

ПОТРЕБНОСТИ И МОТИВАЦИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ЧЕЛОВЕКА

Л. Н. Депутатова, О. С. Матвеева

В работе проанализирована сущность и классификации потребностей человека. На основе различных подходов к классификации потребностей выявлены характерные для интеллектуального человека потребности. На основе выявленных потребностей определены основные инструменты для мотивации интеллектуального человека.

Основным двигателем любой человеческой деятельности является стремление удовлетворить ту или иную потребность. Потребность —

нужда в чем-либо, необходимом для поддержания жизнедеятельности индивида, социальной группы, общества, внутренний побудитель активности [8]. При этом удовлетворение различных потребностей обеспечивается различными видами хозяйственной или творческой (интеллектуальной) деятельности.

Вопрос удовлетворения потребностей интересовал исследователей уже давно. В истории экономической мысли можно выделить множество различных подходов к изучению и объяснению причин появления потребностей, а следо-

Таблица 1

Классификации потребностей

Автор	Классификация потребностей
Аристотель	— телесные; — духовные
А. Маслоу	1. физиологические; 2. безопасности; 3. причастности (к коллективу, обществу); 4. признания; 5. самореализации. В настоящее время считается основной классификацией. Классификация имеет иерархическую структуру
К. Альдерфер	1. существования (физиологические, безопасности); 2. связи (причастности, признания); 3. роста (самореализации). Классификация имеет иерархическую структуру. Удовлетворение потребностей возможно и в обратном направлении
Д. МакКлелланд	— достижения; — соучастия; — власти. Нет иерархической структуры. Взаимодействуют в зависимости от индивидуальной психологии человека
Ф. Герцберг	— гигиенические (санитарно-гигиенические условия труда, обеспечение физиологических потребностей, безопасности); — мотивирующие (самовыражения и развития)
В. Г. Подмарков	— обеспечения; — призвания; — престижа
В. И. Тарасенко	— существования; — развития
Б. М. Генкин	— существования. Выделены два уровня удовлетворения: минимальный; базовый. — достижения целей жизни: богатство и роскошь; власть, слава; развлечения, риск; красота, творчество в искусстве; знания, творчество в науке, технике; дружба, любовь, семья, благотворительность; духовное совершенствование

вательно, и к их классификации. Основными направлениями анализа потребностей является установление их количества, состава, иерархии, границ, уровней и возможностей их удовлетворения. Наиболее известные классификации потребностей представлены в таблице 1.

Одна из приведенных в таблице 1 классификаций — классификация профессора Б. М. Генкина — на наш взгляд, достаточно полно и всесторонне отражает разнообразие потребностей человека, позволяет разделить их по уровням удовлетворения потребностей существования и

соотнести эти уровни с соответствующими потребностями достижения целей жизни.

Становление информационного общества, формирование инновационной и креативной экономики выдвинули на первый план интеллектуальные ресурсы, интеллектуального человека. Это, в свою очередь, вызвало особый интерес к определению потребностей интеллектуального человека и поиску инструментов мотивации его деятельности.

Интеллектуал — социальный субъект, являющийся носителем определенной «универсаль-

