

– ХХ століть виявилася дистанційованою від української філософії. Надалі, в радянські часи, репресивними методами впроваджується створена Й. Сталіним та його оточенням “марксистсько-ленінська” філософія.

Заразом на окупованій Польщею території Західної України активізується філософія неотомізму (греко-католицька модифікація) та зростає популярність філософських візій Д. Донцова. Особливість філософського впливу Д. Донцова пов'язана з тим, що він “переніс уривки теорій кількох західних публіцистів, філософів і соціологів, які, до речі, в західних суспільствах не мали аж такого великого впливу - їх вважали радше маргінесними фігурами, і подав їх західноукраїнській молоді за справді передових людей нової Європи” [9, с. 754].

Все це разом взяте зумовило подальші розбіжності між фактологічно-культурологічною оповіддю (історією) про Україну і філософською оповіддю, заснованою на пізнанні змісту й способу українського буття в системі світобуття. Але аналіз цих розбіжностей виходить за межі теми даної статті, бо заслуговує окремого дослідження.

Використана література:

1. Грушевський М. Історія України-Руси. – К.: “Наукова думка”, 1991. –Т. 1.
2. Грушевський М. Хто такі українці і чого вони хочуть? - К.: “Знання”, 1991.
3. Грушевський М. Володимир Антонович: основні ідеї його творчості. // Хроніка -2000. -№ 39-40, 2000.
4. Грушевський М. Проект організації науково-дослідної роботи кафедри історії України. 1924, 11 квітня. // Сохань П.С., Ульяновський В.І., Кіржаєв С.М. М.С.Грушевський і Akademia. – К.: “Офорт”, 1993.
5. Дорошенко Д. Розвиток науки українознавства у ХІХ -на початку ХХ ст. та її досягнення. // Українська культура.– К.:“Либідь”, 1993.
6. Єфремов С. Історія українського письменства. – К.: Femina, 1995.
7. Прицак О. Історіософія Михайла Грушевського. // Грушевський Михайло. Історія України-Руси. – К.: “Наукова думка”, 1991 –Т. 1.
8. Чижевський Д. Нариси з історії філософії на Україні. – К.:Орій, 1992.
9. Цимбалістий Б. Тавро бездержавності. // Хроніка - 2000. - № 39- 40, 2000.

А н н о т а ц и я

В статті на основі досліджень праць В.Антоновича, Д.Багалія, М.Грушевського, М.Драгоманова, С.Єфремова, П.Куліша, І.Франка та інших вчених проаналізовано філософське осмислення історії на рубежі ХІХ – ХХ ст. Автор статті розглядає нелінійну інтерпретацію джерел, що пов'язано з ідеями плюралізму й постмодернізму.

Микитенко А.

МОТИВАЦІЯ ОСВІТИ: ПАРАДИГМАЛЬНИЙ ПОШУК ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

Сьогодні відбуваються глобальні зміни в сприйнятті і розумінні людиною світу і самої себе. В умовах постійних та динамічних змін відбувається пошук нових істин і переосмислення старих, постає необхідність заново розкривати зміст та сутність переважної більшості докорінних цінностей. Це стосується абсолютно всього – і особливо

того, що спонукає людей до дії. Певною мірою можна стверджувати, що будь-які соціальні зміни – це перш за все зміни у царині людської мотивації. І наслідком будь-яких соціальних змін є так само (прямо чи опосередковано) зміни і зрушення у людській мотивації.

