

навчальне середовище надає право самостійного й вільного доступу до навчального матеріалу, що, у свою чергу, включає розв'язання завдань не тільки дидактичних, а й психолого-педагогічних. По суті, ефект такої дистанційної освіти визначається тим, наскільки регулярно й свідомо навчається той, хто опановує професію.

Отже, самостійна робота майбутніх педагогів професійного навчання при вивченні електронного діловодства буде більш ефективною за умови впровадження у навчальний процес інформаційно-комп'ютерних технологій та впровадження дидактичної бази інноваційних форм навчальної роботи у режимі дистанційної освіти.

Література

1. Белікова Н. Сучасні тенденції професійної підготовки майбутніх фахівців з документознавства та інформаційної діяльності / Н. Белікова, Н. Зозуля // Освіта регіону. Політологія, психологія, комунікації. – 2014. - №1-2. – С.147.
2. Пасмор Н. Бібліотечно-інформаційне забезпечення самостійної роботи студентів: монографія. – К.: Кондор, 2005. – 104 с.
3. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ Президента України : від 25.06.2013 р., № 344/2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>
4. Фіцула М.М. Нові інформаційні технології (НІТ) навчання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/50068-nov-nformatsyn-tehnolog-NIT-navchannya.html>

Мариям Арпентьева
Калужский государственный университет,
Калуга, Россия

КАРЬЕРА СПЕЦИАЛИСТА-ДОКУМЕНТОВЕДА

Анотація. Стаття присвячена аналізу проблем професійного добору і кар'єрного розвитку фахівців-документознавців. Розглядаються мотиваційно-сміслові аспекти діяльності професіоналів, виділяється комплекс характеристик, що дозволяє оцінити наявні та прогнозувати майбутні досягнення суб'єкта як професіонала, суб'єкта кар'єри.

Ключові слова: кар'єра, мотивація діяльності, професіоналізм, документознавець.

Аннотация. Статья посвящена анализу проблем профессионального отбора и карьерного развития специалистов-документоведов. Рассматриваются мотивационно-смысловые аспекты деятельности профессионалов, выделяется комплекс характеристик, позволяющий оценить имеющиеся и прогнозировать будущие достижения субъекта как профессионала, субъекта карьеры.

Ключевые слова: карьера, мотивация деятельности, профессионализм, документовед.

Abstract. The article analyzes the problems of professional selection and career development specialists documentation specialists. Discusses the motivational and semantic aspects of professionals, stands a complex of characteristics that allows to evaluate existing and predict future achievements of the subject as a professional, the subject of a career.

Keywords: career, motivation, professionalism, records Manager.

Одним из важнейших моментов профессионального развития специалиста является проблема управления и самоуправления профессиональной карьерой. В последнее время такое управление подразумевает необходимость соотнесения внешних и внутренних аспектов профессионального становления и развития специалиста, согласования общественного имиджа профессии «документовед», специфики осмысления данной деятельности в конкретной организации и внутренних ресурсов самого субъекта. В решении этой проблемы особую роль приобретает организационно-управленческое и профессиональное консультирование, «консалтинг», направленные на управление карьерой специалистов. В процессе профессионального отбора при приеме на работу возникает необходимость выделения и сопоставления требований, предъявляемых работодателем и квалификации и качеств кандидата на должность специалиста-документоведа. В настоящее время на предприятиях существуют наиболее общие критерии отбора. Среди последних можно отметить те, которые наиболее полно могут охарактеризовать работника (образование, опыт, личностные характеристики и т.д.). Эталонные уровни требований по каждому критерию часто разрабатываются исходя из характеристик уже работающих на предприятии работников, хорошо справляющихся со своими обязанностями. Многие менеджеры, набирая сотрудников, главным критерием выставляют наличие образования. Однако, критерий образованности должен сравниваться с требованиями выполняемой работы. В числе других факторов рассматривается опыт. Часто работодатель отождествляет

опыт документоведения с возможностями работника и его отношением к работе, считая, что человек, занимающийся подобной деятельностью ранее будет выполнять ее качественно. Отдельно рассматриваются персональные характеристики. Среди них немаловажное значение имеет социальный и возрастной статус. Кроме того, очевидна необходимость оценки мотивов профессиональной деятельности кандидата, его ценностных ориентаций. Наиболее эффективные подходы предполагают комплексный анализ каждого из свойств и их сочетаний, с учетом нейродинамических и мотивационно-смысловых характеристик субъекта. Высокий уровень сформированности выделенных базовых свойств личности у претендентов на должность документоведа гарантирует работодателю незначительные затраты на их адаптацию, повышение профессионализма и производительности труда [1- 5].