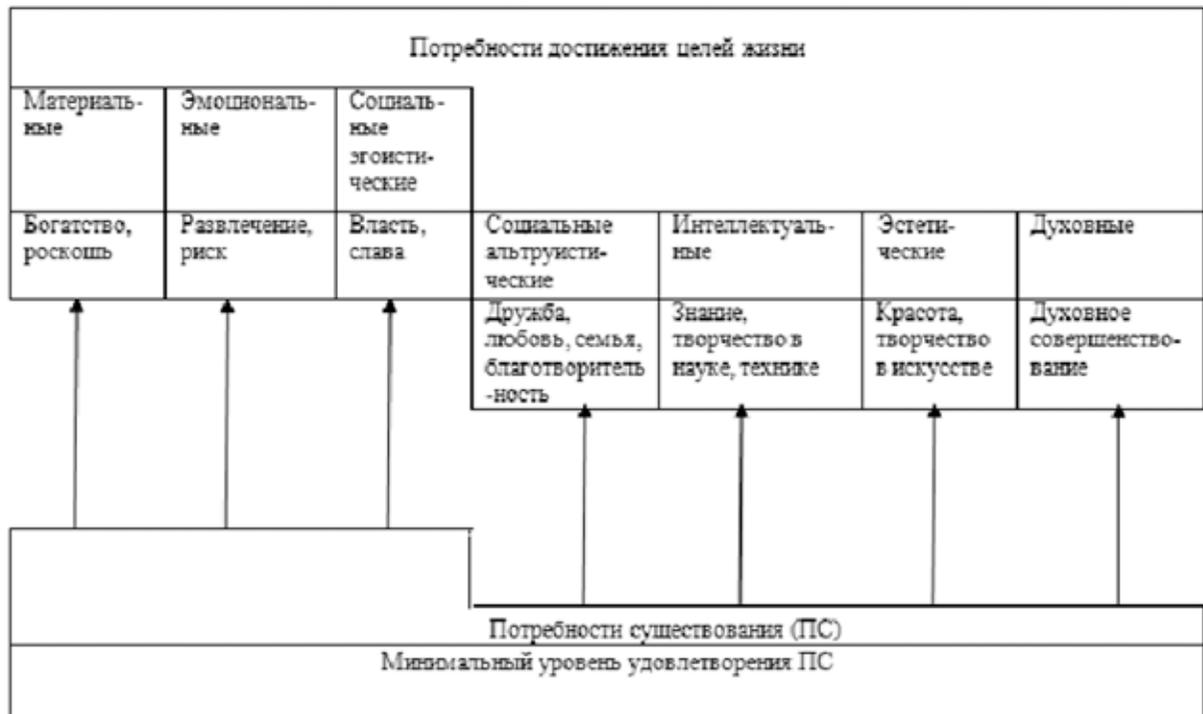


Рис. 1. Структура потребностей человека

ной» культуры, благодаря знаниям, образованию, воспитанию и статусу, постоянно включенный в процесс абстрагирования по поводу истины и морали [7]. Из этого определения можно сделать вывод, что основными потребностями интеллектуала являются творчество, знания, духовное совершенствование.

С помощью структуры потребностей Б.М. Генкина можно представить распределение потребностей существования и потребностей достижения целей жизни у людей с различной ценностной ориентацией (людей, ориентированных на богатство, роскошь, власть, и у людей (интеллектуалов), ориентированных на знания, творчество, искусство), как это показано на рисунке 1.

Потребности достижения целей жизни формируются после достижения базового уровня удовлетворения потребностей существования. Различие базовых уровней удовлетворения потребностей существования для различных людей и видов деятельности представлено на рисунке 1 ступенчатой линией. Как видно из рисунка, потребности достижения целей жизни относятся к одному уровню иерархии [1]. Так, если у человека базовый уровень удовлетворения потребностей существования высокий, то, скорее всего, он всю жизнь стремится к наращиванию богатства, роскоши и, например, получению за

счет этого власти и славы. Как показывает история науки и религии, у людей, ориентированных на знания, творчество и духовное совершенствование, базовые уровни удовлетворения потребностей существования, как правило, ниже, чем у тех, кто ориентирован на богатство и роскошь.

Когда уровень удовлетворения потребностей существования достигает базового уровня, потребности достижения цели человека формируются под влиянием аттракторов (интересов, ценностей, вдохновения, озарения и т. п.), которые обусловлены способностями человека и условиями их реализации [1]. Условия реализации способностей человека должно предоставить предприятие.

В работе А. В. Молодчика [3] приведены результаты исследования, выявляющие соотношение между способностями человека и его отдачей на рабочем месте (рис. 2).

В исследовании А. В. Молодчика приведено, что выполняя все указания и действуя строго в соответствии с должностными обязанностями, работник, как правило, задействует только 20-30% своих способностей. При этом не активизируется творческий потенциал интеллектуального человека. Однако на этом же самом рабочем месте при соответствующей мотивации работник может задействовать 80-90% своих способностей, прежде всего за счет личной заинтере-



Рис. 2. Соотношение способностей человека и его трудовой отдачи

сованности в результатах труда [3]. Таким образом, весьма важным фактором формирования интеллектуальных потребностей является наличие соответствующей мотивации.

Мотивация — это воздействие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных целей. Мотивация может быть внешней и внутренней [1]. Внешняя мотивация — та мотивация, которую создает внешняя по отношению к конкретному человеку производственная и деловая среда, т. е. цели и условия, в рамках которых и с ориентацией на которые работает человек: заработная плата, повышение квалификации, карьерный рост и др. Внешняя мотивация эффективна, когда работа структурирована, основана на правилах, стандартах и требуется четкое ее исполнение, т. е. человеку не нужно размышлять над чем-то новым.

