

Мотивация студактива

Мотивацию надо понимать как процесс выбора альтернатив поведения: вступать в студенческий совет или воздержаться, стать членом этого студобъединения либо какого-либо другого, включиться в активную деятельность студенческого совета или остаться в стороне и т.д.

Мотивацию определяют как силу, побуждающую к действию, это объяснение и обоснование ею своих намерений, планов, действий, поведения.

И именно через систему мотивации человек включается в многообразные формы социальной деятельности.

Мотивация личности (на членство, активность, работу, лидерство) зависит от:

1. информированности о ее объекте, его статусе и функциях, целях и задачах, стратегии и тактике;
2. оценки собственных возможностей участия в том или ином качестве – члена, активиста, лидера;
3. личных ожиданий в связи с предстоящим участием в деятельности организации;
4. готовности воспринимать положительные и отрицательные результаты своего участия в деятельности организации.

Каждая общественная организация и движение стремятся повысить свой статус и расширить влияние благодаря максимальному вовлечению людей в число их участников. Студенческие советы не составляют исключения. Они также озабочены ростом своей численности, ибо это укрепляет их положение и расширяет возможности для решения уставных задач.

Быть может, даже более важно показывать людям не то, что они дополнительно получают, вступая в студенческий совет, а то, что они теряют, являясь не членами студобъединения. Но первым и главным условием высокой мотивации членства является продуктивная работа студенческого совета и их по выполнению своих функций, так как эффективные результаты говорят за себя. Не менее важным в мотивации членства является создание благоприятного имиджа студенческого совета. Нуждается в коренном улучшении информационная работа студенческих советов. Необходимо выходить на более широкое информационное пространство: центральные и региональные СМИ, Интернет и т.д.

Словом, привлечение новых членов, заинтересованность в делах студенческих советов, в значительной степени зависит от активности самих студсоветов, их каждодневной работы с людьми.

Активист – это человек, выполняющий обязанности и поручения на нештатной, добровольной основе, не получающий за это заработную плату. В результате прошедших за последние годы перемен в студенческом самоуправлении, количество активистов в организациях увеличилось.

Мотивация исполнения роли активиста более развернута, чем мотивация членства. Здесь мы имеем дело с уже более осознанным выбором. Что побуждает человека включиться в деятельность своей организации? Что он ожидает в результате исполнения данной роли?

Это, во-первых, мотивы, связанные с разделяемым человеком чувством долга, справедливости, помощи и т.д. Мотивы общения, желания расширить связи, мотивы власти, получение новых возможностей оказывать воздействие на людей. Мотивы, связанные с ожиданием каких-то дополнительных экономических и неэкономических преимуществ по сравнению с неактивными членами студенческих советов. Мотивы потребности удовлетворения потребностей в сочувствии, сопереживании, соучастия в жизни и судьбе другого человека.

Но для расширения актива необходимо решить ряд задач. В частности, создать практику обучения актива, наладить систему поощрения активистов, обеспечить гарантии их занятости по истечении выборного срока.

Актуальный вопрос: чем привлечь на работу в органы студенческого самоуправления лучшие кадры?

Выделяются следующие виды мотивов, наиболее часто выделяемых в сфере профессиональной деятельности.

1. Мотивы обеспечения – ориентация на заработную плату, доход, материальное благосостояние;
2. Мотивы безопасности – ориентация на защищенность от потери работы, административного произвола, психологического давления и т.д.;
3. Мотивы престижа – ориентация на занятие социально-привлекательного статуса;
4. Мотивы власти – ориентация на потребность доминирования;
5. Мотивы карьеры – ориентация на профессиональное и должностное продвижение;
6. Мотивы общения – ориентация на расширение круга общения;
7. Мотивы призвания, долга;
8. Мотивы саморазвития.

Главное состоит в том, чтобы общественность видела конкретные, осязаемые результаты. Но немалое значение имеет и широкое информирование людей как об успехах, например, удачно проведенной акции, так и о трудностях, возникающих в результате работы с администрацией, работодателем при решении конфликтных вопросов. Трудности не всегда отталкивают, а часто и привлекают людей.

Повышение мотивированности студентов к активности и работе в органах ССУ предполагает решение задач общего характера.

1. Четкое позиционирование студобъединений в обществе, т.е. занятие ими определенной и понятной для людей позиции по отношению к государству, различным уровням власти, к бизнесу.
2. Широкое информирование общества о делах ОССУ.
3. Преодоление синдрома неуверенности в своих делах и возможностях.
4. Акцентирование внимания не на трудности работы, а на привлекательность ее стороны: получение новых знаний, приобретение уникального личного опыта, расширение круга связей и контактов.

Дейл Карнеги «Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей»

Светлана Иванова. Мотивация на 100%. А где же у него кнопка?

Алексей Клочков KPI и мотивация персонала