

Задачей науки должно быть познание того,
что должно быть, а не того, что есть.

Л. Н. Толстой

Ефективність управління персоналом на підприємстві

УДК 378.147

**Афанасьев М. В.
Плоха О. Б.**

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ САМОСТІЙНОЮ РОБОТОЮ СТУДЕНТІВ

Анотація. Розглянуто методичні основи щодо формування системи управління самостійною роботою студентів. Узагальнено підходи щодо використання форм, методів та прийомів організації самостійної роботи студентів. Пропонується комплекс інструментів забезпечення самостійної роботи студентів у межах навчальної дисципліни "Економіка підприємства".

Аннотация. Рассмотрены методические основы формирования системы управления самостоятельной работой студентов. Обобщены подходы относительно использования форм, методов и приемов самостоятельной работы студентов. Предлагаются комплекс инструментов обеспечения самостоятельной работы студентов в рамках учебной дисциплины "Экономика предприятия".

Annotation. Methodical bases of a control system formation of the student's independent work are considered. Approaches for the use of forms, methods and modes of the student's independent work are generalized. A complex of tools of maintenance of the student's independent work within the education discipline "Economy of enterprise" is offered.

Ключові слова: самостійна робота студента (СРС), система управління СРС, підсистема основних функцій СРС, підсистема функцій забезпечення СРС, підсистема специфічних (конкретних) функцій СРС, стереотипна СРС, діагностична СРС, евристична СРС, інструментарій забезпечення СРС, регламенти часу СРС, інформаційна база СРС, форми проведення СРС, форми контролю СРС, критерії оцінки СРС.

Процес поступової інтеграції України у світовий простір висуває новітні вимоги до підготовки фахівців для різних галузей економіки. В умовах формування економіки знань та інформатизації суспільства висококваліфікований фахівець – це фахівець здатний протягом своєї професійної діяльності самостійно набувати нові знання, вміння та навички, які є основою його компетентності, що, у свою чергу, сприятиме досягненню ним конкурентних переваг у довгостроковій перспективі. У зв'язку з цим основною відмінною рисою організації навчальної діяльності студента є орієнтація його у навчальному процесі головним чином на самостійну роботу. Згідно з Положенням Міністерства освіти і науки України про організа-

цію навчального процесу у вищих закладах освіти передбачено відведення на самостійну роботу студентів до 2/3 загального обсягу навчального процесу [1]. Цей факт говорить про актуальність та значущість питань, пов'язаних із формуванням у майбутнього фахівця у процесі його професійної підготовки здатностей до активної самостійної пізнавальної діяльності шляхом впровадження у навчальний процес системи управління самостійною роботою студентів.

Питанням самостійної роботи студентів (СРС) присвячено багато наукових та методичних праць з педагогіки, психології та методики викладання. Значний внесок у дослідження цієї проблеми зробили А. Алексюк, С. Архангельський, П. Підкасистий, В. Шишкін [2 – 5] та багато ін. Питання оптимізації навчального процесу ВНЗ в умовах реалізації Болонської декларації порушували Я. Болубаш, М. Згуровський, В. Кремень, П. Сікорський [6 – 9] та ін.

Однак, слід зазначити, що недостатню увагу приділено проблемі впровадження системи управління СРС, адже саме через механізм комплексного використання усіх складових СРС можливо реалізувати перехід від формальної до реальної, від декларативної до дієвої самоосвітньої діяльності студента, від процесу викладання до результату, метою якого є створення фахівця, здатного самостійно поглиблювати знання, нарощувати професійний потенціал, вдосконалювати компетенції, отримані у ВНЗ.

У зв'язку з цим метою даної статті є розкриття засад методичного підходу щодо створення системи управління самостійною роботою студентів та його практична реалізація при викладанні навчальної дисципліни "Економіка підприємства".

Усвідомлення того, що СРС – не є самоосвітою індивіда за його власним бажанням та розсудом, а що це систематична, керована викладачем самостійна діяльність студента, яка є запорукою його успішності у професійній сфері, створює підґрунтя для формування саме системи управління СРС.

У науковій та методичній літературі та практиці ще з радянських часів й до сьогодні накопичено багато наробок щодо впровадження СРС у процес навчання. Важливість цього питання підкреслена й на законодавчому рівні. Так, згідно з Положенням про організацію навчального процесу в кредитно-модульній системі, самостійна робота студентів охоплює багато форм, видів та методів її проведення [10]. Але всі накопичені наробки не перейдуть у практичну площину, якщо не буде створено в межах ВНЗ дієвої системи управління СРС, результат функціонування якої позитивно відобразиться як на життєдіяльності окремого індивіда, так й на іміджі ВНЗ та країни в цілому.