Внутренняя мотивация исходит из целей, намерений, желаний, ценностей человека. Если человеку не нравится работа, то никакая внешняя мотивация не приведет его к полной отдаче и раскрытию его способностей. Чаще всего на предприятиях начальник не знает и не интересуется внутренней мотивацией сотрудника. А для интеллектуального человека это особенно важно, так как его движущей силой является именно внутренняя мотивация.

Однако такой подход к трактовке мотивации интеллектуальной деятельности не единственный. Другую классификацию мотивации предлагает А. Г. Маклаков. Внутреннюю он называет диспозиционной, а внешнюю — ситуационной. Это связано с тем, что психологические

факторы, определяющие поведение человека и действующие как бы изнутри, в психологии и теории управления называют личностными диспозициями. Диспозиции могут актуализироваться под влиянием определенной ситуации, а активизация определенных диспозиций (мотивов, потребностей) приводит к изменению восприятия субъектом ситуации [2]. Это говорит о том, что внешняя и внутренняя мотивации взаимосвязаны. И если начальник сможет воздействовать с обеих сторон, то он добьется успешной творческой работы сотрудников, поднимет их интеллектуальный потенциал.

Наконец, можно подразделить мотивацию на материальную и нематериальную в соответствии с потребностями существования и достижения целей жизни. При этом у интеллектуального человека нематериальная мотивация соотносится с потребностями достижения целей жизни, поскольку, как мы уже отмечали, для интеллектуального человека эти потребности не измеряются деньгами.

Материальная мотивация возникает у людей в связи с удовлетворением их базового уровня потребностей существования (см. рис. 3). Поэтому для стимулирования деятельности интеллектуального работника эффективно увязать его заработную плату с результатом труда прямой зависимостью. Тогда сотрудники будут заинтересованы не только в достижении своих личных целей, но и целей всего предприятия.

Вообще же, что касается места денежного (материального) поощрения в общей системе экономических институтов, то оно относится

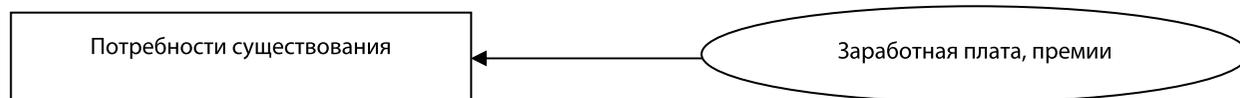


Рис. 3. Материальная мотивация

Таблица 2

Нематериальная мотивация

Потребности достижения целей жизни интеллектуала	Нематериальная мотивация
Красота, творчество в искусстве	Самореализация, стенгазеты, публичные награждения, информирование о достижениях в газетах и журналах, создание личной газеты компании, конкурсы, соревнования, тренинги, создание зоны отдыха в помещении и др.
Знания, творчество в науке, технике	Обучение и повышение квалификации, обеспечение продвижения по карьерной лестнице, участие на конференциях и семинарах и др.
Дружба, семья, благотворительность	Благоприятный климат на предприятии и в коллективе, позитивная корпоративная культура, поддержка семьи, ДМС, страхование, помощь в устройстве детей в садики, школы, гибкий график работы, часть прибыли компании отправлять в детские дома и др.

к группе «Институты стимулирования», подгруппа «Институты производства», а нематериальное стимулирование относится к подгруппе «Институты распределения» [4, с. 67]. Понимание этого весьма важно с точки зрения управления механизмами стимулирования деятельности работников организации, а также сокращения эндогенного оппортунизма, институты управления которым включают и заработную плату, и денежное стимулирование и планирование творческой деятельности, и корпоративную культуру, и отбор работников и т. д. [5]. Что касается нематериальной мотивации, то по отношению к интеллектуальному человеку она более разнообразная и многосторонняя (см. табл. 2).