Людина – істота діяльна, їй притаманна така родова риса, як спроможність діяти – ставити собі цілі, обирати знаряддя їх досягнення та відповідним чином їх використовувати. Як люди в цілому, так і окремих індивід, постійно проявляє активність – це є абсолютно необхідною умовою їх (та її – окремої людської істоти) існування. І навіть бездіяльність обгрунтовано вважається дією. Дослідженням людини як дієвого створіння оперували і різні культури (скажімо, буддизм), і різні науковці та очолювани ними наукові школи. Зокрема, досить згадати таких вчених, як Л. фон Мізес, А. Тойнбі, Н. Еліас, Е. Фромм, В. Франкл, Ю. Габермас, В. І. Абрамов, І. В. Агієнко, В. С. Богданов та ін. В сучасному світі перед людиною відкриваються широкі перспективи як особистісного, так і ділового (кар'єрного) розвитку, набагато ширшими, ніж будь-коли стає простір свободи вибору. Цей вибір може стосуватися будь-чого: від вибору іграшок в дитячому садку до оцінки моральних норм. Людина (принаймні якщо взяти представників європейської культури) ладна обирати собі предмет вірування, рід занять, розпоряджається своїм часом на свій власний розсуд, – чи навіть формує на власний розсуд свою етнічність. І людина йде цим шляхом все життя, постійно маючи справу із альтернативами вибору, приймаючи рішення чи намагаючись ухилитися від рішень чи „відкласти” їх. Зрозуміло, що весь індивідуальний та культурний досвід так чи інакше впливає на цей суперечливий процес вибору. Цей досвід формує засади мотиваційної сфери людини – усього того, що впливає на її рішення, що формує в неї принципи, завдяки яким вона віддає перевагу чомусь, а щось залишає поза своєї уваги. „Що спонукає людину діяти?” – це питання є одним з найбільш актуальних для соціальних наук в усі часи. Так само політики намагаються зрозуміти і знайти те, що може стимулювати (примусити) діяти людину. Особливо нагальні (болючі!) питання людської мотивації є в галузі освіти. Адже за сучасних умов отримання і надання освітніх послуг вочевидь не може здійснюватися „автоматично”, в інерційному режимі, безвідносно до тих реалій життя, які виникли останніми десятиліттями чи навіть місяцями. Сьогодні вже йдеться про інноваційну і безперервну освіту за умов, коли старіння знань стає напролюд швидкоплинним, коли спонукати до нових знань треба не тільки дітей, а й дорослих. Відповідно, теорія педагогічної (освітньої) мотивації повинна шукати відповідь на запитання, що і кому треба робити, щоб люди (як діти, так і дорослі) вчилися, – і яку мету взагалі має ставити перед собою система сучасної освіти.

Метою пропонованої статті є дослідження сучасного стану теорії мотивації в сфері освіти, а також з'ясування того, які аспекти освітньої мотивації мусять бути перш за все враховані у планах реформації системи освіти України.

Питання мотивації носять міждисциплінарний характер. Неможливо (і не треба) однозначно визначити, яка наука домінує в цьому напрямі вивчення людини дієвої. Таке становище пояснюється тим, що людина потребує мотивації в абсолютно всіх сферах свого існування. Відповідно, кожна з соціальних наук так чи інакше стоїть перед необхідністю формувати власну концепцію мотивації та вносити свій внесок до загальної теорії мотивації. Особливого значення мотивації приділяють менеджмент, психологія, педагогіка, економіка, політика, і, звичайно, філософія та філософія освіти в тому числі.

Теорією мотивації займалися численні вчені. Варто особливо виділити внесок таких

науковців, як Ф. Хміль, М. Вудкок, Д. Френсіс, Л. Дойль, Д. Дьюї, Л. Н. Самосьонок, Х. Хекхаузен, Е. Канетті, Т. А. Андрєєва, Л. М. Панченко, В. А. Сівєрс, В. Ільїн, В. І. Ковальов, Н. С. Кузнецов, Т. О. Єфременко, П. Бунич, Р. Іванова, В. Костаков, П. Ігнатовський, В. Смольков та ін.

Особливе місце в дослідженнях мотивації праці, освітньої в тому числі, належить американській школі наукового менеджменту. Серед найбільш впливових авторів, які створювали відповідний доробок, треба згадати такі прізвища, як Ф. Тейлор, А. Гілберт, А. Маслоу, Е. Мейо, Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг, Л. Портер, Е. Лоуєр, П. Лоуренс, Т. Мітчел, Т. Пітерс та ін.

