

Б. И. Додоновым ее четырех структурных компонентов: удовольствия от самой деятельности, значимости для личности непосредственного ее результата, «мотивирующей» силы вознаграждения за деятельность, принуждающего давления на личность [3]. Первый структурный компонент условно назван «гедонической» составляющей мотивации, остальные три - целевыми ее составляющими. Вместе с тем первый и второй выявляют направленность, ориентацию на саму деятельность (ее процесс и результат), являясь внутренними по отношению к ней, а третий и четвертый фиксируют внешние (отрицательные и положительные по отношению к деятельности) факторы воздействия.

Выводы. Рассмотрев социально-психологические особенности студенческого возраста, мы сделали вывод о том, что период юности - это сензитивный период для развития основных социогенных потенций человека. Студенческий возраст характеризуется достижением наивысших, результатов, базирующихся на всех предшествующих процессах биологического, психологического, социального развития.

В современной психологии в настоящее время существует множество различных теорий, подходы которых к изучению проблемы мотивации настолько различны, что порой их можно назвать диаметрально противоположными. Нам кажется, что сама сложность данного понятия, многоуровневая организация мотивационной сферы человека, сложность структуры и механизмов ее формирования, открывает широкие возможности для применения всех упомянутых нами теорий. Мы считаем, что изучения в области мотивации будут продолжены в исследованиях современных психологов, так как актуальность этой темы очевидна и практически значима.

Литература

1. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности. – М., 1976.
2. Божович Л.И. Проблема развития мотивационной сферы ребенка // Изучение мотивации поведения детей и подростков. – М., 1972. – С. 41-42.
3. Кон И.С. Психология ранней юности [Учеб. Пособие для пед. ин-тов]. – М., 1976.
4. Маслоу А. Мотивация и личность. – М., 1954.

ОРГАНЫ СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Е.Н. Трофименко,

*ассистент кафедры управления персоналом,
НИУ «БелГУ»*

На сегодняшний день органы студенческого самоуправления следует рассматривать как одну из форм молодёжной политики РФ, проводимая в целях консолидации студенческого общественного движения, наиболее полного использования потенциала студенчества в социально – экономических преобразованиях общества, решения студенческих проблем. позволяющий сконцентрировать внимание студенческого объединения на организации студенческой жизни внутри университета, для эффективной реализации воспитательных программ вуза. Главной целью студенческого самоуправления является создание условий, способствующих самореализации студентов в творческой и профессиональной сфере, а также решение вопросов в различных областях студенческой жизни [5].

Студенческое самоуправление в вузе ориентировано на дополнение действий администрации, педагогического коллектива в сфере работы со студентами, так как более эффективные результаты в области воспитания студентов могут быть получены при равноценном сочетании методов административной и педагогической воспитательной

работы с механизмами студенческой самостоятельности, самореализации, самоорганизации и самоуправления. Его рассматривают как особую форму инициативной, самостоятельной, ответственной общественной деятельности студентов, направленной на решение важных вопросов жизнедеятельности студенческой молодежи, развитие её социальной активности [7].

Студенческое самоуправление также является одной из форм воспитательной работы университета, осуществляемая в рамках «концепции непрерывного образования», направленная на формирование всесторонне развитой, творческой личности, с активной жизненной позицией, подготовку современных специалистов, конкурентоспособных на рынке труда. Активное участие студентов в решении проблем учебно-воспитательного и социального процесса способствует формированию самостоятельности восприятия и осмысления реализации учебно-воспитательных задач, социальной активности, организаторских и коммуникативных способностей личности. Это имеет существенное значение для формирования профессиональной и общей культуры будущего специалиста [5].

Органами студенческого самоуправления в университете являются Союз студентов, студенческие советы на факультетах и институтах, а также студенческие советы в общежитиях.

Студенческим самоуправлением в университете является, особая форма самостоятельной общественной деятельности студентов по реализации функций управления жизнью студенческого коллектива в соответствии со стоящими перед ним целями и задачами. Студенческое самоуправление является элементом общей системы управления учебно-воспитательным процессом в вузе и предполагает максимальный учет интересов, потребностей студентов на основе изучения их общественного мнения [7].