В настоящее время имеется немало теорий, предпринимающих попытки определить и объяснить факторы, побуждающие личность к трудовой деятельности и карьерному росту. Так, в отечественной психологии, согласно концепции В.А.Ядова, личность, включенная в ту или иную деятельность, выступает, с одной стороны, в роли работника, т.е. выполняет предписанный ей круг актуальных операций и действий, связанных с реализацией конкретного трудового процесса, субъектом которого она является; с другой стороны, процесс включения в трудовую ситуацию определяется набором личностных качеств, которые выражаются в системе личностных диспозиций, поведенческих стереотипов и реакций, реализуемых в процессе труда. В соответствии с этим и под влиянием целого комплекса социально-экономических условий, определяющих меру и степень его деятельностного участия и как субъекта труда и как субъекта отношений собственности, формируются конкретные социальные установки на реальное поведение в сфере трудовой деятельности. Они - основа трудовой мотивации, которая определяет личностно значимый оптимум. Мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, поскольку она выступает непосредственной причиной их поведения. Вследствие изменения содержания труда в условиях научно-технического прогресса, широкой автоматизации и информатизации производства, в результате повышения уровня образования и социальных ожиданий сотрудников значение мотивации в управлении персоналом ещё более возросло, усложнилось содержание этого рода управленческой деятельности. Ориентация

работников на достижение целей организации по существу является главной задачей руководства персоналом. Формирование и поддержка таких работников - задача мотивационного менеджмента [5].

В. Врум и Е. Деси выделяют три различные концепции мотивации трудовой деятельности. Первая концепция - "паттерналистская" - основана на положении о том, что "люди будут побуждены выполнять свою работу эффективно в той степени, в какой они удовлетворены своей работой. Чем больше вознаграждать работников, тем усерднее они будут работать". Вознаграждения являются "безусловными": единственное условие получения вознаграждения - членство в организации. Эти "безусловные" вознаграждения делают более привлекательной работу в данной организации. Однако, доказательств того, что это оказывает прямое воздействие на продуктивность работника или на другие аспекты его организационной роли, мало [8, др.]. Содержательные теории мотивации основываются на идентификации тех внутренних побуждений (потребностей), которые заставляют действовать человека так, а не иначе (модели А.Маслоу, Д. МакКлелланда, Фр.Херцберга). Процессуальные теории анализируют то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как вырабатывает конкретный вид поведения. Процессуальные теории не оспаривают существование потребностей, но считают, что поведение людей определяется не только ими [1; 5; 10].

И.Г. Кокурина предложила стимульно-смысловую модель трудовой мотивации [5]. Суть этой модели составляет идея о различии природы мотивов-стимулов и смыслообразующих мотивов (согласно концепции А.Н. Леонтьева). В данной модели активно-пассивный (динамический) характер мотивации в разных мотивах имеет разное содержание, но каждый мотив (преобразовательный, коммуникативный, утилитарно-прагматический, кооперативный, конкурентный и мотив достижения) при этом имеет две смысловые ориентации: процессуальную и результирующую. Процессуальная смысловая ориентация означает, что активность человека ограничена заданными рамками деятельности. Процессуальная ориентация особенно ярко проявляется в репродуктивной деятельности, где происходит своего рода редукция активности целей, результатов деятельности в саму деятельность, например, на совершенствование мастерства, там, где эталон результата задан (серийное, поточное производство). Результирующая ориентация обозначает более

высокий уровень активности. Именно она заставляет человека выходить за предписанные ему рамки деятельности, получение результатов открывает человеку существование целей, которые "на деле создают не только предмет, но всегда и нечто дальнейшее, непредвиденное, и, как правило, более значительное".