Мотив (фр. *motif*, з лат. *moveo* – рушу) – це те, що спонукає активність, заради чого вона здійснюється, що визначає її напрям.

Мотив – це те, що викликає визначені дії людини. Мотив знаходиться “всередині” людини, носить “особистісний” характер, залежить від великої кількості зовнішніх та внутрішніх по відношенню до людини факторів, а також від дій інших мотивів, які виникають паралельно з ним. Мотив не тільки спонукає людину до дії, але і визначає, що треба зробити та як буде здійснюватися дія, в тому числі коли мотив викликає дію з усунення потреби, то у різних людей ці дії можуть дуже різнитися, навіть якщо вони мають однакову потребу. Мотиви піддаються усвідомленню – людина може впливати на свої мотиви, придушувати їх дію чи навіть усувати їх зі своєї мотиваційної сукупності. [М. А. Комаров “Менеджмент” с. 77].

Різні автори та джерела в залежності від поглядів на світ та методологічних підходів визначають суть мотивації по-різному. На наш погляд, мотивація в найзагальнішому виді є системою мотивів в своїй комплексності та цілісності, єдності соціального, психологічного та економічного начал, цілей та задач, відповідних механізмів реалізації [І. В. Сорока, с. 66].

Поведінка людини зазвичай визначається не одним мотивом, а їх сукупністю, в якій мотиви можуть знаходитися у визначених стосунках одне з одним за ступенем їх впливу на поведінку людини, тому мотиваційна структура людини може розглядатися як основа виконання нею визначених дій та може визначатися деякою стабільністю. Але вона може змінюватись, в тому числі, свідомо в процесі виховання людини, її освіти. Мотивування – це процес впливу на людину з метою спонукання її до дій шляхом виникнення у неї певних мотивів.

Мотивування складає основу управління людиною. Ефективність управління великою мірою залежить від того, наскільки вдало здійснюється процес мотивування.

В залежності від мети мотивування, від його завдань, можна виділити два основних типи мотивування. Перший полягає в тому, що шляхом зовнішніх впливів на людину викликаються до дії певні мотиви, які спонукають людину виконувати певні дії, що призводять до бажаного для мотивуючого суб'єкта результату.

За даного типу мотивування треба добре знати, які мотиви можуть спонукати людину до бажаних дій і те, як викликати ці мотиви. Цей тип мотивування багато в чому нагадує варіант торгової угоди: “Я даю тобі те, що ти хочеш, а ти даєш мені те, чого хочу я”. Якщо у обох сторін не виникає точки взаємодії, то і процес мотивування не може відбутися.

Другий тип мотивування своєю основною метою має формування певної мотиваційної структури людини. В цьому випадку головна увага звертається на те, щоб розвинути та підсилити бажані для суб'єкта мотивування мотиви дій людини, і навпаки,

послабити ті мотиви, які заважають ефективному управлінню людиною.

Цей тип мотивування носить характер виховної та освітньої роботи і часто не пов'язаний з якимись конкретними діями чи результатами, які очікується отримати від людини у вигляді підсумку його діяльності. Другий тип мотивування потребує набагато більше зусиль, знань та здібностей для його здійснення. Але і його результати в цілому суттєво перебільшують результати першого типу. Організації, в тому числі ті, що надають освітні послуги, за умови його засвоєння та використання в своїй практиці, можуть набагато успішніше та з суттєвішим результатом управляти своїми співробітниками.

Перший та другий типи мотивування не треба протиставляти, бо в сучасній практиці управління прогресивні організації прагнуть їх поєднувати.

