

механізму. І хоча у нинішніх умовах відбувається декларування значущості людського фактору, у центрі уваги економістів знаходяться важелі господарського механізму, що відображається на інструментальному підході до людини. Підхід такого роду характеризується антипсихологізмом, який виникає внаслідок проникнення у сферу управління ідей інформатики. Враховуючи той факт, що менеджмент є одним з найважливіших суспільних інститутів сучасності, потрібно відмітити суттєві суперечності, що існують на сьогодні в професійній підготовці фахівців у сфері управління. Адже основний зміст освітньої підготовки менеджерів не розкриває в повній мірі психологічних особливостей міжособистісної взаємодії та не передбачає формування ставлення до людини як найвищої цінності.

Це дає підстави стверджувати, що при підготовці майбутніх менеджерів не в достатній мірі враховується специфіка майбутньої професійної діяльності, яка базується на взаємовідносинах з людиною, що вимагає від фахівця спеціальної психолого-педагогічної підготовки, зокрема оволодіння певними знаннями, уміннями та навичками емоційно вихованої людини. Великою мірою здійснювати позитивний вплив на розвиток емоційної культури студентів-менеджерів можуть дисципліни психолого-педагогічного циклу, але як довів аналіз цілей, завдань, змісту навчальних програм цих дисциплін вони досить формально підходять до даної проблеми і недостатньо висвітлюють її сутність та зміст, а їх викладання не в повній мірі забезпечує змістову та технологічну підготовку студента до особистісно-професійного емоційного розвитку.

Г.О. Швіндіна, канд. екон.наук
Сумський державний університет, м. Суми

ОЦІНКА МОТИВАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ ВИКЛАДАЧІВ ВНЗ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ МЕНЕДЖМЕНТА ОСВІТИ

Ключовою фігурою реформ освіти є викладач, тому темпи та характер модернізації освіти залежать і від викладацьких кадрів та керівників ВНЗ і специфічного менеджменту їх відносин. Для керівників ВНЗ знання про мотивацію трудової діяльності професорсько-викладацького складу мають основне значення ще й тому, що статус ВНЗ, його престиж, конкурентноздатність залежать від якостей випускників, їх попит на ринку фахівців. Основними ж виробниками якісних знань є професорсько-викладацькі колективи вищих учбових закладів.

Для підвищення рівня підготовки спеціалістів та посилення позицій університету в конкурентній боротьбі з іншими ВНЗ необхідно формування та реалізація ефективної системи мотивації та практичне застосування професійних та індивідуальних мотиваційних прийомів.

Для цього треба ідентифікувати систему мотивів праці викладачів, їх очікування та наміри. З цією метою у жовтні-листопаді 2005 року було проведено опитування викладачів кафедр управління, економіки, маркетингу, соціології, політології, фізвиховання, ЕКТ та КСУ Сумського державного університету за методикою В.Е. Мільмана "Діагностика мотиваційної структури особистості". Відповіді були переведені у бальну систему оцінки, та ранжувалися за шкалами (див. рис.1).

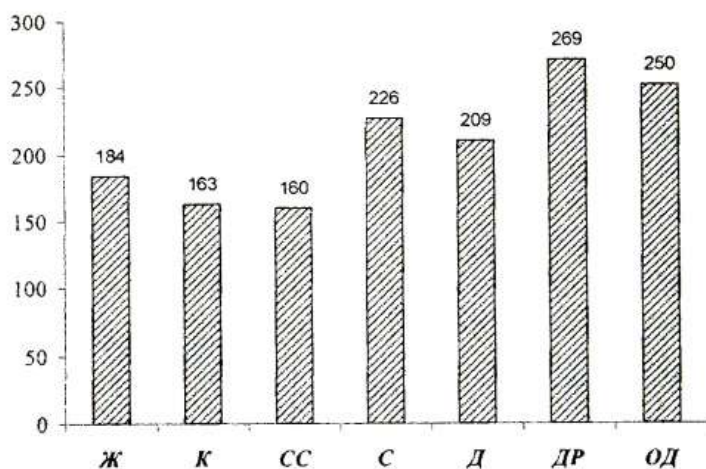


Рис.1 – Мотиваційний профіль, де Ж – життєзабезпечення, К – комфорт, СС – соціальний статус, С – спілкування, Д – загальна активність, ДР – творча активність, ОД – соціальна корисність

Сума всіх балів за шкалами Ж, К, СС, С характеризує "загальножиттєву" спрямованість, сума балів за шкалами Д, ДР, ОД характеризує "робочу" спрямованість. Хоча найбільш визначним мотивом дій викладачів є задоволення від самого процесу та результату роботи, творча активність та соціальна корисність, сума балів демонструє більш виражену "загальножиттєву" спрямованість:

$$Ж + К + С + О = 733 > Д + ДР + ОД = 728$$

Така "загальножиттєва" спрямованість свідчить про те, що матеріальне заохочення є слабкою ланкою у системі мотивації викладачів. Тобто праця людей, які займаються формування інтелекту країни, так само не оцінюється адекватно їх вкладу в цей розвиток.