В завершение анализа потребностей современного интеллектуального человека выделим, на наш взгляд, наиболее значимые мероприятия по развитию интеллектуальных функций у персонала современных российских фирм, мотивации персонала на интеллектуальную деятельность:

- развитие сотрудников (без этого компания будет стоять на месте);
- обеспечение благоприятной среды (если люди приходят на работу с хорошим настроением, доброжелательны к другим, помогают друг другу в любых проблемах, а также живут с принципом «хорошо фирме — хорошо мне», то такому предприятию обеспечено большое будущее).

Список источников

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. — 5-е изд., доп. — М.: Норма, 2005. — 416 с.
2. Маклаков А. Г. Общая психология. СПб.: Питер, 2001. — 581 с.
3. Молодчик А. В. Менеджмент: стратегия, структура, персонал, знание: учеб. пособие для вузов. — М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. — 296 с.
4. Попов Е. В. Трансакционность институтов // Журнал экономической теории. — 2011. — № 2. — С. 60-73.
5. Попов Е. В., Симонова В. Л. Эндогенный оппортунизм в теории принципала — агента // Вопросы экономики. — 2005. — № 3. — С. 118-130.
6. Соколова Г. Н. Труд. Энциклопедия социологии [Электронный ресурс]. URL: http://www.inspp.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=130&Itemid=7 (дата обращения 25.07.2012).
7. Социология: Энциклопедия / Сост. А. А. Грицанов, В. Л. Абушенко, Г. М. Евелькин, Г. Н. Соколова, О. В. Терещенко, 2003 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://voluntary.ru/dictionary/568/word/intelektual> (дата обращения 28.08.2012).
8. Экономический словарь [Электронный ресурс]. URL: <http://abc.informbureau.com/html/iiodaaiinou.html> (дата обращения 25.07.2012).

УДК 331.101.3

Ключевые слова: потребность, мотивация, интеллектуальный человек

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

М. Н. Игнатъева, Э. В. Стамбульчик

В статье проанализированы различные трактовки понятия «качество образования» и предложена авторская трактовка с учетом системного подхода к рассмотрению качества образования как совокупности трех подсистем.

Первое определение категория «качество» получила еще в трудах Аристотеля [13], позднее к ней обращались такие исследователи, как Р. Декарт, Дж. Локк, Т. Гоббс, И. Кант, Л. Фейербах, К. Маркс, Ф. Энгельс, Г. Гегель, В. Соловьев, Л. Карсавин, П. Струве и др. В настоящее время качество рассматривается как многоаспектная категория, причем каждый из аспектов предполагает свое понимание и содержательное наполнение. В частности, в экономике качество связывают в первую очередь с продукцией и услугами, и лишь в последнее время пришло осознание всеобщности качества и неразделимости управления и управления качеством. В целом эволюционное развитие научных подходов к оценке и управлению качеством характеризуют следующие тенденции:

- качество продукции → качество всех направлений деятельности организации;
- охват одной стадии жизненного цикла продукции → охват всех стадий жизненного цикла продукции;
- контроль качества продукции → всеобщее управление качеством;
- выявление отклонений от установленных требований → предупреждение отклонений;
- удовлетворение требований потребителя → предвосхищение потребностей.

Сущность категории «качество» однозначно не определена до сих пор, чаще всего она связывается с удовлетворением потребностей, с потребительской стоимостью, удовлетворением ожиданий потребителей. При этом в качестве объекта, обладающего качеством, могут выступать: деятельность или процесс, продукция, организация и др. Последний вариант международного стандарта (МС) ИСО серии 9000 определяет качество как «степень, с которой совокупность собственных характеристик объекта выполняет требования» [2]. Разнообразие трактовок качества характерно и для сферы образования (табл.).

Анализ данных таблицы показывает, что большинство авторов связывают качество образования лишь с результатом образовательного процесса и считают, что качество в этом случае рассматривается как степень удовлетворенности требований потребителей образовательных услуг к компетентностным характеристикам молодого специалиста. В ряде случаев в качестве результата образовательного процесса рассматривается степень овладения содержанием программы с целью формирования определенных профессиональных знаний и навыков [4]. Предполагается, что степень овладения программой определяет уровень компетенций, на формирование которых она нацелена, что свидетельствует об определенной идентичности рассматриваемых понятий.

Для последнего времени характерна более широкая трактовка данного понятия, базирующаяся на системной оценке качества, когда под объектом оценки понимается совокупность подсистем:

- образовательный результат;
- образовательные процессы;
- образовательная система или условия, которые должны соответствовать некоторым нормам (требованиям, стандартам, ожиданиям и т. д.).