Стимули виконують роль важелів впливу чи носіїв "подразнення", викликаючи дію певних мотивів. В якості стимулів можуть виступати окремі предмети, дії інших людей, обіцянки, носії обов'язків та можливостей, запропоновані людині в якості компенсації за її дії чи того, що вона бажала би отримати в результаті певних дій. Людина реагує на багато стимулів, але не обов'язково свідомо. На окремі стимули її реакція навіть може не піддаватися свідомому контролю, при чому вона неоднакова у різних людей. Тому самі по собі стимули не мають абсолютного значення чи сенсу, якщо люди не реагують на них. Наприклад, в умовах розвалу грошової системи, коли практично нічого неможливо придбати за гроші, плата за дію в грошовому еквіваленті та грошові знаки в цілому втрачають свою роль стимулів и можуть бути дуже обмежено використані в управлінні людьми.

Процес використання різних стимулів для мотивування людей називається процесом стимулювання. Стимулювання має різні форми. В практиці управління однією з найбільш розповсюджених його форм є матеріальне стимулювання. Роль цього процесу виключно велика. Але необхідно враховувати ситуацію, в якій матеріальне стимулювання використовується, і намагатися не зловживати ним, бо людина має дуже складну і неоднозначну систему потреб, інтересів, пріоритетів, цінностей та цілей.

Стимулювання принципово відрізняється від мотивування. Суть цієї відмінності полягає в тому, що стимулювання – це один із засобів, за допомогою якого може здійснюватися мотивування. При цьому чим вище рівень розвитку відносин в організації, тим рідше в якості засобів управління людьми застосовується стимулювання. Це пов'язано з тим, що виховання та освіта як один з методів мотивування людей призводять до того, що члени організації самі виявляють інтерес до участі у справах організації, виконуючи необхідні дії не очікуючи чи взагалі не отримуючи відповідного стимулюючого впливу.

Якщо поглянути, на що в діяльності людини має вплив мотивація, то виявиться, що це такі характеристики діяльності:

- зусилля
- старанність
- наполегливість
- сумлінність
- спрямованість [

Одну і ту ж роботу людина може виконувати, докладаючи різні зусилля. Вона може працювати на повну силу, а може і на півсили; може намагатися братися за легшу роботу, обирати простіше рішення, а може шукати і братися за складне рішення. Все це вказує на те, які зусилля готова затратити людина. А залежить це від того, наскільки вона

вмотивована на затрату великих зусиль при виконанні своєї роботи. Людина може по-різному старатися, виконуючи свою роль в організації. Декому байдужа якість своєї праці, інші можуть намагатися робити все найкращим чином, виконувати свою роботу з повною віддачею, не ухилятися від роботи, прагнути підвищити свою кваліфікацію, удосконалювати свої здібності працювати та взаємодіяти з оточенням, третя характеристика діяльності, на яку впливає мотивація, полягає в наполегливості продовжувати та розвивати вже розпочату роботу. Це дуже важлива характеристика діяльності, бо часто зустрічаються люди, які швидко втрачають інтерес до справи, яку розпочали. І навіть якщо вони мали хороші показники роботи на початку, втрата інтересу може призвести до того, що вони скоротять зусилля і почнуть менше старатися, виконуючи свою роль на суттєво нижчому рівні порівняно з їх можливостями. Відсутність наполегливості виявляється в недоведенні справи до кінця. Працівник може висувати чудові ідеї і нічого не робити для їх здійснення.

Сумлінність при виконанні роботи, що означає відповідальне здійснення роботи, з урахуванням всіх необхідних вимог та регулюючих норм, для багатьох робіт є найважливішою умовою їх успішного виконання. Людина може володіти гарною кваліфікацією, знанням, бути здібною, багато працювати. Але при цьому вона може ставитися до роботи абияк, безвідповідально. І це може перекреслити всі хороші результати її діяльності. Керівництво організації має добре усвідомлювати це і намагатися будувати систему мотивування таким чином, щоб вона розвивала у співробітників цю рису їх поведінки.