Важность изучения проблемы согласования индивидуальных мотиваций и целей организации как способа повышения общей эффективности организации подчеркивает Х.Лейбенштейн в теории "Х-эффективности" [9]. Он, анализируя принцип коллективной максимизации полезности, опровергает его, утверждая, что организации/фирмы, также как и индивиды, не максимизируют свои доходы и не минимизируют свои затраты. Аналогичный тезис развивает известный американский экономист Д.Стиглиц. Результаты его исследований показали, что документоведы крупных корпораций не заинтересованы в максимальных прибылях своих фирм, так как это связано с повышенным риском. Поэтому для сохранения своего положения документоведы выбирают варианты развития, ориентированные на краткосрочные и стабильные. С.В.Малаховым проведена серия экспериментов, показывающая, что при увеличении абсолютной величины общего дохода уровень притязания индивида изменяется нелинейно: понимание долевого участия имеет «точку перегиба». До этой точки индивид оценивает прежде всего долю им не получаемую, рост абсолютной величины не получаемой им доли увеличивает его уровень притязания. Но затем индивид начинает обращать внимание преимущественно на абсолютную величину получаемой им доли, рост этой абсолютной величины уменьшает его уровень притязания [1]. Обращение к оценке мотивационно-смысловых аспектов деятельности работника, позволяет дать прогноз развитию человека в организации, тех проблем, с которыми он столкнется в данном коллективе при выполнении конкретных обязанностей. Того, что получит организация в настоящее время и в более отдаленной перспективе, если будет поддерживать развитие, карьерный рост этого субъекта - в том или иной направлении. Помимо того, анализ данных качеств с учетом особенностей корпоративной (организационной) культуры, социально-психологического климата рабочего коллектива, сопоставление имеющегося уровня развития данных качеств и уровнем, обеспечивающим продуктивность профессиональной деятельности и возможности взаимного развития деятельности и личности в процессе ее выполнения, делает возможным

оптимизацию кадрового состава организации с наименьшими потерями и издержками, включая издержки материального и нравственного плана. Помимо того, важна оценка технологического уровня профессионального мастерства. Согласно А.П. Ситникову, "Профессиональное мастерство есть впадение комплексом продуктивных технологий профессиональной деятельности" [10, 61]. Психотехнологии и мотивации специалиста – основа того, что называют "профессионализм личности" [3; 6]. В целом, учет этих характеристик позволяет оптимизировать взаимодействие организации и человека, способствуя их взаимному развитию, в том числе - развитию карьеры специалиста-документоведа.

Литература

1. Анисимов, О.С. Управленческая акмеология // Акмеология. / Под ред. А.А.П.Деркача. - М.: РАГС, 2002, 690с. - С. 453-469.
2. Бейтсон, Г. Экология разума. - М.: Смысл, 2000. - 476с.
3. Деркач, А.А., Кузьмина, Н.В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. - М., 1993, с. 8,11-12, др.
4. Козелецкий, Ю. Психология принятия решений. - М.: Прогресс. 1979. - 504с.
5. Кокурина, И.Г. Методика изучения трудовой мотивации. - М.:Изд-во Моск. ун-та, 1990. - 56 с
6. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. - М.: Наука, 1984, с.290.
7. Мамардашвили М.К. Наука и культура // Как я понимаю философию. М.: Прогресс, 1990. – С. 343.
8. Мишурова, И.В., Кутелев, П.В. Управление мотивацией персонала. -М.: ИКЦ "МарТ", 2003. - 224с.
9. Сащенко, Н.П. Психологические основы продуктивных отношений в управленческой деятельности: Автореф. дисс. ... канд. псих. наук. - М.: РАУ,1993.- 20с.
10. Ситников, А.П. Акмеологический тренинг: теория, методика, психотехнологии. - М.: Технологическая школа бизнеса, 1996. – 430 с.

Ірина Беляєва
Одеський національний політехнічний університет,
Одеса, Україна

ОРГАНІЗАЦІЯ ФОНДУ ЗОВНІШНІХ ДОКУМЕНТІВ

Розглянуто організацію фонду зовнішніх документів. Представлено послідовні етапи впровадження та їх обробки на підприємстві.

Рассмотрена организация фонда внешних документов. Представлены последовательные этапы внедрения и их обработке на предприятии.

Документообіг та організація управлінського процесу тісно пов'язані одне з одним. Від чіткості й оперативності руху, якості опрацювання документів залежить швидкість отримання інформації, необхідної для прийняття управлінського рішення.

Організація документообігу в більшості випадків залежить від обраної в установі системи управління і відображує технологію прийняття та виконання управлінських рішень. Невпорядкованість управлінських процесів і залежних від них систем документообігу залишається основною причиною неефективного впровадження сучасних технологій.

Стан документообігу в установі залежить від організування управлінського процесу і, водночас, відображаючи систему управління, дає можливість наочно побачити наскільки вона ефективна. [3, 228]

Як зазначає Скібіцька Л.І. існує чітка система послідовних операцій з документами:

- первинне опрацювання;
- попередній розгляд;
- реєстрація;
- розгляд документів керівництвом;
- направлення на виконання;
- контроль виконання;
- виконання документів;
- підшивка документів до справи. [4, 174]

Складовою частиною комплексу документів з управління зовнішніми документами на підприємстві та встановлення вимог щодо організації фонду зовнішніх документів є такі вимоги:

- закону України «Про стандартизацію»;