Управління СРС має ґрунтуватися на виконанні всіх функцій, властивих управлінню будь-яким об'єктом, тобто передбачає розробку (ухвалення) та реалізацію певних рішень, а також контроль за їх виконанням. Функції управління СРС реалізуються через елементи управлінського циклу: планування, організацію, контроль (облік й аналіз), мотивацію, координацію та регулювання. Виконання функцій управління в повному обсязі за всіма елементами складає цикл дії підсистеми, що керує (суб'єкта управління – викладача), на іншу підсистему (об'єкт управління – студента).

З метою підвищення ефективності управління СРС реалізацію функцій управлінського циклу необхідно розглядати як цілісний комплекс, що вирішується при його інтерпретації як системи. Взаємодія елементів системи управління СРС виявляється в наявності прямих, зворотних і циклічних зв'язків, за допомогою яких досягається єдність функціонування системи в цілому, що забезпечує реалізацію процесу СРС.

Вплив суб'єкта (викладача) на об'єкт (студента) здійснюється за допомогою функціонування підсистем управління СРС. У загальному розумінні підсистемою є відокремлена за будь-якою ознакою частина системи, що має характерні риси. При формуванні структури системи управління СРС не достатньо виділити тільки елементи цієї системи, необхідно обґрунтувати їхнє включення до системи. З цією метою доцільно почати підбір елементів системи з виявлення системоутворюючого чинника. Виходячи з цього, формування структури системи має зводитися до визначення чинника, за допомогою якого відбувається об'єднання окремих елементів у цілісну систему.

Питання щодо вибору системоутворюючого чинника доцільно вирішити, звернувшись до визначення структури системи, під якою розуміється організація зв'язків і відносин між підсистемами й елементами системи, а також власне склад цих підсистем і елементів, кожному з яких відповідає певна функція. Систему функцій управління СРС варто трактувати як комплекс взаємозалежних у часі й просторі видів діяльності, які здійснюються суб'єктом при цілеспрямованому впливі на об'єкт. Таким чином, специфічні властивості підсистем знаходять своє відображення в їх функціях. Виходячи з цього, системоутворюючим чинником при підборі елементів системи управління СРС має виступати такий принцип, як функціональна повнота системи. Він означає, що функція управління СРС реалізується стосовно всіх елементів об'єкта управління, тобто студента. У цьому випадку визначення елементів системи здійснюється на основі виявлення основних (загальних), конкретних (специфічних) функцій та функцій забезпечення управління СРС.

Під функцією управління СРС слід розуміти відокремлені види діяльності, які зумовлені поділом праці всередині процесу управління самостійною роботою. Отже формування системи управління СРС пов'язане з реалізацією певного комплексу функцій, на основі яких формуються підсистеми управління СРС:

1. Основних – відображають сутність управління СРС. Як зазначалося раніше, до них належать: планування, організація, мотивація, контроль, координація та регулювання.

2. Конкретних – розкривають зміст процесу управління СРС, тобто функція управління має бути спрямована на оволодіння певними компетенціями як характеристиками об'єкта управління. У загальному вигляді їх можна класифікувати в розрізі класів задач діяльності, якими мають оволодіти студенти у процесі навчання: управління стереотипною СРС, управління діагностичною СРС, управління евристичною СРС.

Так, стереотипна СРС передбачає діяльність відповідно до заданого алгоритму, тобто спрямована на виконання досить простих завдань, пов'язаних з повторенням лекційного матеріалу, підготовкою до практичних або лабораторних занять. Діагностична СРС передбачає діяльність відповідно до заданого алгоритму, але з елементами аналізу інформації, тобто спрямована на виконання дещо ускладнених завдань, пов'язаних з обробкою більш значних масивів інформації – підготовка до модульної контрольної роботи, підготовка до тестування за дисципліною, підготовка до іспиту, виконання курсової роботи. Евристична СРС передбачає діяльність за складним алгоритмом, тобто спрямована на виконання складних завдань, які потребують підключення творчої складової – підготовка до колоквиуму, написання есе, виконання ІНДЗ, написання випускної роботи. Слід зауважити, що кожна з названих конкретних функцій є комплексною, тобто включає розгалужену систему елементів.