Спрямованість як характеристика діяльності людини вказую на те, чого вона прагне, виконуючи певні дії. Людина може виконувати свою роботу тому, що вона приносить їй певне задоволення (моральне чи матеріальне), а може робити її тому, що прагне допомогти своїй організації досягнути поставленої мети. Для управління дуже важливо знати направленість дій людини, але не менш важливо уміти, якщо виникає така необхідність, за допомогою мотивування орієнтувати ці дії в напрямку певних цілей.

Але знати як умотивувати людину до певних дій має не тільки керівник певної організації. Це питання державного рівня, адже на різних історичних етапах розвитку суспільства, в різних країнах та за різних умов існування державі потрібні були різні громадяни. В одному випадку були необхідні законослухняні, глибоко релігійні співвітчизники, в іншому – люди-“бунтарі”.

Наприклад, В стародавньому Єгипті, Греції, Індії та інших традиційних імперіях влада тяжіла до виховання передбачуваної людини, на яку можна впливати, якою можна маніпулювати. Це було пов'язано з тим, що за тих часів був сталий апарат влади, релігія була одним з найефективніших засобів впливу на людину та її вчинки. Тому мотивування в цих країнах в той час в основному відбувалося через освіту, а саме за допомогою певної системи освіти, навчальних дисциплін та процесу навчання.

На сучасному етапі розвитку суспільства у більшості країн інші пріоритети. Зараз потрібні вільні люди з вільним від релігії, політики, традицій поглядами, люди, здатні тверезо та самостійно мислити. Цього потребує, насамперед, форма державного устрою, а саме той факт, що держави зараз носять демократичний характер влади, а це вимагає постійного розвитку системи. Сьогодні державі потрібні компетентні люди з всебічними знаннями та вільним поривом думок. Адже якщо не дати можливість людям зараз розвиватися вільно одне від одного та від системи в цілому, якщо змушувати її робити, та

мислити так, як цього хоче якийсь прошарок суспільства, система розвалиться і ми знову опинимося на стародавньому етапі свого розвитку.

Зараз для суспільства та держави головне – виявити саме унікальні, нові, не схожі на вже існуючі здібності кожної людини, а не нав'язувати їй сталі. Першочергова задача – надати можливість, створити умови для цього, умотивувати людей до створення та розвитку якісно нових ідей. І це також досягається, в основному, за допомогою освіти. Освіта вже перестає бути сукупністю блоків, це єдина система з розвитку людини. Бо головна мета освітнього процесу на сьогодні – не оздобити людину певним набором знань про різні науки, а саме сформувати компетентну особу, тобто таку, яка завжди зможе знайти задовільне рішення будь-якої проблеми, навіть такої, що не стосується сфери її діяльності, а самого набору знань для цього замало. Сучасна людина повинна бути здатною вижити в цьому світі та зробити його кращим. Проте їй не завжди цього хочеться. Існує прошарок людей, яких хвилює лише власна доля, вони живуть за принципом “моя хата з краю – нічого не знаю”. Їм все одно, що буде з державою, з суспільством, яка буде форма влади, якого рівня розвитку досягне людство. Їх хвилює тільки їх власна персона і тільки на недалеке майбутнє. Такі особи не беруть участі у процесі загального вдосконалення, навіть заважають йому. Саме тому всі люди, особливо ті, про яких йшла мова трохи вище, потребують мотивації, з боку держави в тому числі.