Главными целями студенческого самоуправления являются:

- повышение эффективности и успешности учебы, активизации самостоятельной творческой деятельности студентов в учебном процессе с учетом современных тенденций развития системы непрерывного образования;

- формирование потребности в освоении актуальных научных проблем по избранной специальности через систему научно-технического творчества студенческой молодежи;

- воспитание ответственности студенческих коллективов за дисциплину труда за утверждение идейно-нравственных позиций личности и коллектива в целом;

- развитие и углубление инициативы студенческих коллективов в организации гражданского и патриотического воспитания;

- дальнейшее утверждение демократического образа жизни, высокой взаимной требовательности, чувства социальной справедливости здорового морально-психологического климата, высоких нравственных основ молодой студенческой семьи, нетерпимости к антиобщественным проявлениям в быту;

- усиление роли студенческих общественных организаций в гуманистическом воспитании студентов, в формировании мировоззрения, их идейной убежденности и социальной активности [6].

Задачей современного профессионального образования студентов является подготовка компетентного специалиста, конкурентоспособного на рынке труда и успешного в построении профессиональной карьеры. Современные работодатели отдают предпочтение выпускникам вузов, владеющим основами корпоративной культурой организации и управлением человеческими ресурсами. Молодые специалисты, у которых сформированы представления о ценностях сферы профессиональной деятельности, быстрее включаются в работу, тем самым значительно сокращается период своей адаптации [5].

В широком смысле корпоративная культура - это комплексное явление, которое представляет собой набор присущих всем членам корпоративного сообщества

поведенческих норм, артефактов, ценностей, представлений и понятий, определяемых спецификой профессиональной деятельности.

Корпоративная культура в узком смысле - это общие ценности, верования и убеждения, которые разделяются всеми или почти всеми сотрудниками организации [3].

Каждый молодой специалист проходит через определенную процедуру организационной социализации и адаптации, в ходе которой он усваивает основные элементы корпоративной культуры организации. Процесс интеграции специалиста в корпоративное сообщество сугубо индивидуален и зависит от степени сформированности у него корпоративной компетенции.

Следует отметить, что сформированная корпоративная компетенция позволяет удовлетворять интересы будущего специалиста в развитии и повышении своих конкурентных преимуществ на рынке труда путем приобретения знаний, умений, навыков, полномочий, формирования ценностей и норм поведения той профессиональной сферы, в которой он будет работать по окончании университета [4].

Корпоративная компетенция молодых специалистов формируется в период профессионального обучения в вузе, так как именно в это время происходит становление готовности будущего специалиста к дальнейшему обогащению и развитию своего потенциала в данной области, обеспечивает человеку определенные стартовые возможности. Анализ отечественного и зарубежного опыта показывает, что вовлечение студентов во вне учебную деятельность оказывает определяющее влияние на формирование у них корпоративной компетенции [2].

Следовательно, формирование корпоративной компетенции студентов вуза в процессе вне учебной работы является одним из важных аспектов повышения качества их профессионального образования.

Таким образом, существует противоречие, суть которого состоит в том, что, с одной стороны, формирование корпоративной компетенции у выпускников университета повышает уровень его готовности к профессиональной деятельности и способствует сокращению периода его адаптации, а с другой стороны, в педагогической науке не разработаны теоретические подходы и отсутствует научно-методическое обеспечение процесса формирования корпоративной компетенции у студентов - будущих специалистов во вне учебной деятельности. Данное противоречие определило проблему исследования: какова модель формирования корпоративной компетенции студентов классического вуза в процессе вне учебной деятельности и педагогические условия ее реализации.

Литература

1. Агеева, Н.В. Разработка модели общих компетенций / Н.В. Агеева, Д.Л. Котов // Кадровое Дело. – 2004. – № 11.
2. Байденко, В.И. Компетенции: к освоению компетентного подхода / В.И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
3. Герасимов, Г.И. Корпоративная ответственность в системе ценностей студенческой молодежи Дона / Г.И. Герасимов. – Ростов на Дону, 2004. – 367с.
4. Демин, В. А. Профессиональная компетентность специалиста: понятие и виды / В.А. Демин // Стандарты и мониторинг в образовании. - 2000. – № 4. – С. 34-42.
5. Роголева, Г.И. Студенческое самоуправление – характеристика воспитательного пространства вуза / Г. И. Роголева // Молодой ученый. – 2011. – № 10. – Т.2. – С. 178-181.
6. Шигапова, Л.П. Формирование лидерских качеств студентов вуза в деятельности органов самоуправления: дис. канд. пед. наук / Л.П. Шигапова. К., 2008 – 225 с.
7. Официальный сайт Белгородского национального исследовательского университета (НИУ «БелГУ»). [Электронный ресурс]. URL: <http://www.bsu.edu.ru/>