3. Функцій забезпечення – створюють умови та включають засоби для роботи підсистем управління СРС, які сформовано на підставі основних та конкретних функцій. Зміст кожної підсистеми забезпечення управління СРС визначається

функціями, здійснення яких забезпечує реалізацію процесу управління самостійною роботою, а саме:

1) визначення майбутніх характеристик об'єкта (компетенцій, якими має оволодіти студент) з метою розробки методики самостійної роботи в межах певної дисципліни;

2) формування інформаційної бази (з урахуванням використання сучасних інформаційних технологій), яка служить інструментом проведення СРС;

3) розподіл часу на виконання самостійної роботи, визначення термінів виконання та захисту завдань;

4) підготовка висококваліфікованого складу викладачів шляхом проведення методичних семінарів та створення моральних і матеріальних умов для роботи.

Таким чином до підсистем забезпечення управління СРС слід віднести такі: підсистема методичного забезпечення, підсистема інформаційно-технічного забезпечення, підсистема організаційного забезпечення, підсистема кадрового забезпечення.

Підсистема методичного забезпечення містить методичні рекомендації щодо форм, послідовності та способів здійснення процесу управління самостійною роботою, а також регламентує критерії оцінки опанування певного матеріалу чи виконання творчих завдань.

Підсистема інформаційно-технічного забезпечення призначена для формування банків інформації (банку питань для самостійної роботи, банку задач та тестів, тематики індивідуальних навчально-дослідних завдань), а також для проведення зворотного зв'язку за допомогою інформаційних комп'ютерних технологій, наприклад, при використанні персональної навчальної системи (ПНС).

Підсистема організаційного забезпечення включає певні документи, які регламентують форми, терміни та порядок проведення СРС. Окрім цього, вона покликана забезпечити розподіл обов'язків і відповідальності між суб'єктами управління СРС.

У межах підсистеми кадрового забезпечення розробляються методи і засоби, необхідні для підготовки та перепідготовки викладацьких кадрів а також способи мотиваційного впливу на них.

У кожній функціональній підсистемі (тобто створеній на підставі реалізації основних та конкретних функцій) на основі методів і засобів, що створюються в підсистемах забезпечення, реалізується процес управління СРС, який враховує специфіку даної підсистеми. Взаємодія функціональних підсистем забезпечує здійснення процесу управління СРС в цілому по ВНЗ. Структура системи управління СРС представлена на рис. 1.



Рис. 1. Структурні складові системи управління СРС

Таким чином, під системою управління СРС слід розуміти сукупність дій щодо впливу викладача, тобто суб'єкта управління, на студента – об'єкт управління, за допомогою реалізації функцій, спрямованих на досягнення постійної, усвідомленої пізнавальної активності, метою якої є формування професійних та особистих компетенцій.

Визначення структури системи управління СРС уможливує розробку комплексу інструментарію забезпечення СРС за конкретними навчальними дисциплінами, що, у свою чергу, створює підґрунтя для підвищення ефективності управ-

ління самостійною діяльністю студентів у ВНЗ у контексті компетентнісного підходу. Інструментарій забезпечення СРС формується в межах певних підсистем забезпечення управління СРС на підставі впливу функціональних підсистем та включає такі елементи (рис. 2):

1. Регламенти часу СРС є інструментом підсистеми організаційного забезпечення та формуються в результаті планування та контролю часу на виконання самостійної роботи шляхом розробки графіків проведення та контролю СРС.

2. Інформаційна база СРС є інструментами підсистеми інформаційно-технічного забезпечення та формується шляхом проектування навчальної дисципліни як системи професійно-орієнтованих питань, тестів, завдань та тематики дослідницьких робіт.

3. Форми проведення, форми контролю та критерії оцінки СРС є інструментами підсистеми методичного забезпечення та дозволяють сформувати мотиваційно-ціннісне відношення студентів до самостійної роботи за допомогою розвитку їх внутрішньої, зовнішньої та процесуальної мотивації.

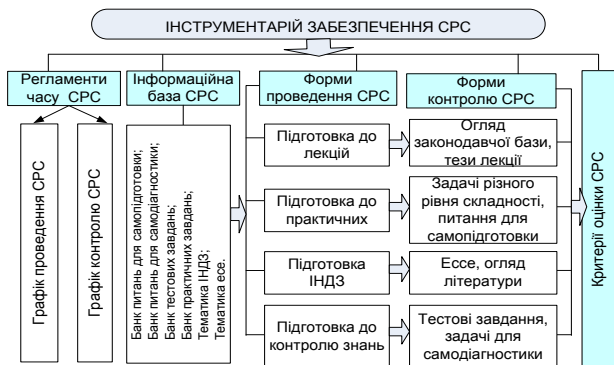


Рис. 2. Інструментарій забезпечення СРС

Ефективність такого інструментарію забезпечення СРС у професійній підготовці майбутніх фахівців досягається за допомогою реалізації компетентнісного підходу до управління самостійною роботою студентів шляхом формування системи, у межах якої забезпечується дотримання таких умов:

1) нормування часу СРС з урахуванням загального сумарного навантаження студентів (реалізується шляхом розробки графіків проведення та контролю СРС та визначення ліміту часу на виконання певних завдань);

2) методичне оснащення самоорганізації навчальної діяльності студентів шляхом використання різних форм проведення СРС та створення інформаційного підґрунтя у вигляді практичних та тестових завдань різного рівня складності, комплексу питань для самостійної роботи, орієнтованих на різні ступені опрацювання матеріалу, тематики творчих завдань з урахуванням індивідуальних характеристик студента;

3) моніторинг становлення студента як майбутнього фахівця шляхом використання різних форм контролю та об'єктивних критеріїв оцінки, які всебічно характеризують рівень досягнення цілей СРС та оволодіння заздалегідь розробленим комплексом компетенцій.

Запропонований методичний підхід щодо формування системи управління СРС, результатом функціонування якої є інструментарій забезпечення СРС, авторами публікації було реалізовано при викладанні навчальної дисципліни "Економіка підприємства".

За розробленою методикою на початку кожного семестру до відому студентів доводиться комплекс компетенцій, які вони мають опанувати під час вивчення даної навчальної дисципліни. Після чого на аудиторних заняттях або через сайт дистанційного навчання видається графік проведення СРС за певним тематичним блоком дисципліни (модулем), узагальнена форма якого наведена у таблиці.

Таблиця

Приклад розробки інструментарію забезпечення СРС з навчальної дисципліни "Економіка підприємства" (2 курс, 1 семестр)

Змістові модулі та теми	Інформаційна база	Форма проведення (виконання)	Форма контролю	Ліміт часу	Термін контролю	Критерії оцінки
МОДУЛЬ 1. ПІДПРИЄМСТВО. КОНЦЕПЦІЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ (40 годин СРС)						
Тема 1. Підприємство як суб'єкт господарювання	Банк питань для самопідготовки. Банк тестів	Огляд законодавчої бази	Есе за темою "Законодавче регулювання діяльності підприємства у сучасних умовах господарювання" (евристична СРС)	8	3 тиждень	1 – 12 балів
Тема 2. Виробничий процес як основа функціонування підприємства	Банк питань для самопідготовки. Банк тестів	Огляд основної та додаткової літератури	Приклади використання різних форм організації виробництва на підприємствах (стереотипна СРС)	6	4 тиждень	1 – 8 балів
Тема 3. Управління підприємством як умова забезпечення зростання його економіки	Банк питань для самопідготовки. Банк тестів	Огляд основної та додаткової літератури	Порівняльна таблиця переваг та недоліків певної організаційної структури (діагностична СРС)	6	5 тиждень	1 – 10 балів
Круглий стіл за модулем 1: "Підприємство. Концепція функціонування"	Банк питань для самопідготовки	Екскурсія на підприємство	Звіт групи щодо обговорення питань за темою (діагностична СРС)	6	6 тиждень	1 – 10 балів
Модульна контрольна робота № 1	Банк питань для самодіагностики. Банк завдань	Підготовка до контролю знань	МКР (СРС)	5	7 тиждень	1 – 12 балів
Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ)	Тематика ІНДЗ	Підготовка ІНДЗ	Підготовка тез доповіді щодо обраної тематики (евристична СРС)	9	Протягом семестру	1 – 12 балів

Разом з цим, аналогічним чином, студентам надаються навчальні матеріали, необхідні для якісного опанування матеріалу.

Представлений графік побудовано за принципом системності, він враховує усі складові інструментарію забезпе-

чення СРС, що підвищує ефективність самостійної роботи та дозволяє реалізувати якісну самооцінку під чітким керуванням викладача.

Таким чином, теоретичне значення даної публікації полягає в розробці методичного підходу щодо формування системи управління СРС, основними компонентами якого є визначення структури системи у функціональному розрізі, яка відображає особливості конструювання організаційного, методичного та інформаційно-технічного інструментарію самостійної роботи. Практичне значення визначається створенням комплексу навчально-методичних матеріалів щодо здійснення самостійної роботи студентів з навчальної дисципліни на основі компетентнісного підходу до професійної підготовки фахівців.