І. В. Сорока слушно зазначає, що в процесі еволюції мотивація діяльності взагалі пройшла ряд етапів та мала різні організаційно-економічні форми. При цьому мотивація праці, яка передбачає в певній конкретно-історичній обстановці певний комплекс засобів та прийомів примушування людей до праці, в процесі своєї еволюції знала два принципово різних мотиви, стимули до праці: зовнішню необхідність та внутрішню потребу. В основі першої – зовнішній примус у всіх його архаїчних та цивілізаційних формах, другий – внутрішнє спонукання до праці. Взагалі мотивація праці у будь-якому її вигляді – це завжди діалектика примусу та свободи, з різним ступенем превалювання та поєднання сторін цієї єдності. Еволюція примусу до праці має два типи: позаекономічний та економічний. Слід зазначити, що неможливо хронологічно достовірно розділити ці види примусу на шкалі періодизації. Можливо тільки говорити про те, на якому історичному етапі один з цих типів був переважно значущим. Виходячи з цього, історично першим був позаекономічний примус. Але це не означає, що коли економічний примус починає займати лідируючі позиції, позаекономічний зникає. Протягом багатьох століть ці види по черзі переважали в сфері мотивування людей.

Якщо розглядати передісторію примусу до праці крізь призму превалювання різних форм позаекономічного та економічного примусу до праці, то слід зазначити, що в основі мотивації праці лежала зовнішня необхідність, що реалізувалася за допомогою специфічних форм позаекономічного примусу до праці на основі родоплемінного її розподілу. Це був свого роду общинний примус. Точка відліку, звідки бере початок мотивація праці, знаходиться на перетині зовнішньої економічної необхідності праці та специфічних позаекономічних форм примусу до неї.

Одним з джерел наступного соціального розшарування, на думку І. В. Сороки, є зовнішня економічна необхідність праці в якості засобу підтримки існування та специфічні історично адекватні форми позаекономічного примусу до праці. Повсютхвом послугувала юридично узаконена залежність суб'єкта мотивування від об'єкта. При цьому позаекономічний примус реалізовував економічну необхідність підтримки життя як тих,

хто мотивує, тих, кого мотивують, так і державних інститутів.

Крім того, поряд з функцією позаекономічного примусу у тих, хто мотивує, мав місце феномен самомотивації. На відміну від тих, кого мотивують, їх справою були високі види праці: політика, мистецтво, військова справа, релігія, різноманітні види управлінської праці. Не дивлячись на те, що деякі види діяльності, які визначалися титулом, не були формами реалізації свободи в праці, праці за внутрішньою потребою. Це був симбіоз позаекономічного (почесна, але обов'язкова служба) і економічного (служба за винагороду) примусу до праці. Це ж відноситься і до освіти, особливо у сучасному світі. Студенти можуть навчатися у престижному навчальному закладі (позаекономічний примус), або вчитися за винагороду (стипендію), що є опосередкованим економічним примусом до праці (освітнянської).

Еволюція стимулювання праці показала, що зріст свободи вибору між працею та непрацею, а також свободи в праці завжди призводило до аналогічного збільшення проблем у справі ефективної мотивації праці. Проблеми мотивації з давніх часів викликали у спеціалістів бажання надати їм ідеологічну забарвленість. Це було викликано двома причинами. По-перше, питання мотивації праці мають ключове значення для підтримання на відповідному рівні (в залежності від домінуючих моделей мотивації діяльності) ефективності економіки в цілому, що зумовлює стабільність державної влади, яка є носієм офіційної ідеології. У зв'язку з чим влада за допомогою офіційної ідеології впливає на процеси в економіці, освіті та інших сферах діяльності суспільства через ідеологізацію мотивації діяльності. З іншої сторони, опозиція офіційної влади за допомогою неофіційної ідеології намагається протиставляти себе владі, використовуючи при цьому економічні важелі, до числа яких відноситься і мотивація діяльності.

По-друге, мотивація діяльності є одночасно каталізатором та інгібітором трудових та соціальних конфліктів, які майже завжди мають ідеологічне забарвлення.

XX сторіччя ознаменувалося появою наукового менеджменту, який викликав посилення управлінських аспектів мотивації діяльності, актуалізацію мотивації на максимальному рівні поряд з різноманітними модифікаціями доктрин економічна мотивація збагатилася ідеями та практикою “фордизму”, “тейлоризму”, “гуманізації праці”, “людських стосунків у промисловості” та ін.