Авторы разделяют позицию вышеперечисленных исследователей в отношении структуризации качества образования и считают наиболее целесообразным его рассмотрение в виде совокупности подсистем, которые характеризуют, с одной стороны, предоставляемые образовательные услуги с позиции потенциала образовательного учреждения и его реализации через образовательные процессы, а с другой — результат образования, рассматриваемый с точки зрения удовлетворения потребностей личности и общества.

Традиционно к числу потребителей относятся обучаемых в вузе (студентов), либо работодателей, либо общество (рынок труда, родители, студенты и т. п.) [10]. Этой позиции придерживаются, например, Л. Г. Горбунова [1], Н. А. Селезнева, А. И. Субетто, Г. А. Бордовский, А. А. Нестеров, С. Ю. Трапицын и др. В боль-

Трактовки категории «качество образования»

Автор	Формулировка категории «качество образования»
Э. М. Коротков [6]	Качество образования — комплекс характеристик компетенций и профессионального сознания, отражающих способность специалиста осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с требованиями современного этапа развития экономики, на определенном уровне эффективности и профессионального успеха, с пониманием социальной ответственности за результаты профессиональной деятельности
Б. Бойцов, Ю. Шленов, Ю. Крянев и др. [12]	Определение уровня знаний и умений, умственного, физического и нравственного развития, которого достигли выпускники образовательного учреждения в соответствии с планируемыми целями
С. Е. Шишов, В. А. Кальней [19]	Степень удовлетворенности ожиданий различных участников процесса от предоставляемых образовательным учреждением образовательных услуг
Д. В. Татьянченко, С. Г. Воровщиков [17]	В узком смысле — качество результатов образовательного процесса, т. е. качество образованности учащихся, качество знаний, умений, владение процедурами творческой деятельности, воспитанности и т. д. В широком смысле — качество образовательного процесса, качество реализации образовательного процесса и качество его протекания
Н. И. Морозов [7]	Качество образования рассматривается, с одной стороны, с позиции возможности самого образовательного учреждения предоставлять комплекс услуг в виде Госстандарта, а с другой — потребностей личности и общества с позиции прогноза ее деятельности в будущем
С. Д. Ильенкова [4]	Востребованность полученных знаний в конкретных условиях и применение их для достижения конкретных целей, включая повышение качества жизни
М. Ю. Осипов [9]	Качество высшего образования — это соответствие содержания, процесса и результата высшего образования тем требованиям, которые общество предъявляет к нему
Л. Н. Суворова [15]	Качество профессионального образования — интегральная характеристика, определяемая совокупностью свойств, способствующих удовлетворению образовательных потребностей выпускников учреждений профессионального образования, отвечающих интересам общества и требованиям современного рынка труда
Н. Ф. Расторгуева [11]	Качество образования характеризуется степенью соответствия профессиональных знаний, умений и навыков выпускников требованиям потребителей образовательных услуг
В. Сенашенко [8]	Качество образования — это определенный уровень владения содержанием образования, освоение методологически важных, долгоживущих и инвариантных элементов человеческой культуры, способствующих развитию и реализации творческого потенциала обучающихся, обеспечение нового уровня их интеллектуальной и духовной культуры, формирование способности к адаптации в новых социально-экономических и технологических условиях, возвращение внутренней потребности личности к саморазвитию и самообразованию

шинстве случаев к непосредственным потребителям относят: государство и общество (родители, студенты и др.), государство, бизнес, личность [14] или государство, работодателей и студентов [10]. Естественно, что требования, ожидания, цели потребителей в ряде случаев оказываются взаимоисключающими, что предполагает их согласование по поводу блага. Подобное согласование должно иметь место как на уровне всего общества, так и на уровне отдельных вузов. В связи с тем, что образовательная услуга выполняет функции общественного

блага, число лиц, заинтересованных в качестве образования, существенно расширяется. Так, в работе [15] в числе заинтересованных сторон рассматриваются: государство, органы управления, отраслевые министерства и ведомства, работодатели, образовательные учреждения, службы занятости, студенты. Авторы работы [18] в круг потребителей (абитуриенты, студенты, родители, предприятия и организации) включают Министерство образования и науки РФ, администрации субъектов Федерации, совет ректоров вузов регионов, службы занятости,

средства массовой информации, средние учебные и специальные учебные заведения, работников вуза.

