не потрібно, але в той же час мало хто має уявлення, що таке органи студентського самоврядування і навіщо вони потрібні. Проблема полягає в пасивності молоді, яка мало чим цікавиться, тому що не бачить у цьому власної користі. Тому кожному лідеру необхідно знати, як зацікавити людей і як їх мотивувати.

Перш за все необхідно розповісти про всі плюси самоврядування. Що самоврядування може зробити для нього і що він може зробити для самоврядування. Враховуючи, що кожна людина прагне до самореалізації, це повинно подіяти.

Команда як мотиваційний чинник

Важливим мотиватором є команда. Без неї практично неможлива продуктивна робота в органах ОСС. Команда повинна бути такою, в якій хочеться працювати, тому кожен лідер повинен підтримувати дружню і творчу атмосферу в своїй команді. Зробіть так, щоб уся команда була зацікавлена в досягненні мети і в загальному результаті.

Зворотний зв'язок

Не можна забувати про зворотний зв'язок. Дізнайтеся, чого хоче команда. У кожної людини різні бажання і можливості, тому кожному необхідні різні підходи до праці. Щоб підвищити мотивацію, необхідно знайти особистий підхід до кожного з команди.

Наставник

Людина завжди хоче знати, наскільки ціниться те, що вона робить. Єдиний, хто може це сказати, – ви як лідер команди, тому завжди запитуйте, як ідуть справи, чи є якісь питання та чи потрібна їм ваша допомога. Подякуйте за гарне виконання роботи. Не забувайте, що ви - лідер і наставник, який поважає кожного члена команди як особистість, який зможе допомогти в складній ситуації і який реагує на всі питання, прохання, а головне ініціативи.

Заохочення

Кожна людина прагне, щоб її високо оцінили за гарне виконання роботи. Один із самих найлегших і найефективніших способів заохочення членів вашої команди - публічне висловлення вдячності за їхні зусилля. Ви можете добитися цього, повідомляючи про їхні досягнення, наприклад, на загальних зборах.

Делегуйте повноваження

Делегування повноважень психологічно передбачає єдність довіри, вимогливості і відповідальності. Довіряючи, ви надаєте людині можливість творчо підійти до розв'язання поставленого перед нею завдання, максимально використовуючи свій досвід, знання, можливості. Вимагаючи, підвищуєте його відповідальність за результат. Делегуючи повноваження на етапі організації виконання завдання, необхідно сформулювати завдання так, щоб кожний член команди чітко розумів, яке завдання він повинен виконати й у які строки; знав, за що він відповідає; мав достатні повноваження й засоби для успішного виконання роботи. Крім того, завдання повинне

бути привабливим для команди. Тільки досить складне завдання, що вимагає використання різних навичок і можливостей, професійного самовдосконалення й творчості, буде по-справжньому захоплювати команду. Усвідомлення важливості роботи для досягнення загальної мети знизить ризик безвідповідального ставлення до неї. Варто також пам'ятати, що після виконання завдання команда повинна одержати не тільки відчутний результат своєї діяльності, але і чітку інформацію про ефективність своєї роботи.

Навчання як метод мотивації

Навчайте свою команду за допомогою тренінгів. Навчання є не тільки методом підвищення ефективності праці, але й досить сильним мотиватором. Кожній людині немаловажна можливість розвитку особистісних якостей і отримання нових знань. Людина прагне вивчити більше, щоб стати учасником прийняття важливих рішень, підвищуючи рівень своєї відповідальності. Тому надавати своїй команді можливості діяти, навчатися і професійно рости – сильний мотивуючий фактор.

Корпоративи.

Регулярно влаштовуйте корпоративи. Це допоможе зблизити команду, зробить атмосферу дружною, а значить робочою. Частіше спілкуйтесь в неформальній обстановці. Людина стає більш відкритою і розкритою, це дає змогу більше дізнатися про неї, відкрити її потенціал і нові можливості.

Кожен член команди завжди повинен мати цікаву складну й досяжну ціль. При цьому необхідно вміти постійно вимірювати й винагороджувати прогрес у її досягненні. Кожен при виконанні завдань зобов'язав мати ту або іншу ступінь автономії, що передбачає напругу сил, самовіддачу, самоконтроль і можливість ухвалювати самостійні рішення. Людина високо цінить свободу у виборі способу виконання задачі. Коли ви кажете, що саме необхідно зробити, потрібно забезпечити необхідну підготовку, і потім дати їй можливість самій вирішити, яким способом виконувати поставлену задачу. І не треба забувати, що мотивуючи ми передбачаємо високий рівень відповідальності. Інакше мотивація не приводить до відповідальності, а навпаки, спонукує ухилитися від норм виконання роботи.

Сумський державний університет
ПОСТОЛЬНИЙ Б.О.