Поряд зі збереженням та підсиленням мотивуючого значення матеріальної винагороди для якості задоволення потреб людини акценти зміщувались в сторону зацікавленості в діяльності відповідної якості. За Ф. Тейлором, найголовнішою задачею управління підприємством має бути забезпечення максимального прибутку для підприємця, в поєднанні з максимальним статком для працівника. Останнє означає не тільки більш високу винагороду, у порівнянні зі звичайно отриманою людьми його професії, але й розвиток кожного робітника до максимально доступного йому ступеня виробничості, яка б дозволила йому працю високої якості в рамках його природніх здібностей. Воно також означає надання йому роботи саме цієї якості. З появою наукового менеджменту проблеми задоволення потреб людини в процесі діяльності (не ототожнювати з безпосередньою потребою в праці) вже не є суто теоретичною й перейшли в русло практики управління на внутріфірмовому рівні, а економічна мотивація праці, яка досі розглядалася як загальнометодологічна основа мотивації на мікрорівні, починає виступати як теоретична передумова мотивації праці на мікрорівні. З цього часу в теоріях мотивації починають переважати управлінські, психолого-економічні аспекти. При цьому основна

заслуга в створенні управлінської парадигми мотивації праці належить американській науковій школі. Ця школа виділяє підходи до мотивації праці, використовуючи при цьому еволюціоністський принцип, на три класи: першопочаткові концепції – економічна мотивація праці, чи “політика кнута та пряника”; змістовні теорії мотивації, що засновані на ідентифікації тих внутрішніх спонук, які змушують людей діяти так, а не інакше. Це моделі А. Маслоу, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга; більш сучасні процесуальні теорії мотивації будуються на тому, як поведуть себе люди з урахуванням їх сприйняття та пізнання. До них відносяться: теорія очікування, теорія справедливості і модель мотивації Портера-Лоурера. І хоча ці теорії розходяться по ряду питань, вони не є взаємовиключними. При чому це не просто теорії, вони ефективно використовуються в рішенні задач, спонукання людей до праці [Мескон М. Х. , Альберт М. , Хедоурі Ф. Основи менеджменту с. 361, 362].

Але як би не відрізнялися змістовні і процесуальні теорії одна від одної та перших концепцій за рахунок наростання в мотивації праці індивідуально психологічних основ, в принципіальному плані нікуди далі діалектики примусу і свободи в справі спонукання людей до праці вони не просунулися. Але важко не брати до уваги те, що ступінь персоніфікації та ефективності мотивуючого впливу на поведінку (ширше – активність) окремого індивіду в разі, коли в основі дій суб’єкта мотивуючого лежать поведінкові теорії мотивації, набагато вище, ніж в інших випадках.

Підводячи підсумки статті, зазначимо, що ніякі зусилля не можуть „відкрити” якийсь універсальний засіб мотивації в сфері освіти. Очевидною є невичерпність шляхів вдосконалення форм освітньої мотивації, через що може досягатися новий і новий ступінь адекватності освіти зростаючим потребам людини і суспільства. Звичайно, міркування ділової перспективи чи грошової винагороди не є і не можуть бути самодостатніми. Імідж, престиж, соціальний статус та цілий спектр потреб у самодосконаленні вільної людини є, на наш погляд, більш значущими (хоча не такими популярними) мотивами. Вони певною мірою можуть бути поєднаними (а можуть існувати і окремо) із економічними мотиваторами в разі разом відіграють дуже важливу роль у загальній мотивації людини до будь-якого виду діяльності, в тому числі освітньої.