Література: 1. Закон України "Про вищу освіту" № 2984-III, із змінами від 19 січня 2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1060-12>. 2. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія : підручник / А. М. Алексюк. – К. : Либідь, 1998. – 560 с. 3. Архангельский С. И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы / С. И. Архангельский. – М. : Высшая школа, 1980. – 368 с. 4. Пидкасистый П. И. Организация учебно-познавательной деятельности студентов : учебн. пособ. / П. И. Пидкасистый – М. : Педагогическое общество России, 2004. – 112 с. 5. Сікорський П. Диференційоване навчання і проблеми реформування освітньої системи / П. Сікорський // Шлях освіти. – 1997. – № 1. – С. 7–12. 6. Вища освіта України і Болонський процес : навчальний посібник / за редакцією В. Г. Кременя ; авт. колектив : М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, В. Д. Шинкарук та ін. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2004. – 384 с. 7. Згуровський М. З. Інформаційні мережеві технології в науці і освіті / М. З. Згуровський, Ю. І. Якименко, В. І. Тимофєєв // Систем. дослідж. та інформ. технології. – 2002. – № 3. – С. 43–56. 8. Козаков В. А. Самостоятельная работа студентов и ее информационно-методическое обеспечение : учебн. пособ. для ФПК по дисциплине "Педагогика и психология высш. шк." / В. А. Козаков. – К. : Вышш. шк., 1990. – 246 с. 9. Шишкин В. П. Планирование, организация и контроль внеаудиторной самостоятельной работы студентов [Электронный ресурс] / В. П. Шишкин. – Режим доступу : http://www.ntu.ru/RUS/NEWS/t1_d25.htm. 10. Тимчасове положення про організацію навчального процесу в кредитно-модульній системі підготовки фахівців (Затверджено наказом Міністерства освіти і науки України від 23 січня 2004 р. № 48) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minagro.gov.ua/page/?n=51>.

Рецензент
докт. екон. наук,
професор Пономаренко В. С.

Стаття надійшла до редакції
14.12.2010 р.

УДК 331.101.3 (477)

Лугова В. М.
Серіков Д. О.

СУЧАСНИЙ СТАН ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ДИСЕРТАЦІЯХ УКРАЇНСЬКИХ ВЧЕНИХ

Анотація. Визначено основні напрямки, за якими здійснюється дослідження мотивації українськими науковцями, та обґрунтовано перспективні напрями наукової роботи у цій сфері.

Аннотация. Определены основные направления, по которым осуществляется исследование мотивации украинскими учеными, и обоснованы перспективные направления научной работы в этой сфере.

Annotation. The basic directions on which the motivation research by the Ukrainian scientists is carried out are defined and perspective directions of scientific work in this sphere are proved.

Ключові слова: мотивація персоналу, стимулювання персоналу, напрями дослідження мотивації персоналу.

Мотивація персоналу є основним джерелом підвищення ефективності виробництва та добробуту населення. Саме від мотивації залежить якість взаємодії інтересів підприємства та окремого працівника, а її відсутність на більшості підприємств України спричиняє численні проблеми соціального та економічного характеру. Тому, безперечно, мотивація персоналу була і залишається предметом досліджень багатьох вітчизняних вчених, а розробка способів ефективної мотивації є актуальним завданням сучасної науки.

Метою роботи є визначення головних напрямів, за якими проводиться дослідження мотивації у роботах вітчизняних вчених, та пропозицій щодо перспектив наукової роботи у цій сфері.

Протягом 1999 – 2010 рр. проблеми мотивації та стимулювання персоналу розглядалися у ряді дисертаційних робіт, автореферати яких виступили джерелом інформації у даному дослідженні. Стислий виклад основних ідей, представлених у роботах, наведено у таблиці.

Таблиця

Огляд дисертаційних робіт з мотивації, захищених в Україні

Автор 1	Основні результати 2	Коментарі 3
М. Паладій [1]	Досліджено проблеми економічної та соціальної ефективності мотивації праці у комерційних банках шляхом мотиваційного моніторингу, діагностики умов праці, її складності, результативності, форм стимулювання, можливостей використання мотиваційного потенціалу	Рекомендації та система показників ефективності мотивації стосуються лише праці персоналу банків і їх складно застосовувати на промислових підприємствах
М. Карлін [2]	Розроблено рекомендації з удосконалення механізму стимулювання результативності праці у виробничій та невиробничій сферах, що враховують багатокладність перехідної економіки	Формування механізму стимулювання праці в умовах перехідної і ринкової економік мають суттєві відмінності
О. Гніденко [3]	Уточнено особливості мотивації праці різних категорій сільськогосподарських працівників; розроблено методичні засади і нормативи стимулювання ефективної праці у сільськогосподарських підприємствах в умовах реформування аграрного сектору	Запропонований підхід можливо застосовувати лише на сільськогосподарських підприємствах. Крім того, у роботі мотивація зводиться лише до регулювання оплати праці