Считаем, что при оценке качества образования в вузе приоритетными следует считать требования непосредственных потребителей: государства, работодателей и студентов. Удовлетворение требований государства характеризует соответствие образовательных программ государственным стандартам, документации по лицензированию, аттестации и аккредитации. Работодатели заинтересованы в молодых специалистах, способных применять знания, умения, навыки и личностные качества для успешной деятельности в различных проблемных профессиональных ситуациях. Удовлетворенность работодателей проявляется через количество заявок на трудоустройство, карьерный рост выпускников, наличие целевиков-контрактников. В свою очередь, требования студентов связаны с необходимостью приобретения в процессе обучения в вузе такого перечня компетенций, отвечающих современным требованиям, которые обеспечивают ему конкурентоспособность и востребованность на рынке труда.

Таким образом, все требования потребителей в современных условиях сводятся к необходимости обеспечения высокого качества образования, которое дает возможность осуществить переход на инновационный путь развития и построить экономику, основанную на знаниях. Качество высшего образования в авторской интерпретации рассматривается при этом как степень соответствия образовательного потенциала, процессов и результата высшего образования предъявляемым к ним требованиям потребителей. Совокупность же согласованных требований, ожиданий, стандартов и т. д. потребителей, предъявляемых к качеству образования, позволяет формулировать цели, содержание, процессы и результаты высшего образования. Качество в данном случае трактуется как позитивные изменения, характеризующие близостью фактических оценочных показателей к планируемым.

Список источников

1. Горбунова Л. Г. Квалиметрический мониторинг учебных достижений студента // Высшее образование в России. — 2010. — № 3. — С. 96-102.

2. ГОСТ Р ИСО 9000-2001. — М.: Изд-во Госстандарт, 2001.

3. Драганчук Л. С. Особенности рынка образовательных услуг // Журнал экономической теории. — 2012. — № 2. — С. 138-146.

4. Ильенкова С. Д. Показатели качества образования. [Электронный ресурс]. URL: <http://elitarium.ru>.

5. Колесников А. Качество обучения. Главное — удовлетворенность потребителя // Стандарты и качество. — 2011. — № 12. — С. 82-85.

6. Коротков Э. М. Управление качеством образования. — М.: Академический проект: Мир, 2006. — 320 с.

7. Морозов Н. И. Критерии эффективности (качества) инклюзивного образования // Мир образования — образование в мире. — 2011. — № 4 (44). — С. 123-132.

8. О готовности вузов к «переходу». Круглый стол в редакции // Высшее образование в России. — 2011. — № 3. — С. 96-120.

9. Осипов М. Ю. Основные пути повышения качества высшего образования в России // Альма матер. — 2011. — № 3. — С. 36-39.

10. Павленко К. В. Оценка качества образования в вузе: неоинституциональный подход // Высшее образование в России. — 2009. — № 11. — С. 132-137.

11. Расторгуева Н. Ф. Качество образования — залог конкурентоспособности выпускника // Высшее образование в России. — 2009. — № 1. — С. 87-90.

12. С чего начинается качество? / Бойцов и др. // Высшее образование в России. — 2000. — № 1. — С. 40-46.

13. Салимова Т. А., Ватолкина Н. Ш. История управления качеством. — М.: Крокос, 2005. — 256 с.

14. Солонин С. И., Кортков С. В. Качество образования: проблемы и задачи измерения внутренней среды вуза // Университетское управление. Практика и анализ. — 2003. — № 2(25). — С. 64-69.

15. Суворова Л. Н. Мониторинг качества профессионального образования в регионе // Альма матер. — 2011. — № 3. — С. 14-17.

16. Сухочев В. И. Экономические категории в сфере образования: продукт, товар, услуга // Журнал экономической теории. — 2009. — № 2. — С. 117-124.

17. Татьянченко Д. В., Воровщиков С. Г. Развитие общеучебных умений школьников // Народное образование. — 2003. — № 8. — С. 115-126.

18. Формирование системы менеджмента качества вуза / Левшина В. В. [и др.]. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.quality21.ru/>.

19. Шишов С. Е., Кальней В. А. Мониторинг качества образования в школе. — М., 1999. — 352 с.

УДК 378.1

Ключевые слова: качество образования, подсистемы, трактовки