Проте, на нашу думку, якщо все залишити так, як є в освітній галузі в Україні, дуже скоро ми прийдемо до того, що абітурієнти вступатимуть до ВНЗ з метою отримати диплом, щоб потім піти на роботу (переважна кількість бажає працювати в приватному секторі) “робити швидкі гроші”. На сьогодні держава не піклується про те, що діти не бажають вчитися для того, щоб працювати на нашу державу, тобто на суспільство. Всі жадають отримувати достойну, на їх погляд, платню, і, нажаль, цей погляд набагато відрізняється від запропонованого державою. Крім цього, влада має потурбуватися про те, щоб відродити імідж та престиж деяких спеціальностей. Мова йде про слюсарів, сантехніків, будівників, ремонтників, та багатьох інших. Адже на даний час ситуація така: абітурієнти вступають на такі факультети “в крайньому випадку”, якщо в інше місце не пройшли на державну форму навчання, а за контракт нема чим платити. Це, по-перше, спричиняє корупцію в “престижних” навчальних закладах, по-друге, випускники “непрестижних” факультетів найчастіше намагаються отримати другу освіту або йдуть працювати не за спеціальністю, бо державна платня за їх роботу неконкурентноспроможна. І це далеко не останній пункт в спектрі освітніх проблем сучасності, про які держава знає, але які поки що не вирішені.

Отже, необхідно розробити детальний план мотивації освіти студентів України, щоб в майбутньому український народ складався з кваліфікованих, компетентних, вільних та працелюбних громадян всіх спеціальностей, метою яких було б суспільне благо та процвітання України.

Використана література:

1. *Ансофф И.* Стратегическое управление / Пер. с англ. – М.: “Экономика”, 1989.
2. *Веснин В.* Основы менеджмента. – М.: “Триада”, ЛТД, 1997.
3. *Виханский О., Наумов А.* Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. – М.: “Экономистъ”, 2003. – С. 528.
4. *Герчикова И.* Менеджмент. – М.: Банки и биржи. “ЮНИТИ”, 1995.
5. *Глухов В.* Основы менеджмента. – С.-Петербург.: Спец.литература, 1995.
6. *Комаров М.* Менеджмент, “ЮНИТИ”, 1998.
7. *Максимцов М., Игнатъева А.*, Менеджмент, М.: Банки и биржи, “ЮНИТИ”, 1998.
8. *Маскон М., Альберт Н., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. – М.: “Дело”, 1992. С. 373.
9. *Сорока И* Мотивация труда, предпринимательства и менеджмента в условиях социального рыночного хозяйства: логика и эффективность триады. / Монография/ Донецк: “ДГКИ”, 1996.- С. 283.
10. *Грушенко В.* Менеджмент. Ключ к пониманию сущности управленческой деятельности: – Смоленск: “СИБП”, 1997
11. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность: / СПб: “Питер”, 2003.

Павленко Г.А.

ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУБ'ЄКТІВ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: СОЦІАЛЬНО-ФІЛОСОФСЬКИЙ ДИСКУРС

У статті здійснено аналіз сутності поняття “Інформаційна культура управлінця”, визначено зміст вимог до інформаційної підготовки управлінця та обґрунтовано модель формування його інформаційної культури.

Ключові слова: інформація, інформаційна культура, управлінець, управлінська діяльність, модель.

Актуальність даного дослідження обумовлена соціальними проблемами, що виникають у сучасному суспільстві у зв'язку з розгортанням інформаційної революції, становленням інформаційного суспільства. Інформація всіх сфер життєдіяльності українського суспільства, впровадження інформаційних технологій вимагає відповідних змін в управлінні, висуває нові вимоги до всіх суб'єктів соціального управління, до їхньої управлінської культури, в якій інформаційна культура набуває пріоритетного значення. Разом з тим, існуючий рівень інформаційної культури управлінців не відповідає масштабам, динаміці та інноваційному характеру управлінських рішень в суспільстві, яке набуває характеристик інформаційного. Нерідко уявлення управлінців про інформатизацію носять технократичний характер, розуміючи її винятково як технічну і технологічну справу, що розв'язує всі проблеми людського буття, утверджує стандарти інформаційного суспільства. Така неадекватність рівня інформаційної культури змісту і масштабам в