

**МОТИВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ
ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

Е.П. Занкович¹, А.А. Смолянко²

¹*Белорусский государственный медицинский университет,
Республика Беларусь, г. Минск, kafedra.elena@mail.ru*

²*Белорусский государственный аграрный технический университет,
Республика Беларусь, г. Минск, smolianka70@mail.ru*

В современных условиях значимой проблемой развития аграрной отрасли является формирование эффективной системы обеспечения квалифицированными кадрами. Важной задачей на данном этапе является повышение конкурентоспособности отрасли АПК, которая определяется тем, насколько быстро хозяйствующие субъекты реагирует на изменение внешних факторов, насколько мобильно улавливаются изменения потребностей рынка, насколько они готовы к постоянным трансформациям. Особое место в проблеме повышения уровня конкурентоспособности сельскохозяйственных организаций, в том числе и в условиях кризиса, отводится кадровому составу: его квалификации, потенциалу, степени сплоченности, лояльности к организации и мотивация к высокопроизводительному труду.

Понятие «мотивация» многозначно. Оно обозначает и внешнюю мотивацию, когда человек «должен» поступать определенным образом, и внутреннюю, когда он сам желает этого. Термином «мотивация» определяют систему действий руководителя, направленных на побуждение определенных мотивов поведения у подчиненных. Мотивация является одним из ведущих «рычагов», обеспечивающих эффективность деятельности. Реализация мотивационных запросов приводит к эффективной работе и высокой производительности труда.

Мотивация как процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения целей – предмет изучения различных наук, в том числе менеджмента, психологии, педагогики.

От мотивационных факторов во многом зависит успех профессионального обучения. В этой связи особенно актуальным представляется изучение мотивов получения профессионального образования, преобладающих у современной молодежи [1, с.74].

Стимулировать человека можно в любой области человеческих отношений. Особая актуальность этого процесса возникает в учебной деятельности, а любое стимулирование обусловлено, в первую очередь, мотивацией и направленностью поведения человека.

Традиционно одними из наиболее действенных способов мотивации является моральное и материальное вознаграждение, улучшение условий труда, повышение социального статуса, поддержка творческих инициатив. На данный момент исследователи также едины во мнении, что эффективность деятельности руководителя в значительной мере определяется его способностью использовать разнообразные ресурсы

мотивации, доминирующими среди которых является стимулирование потребности в профессионально-личностном росте.

Важнейшим мотивирующим фактором является и сам стиль работы руководителя. Эффективное руководство влияет на эмоциональное и физическое благополучие, результаты работы.

Руководители способны оказывать значительное влияние на мотивацию работников, однако каждый руководитель, как и рядовой сотрудник, может столкнуться с профессиональным выгоранием, когда его мотивационные ресурсы исчерпаны. Поэтому руководители тоже нуждаются в «мотивационной поддержке», и они могут получить ее от вышестоящих руководителей.

Внутренне мотивированные руководители могут поощрять и поддерживать мотивацию других участников системы при условии, что окружающая среда является благоприятной. Таким образом, можно предположить, что мотивированные руководители должны быть на всех уровнях системы, и это поможет «передавать» мотивацию каждому последующему звену.

Мотивация руководителя, в свою очередь, влияет на мотивацию работника. Несмотря на формальное наличие управленческой команды, руководители испытывают трудности с делегированием полномочий и функций своим заместителям. Это также распространяется на построение взаимоотношений между заместителями руководителя и рядовыми сотрудниками, особенно когда возникает необходимость в создании мотивирующих ситуаций.

Таким образом, можно сказать, что наибольшей трудностью в работе с командой для руководителей является организация грамотной и эффективно функционирующей системы мотивации внутри организации, обеспечивающей «делегирование» ценностно-смысловых установок с «верхних» на «нижние этажи» управленческой вертикали.

Проблема мотивации как важнейшей компоненты личности современного руководителя может быть рассмотрена в двух аспектах:

- мотивация учебной деятельности в ходе получения профессионального образования как предпосылки для формирования и развития последующей профессиональной деятельности;
- мотивация самой профессиональной деятельности руководителя.

Рассмотрим мотивацию учебной деятельности в ходе получения профессионального образования.

Мотивация в учебном процессе должна учитывать всевозможные стимулы, которые благоприятно влияют на усвоение знаний, на формирование навыков и умений, на формирование личностных компетенций. Поскольку при организации учебного процесса мы имеем дело с молодыми людьми, у которых еще полностью не сформированы приоритеты, организацию учебных мероприятий целесообразно проводить с учетом стремлений, желаний, увлечений обучающихся. Создавая стимулирующие факторы, необходимо также учитывать потребности

каждого студента, даже если этот студент не отличается выдающимися знаниями. Наличие способностей не всегда является ключом к успеху.

При отсутствии мотивации, студент не будет вовлекаться ни в учебную деятельность, ни в общественную. Отсутствие стимулов тормозит и интеллектуальное, и личностное развитие. Так же важно, чтобы любая перспектива достижения определенной цели, обладала признаком реальности. Невозможность достижения цели не может мотивировать студента в процессе учебы.

Одним из способов мотивации учебной деятельности является рейтинговая система оценки знаний. Она позволяет:

- стимулировать учебную деятельность посредством поэтапной оценки разных видов работ;
- стимулирует студента на протяжении всего семестра;
- повышает объективность итогового оценивания, поскольку включает результаты работы студентов в течение всего семестра.

В результате рейтинговая система оценки знаний помогает развитию здоровой конкуренции в учёбе, ведь занимать первые ступеньки рейтинга – всегда очень престижно.

Мотивация профессиональной деятельности также имеет большое значение для формирования руководителя. Одним из важных условий успешного выполнения стоящих перед организацией задач является также наличие определенных личностных и деловых качеств, выбор оптимального стиля управления [2, с. 10].

Хороший руководитель – это человек открытый, любознательный, восприимчивый, ориентированный на результат, опытный, обаятельный, внимательный, гибкий, готовый способствовать развитию других.

В трудовом коллективе все, что связано с морально-нравственными качествами руководителя, воспринимается особенно остро. Эти качества необходимы для создания здорового микроклимата в коллективе, который способствует развитию благоприятных межличностных отношений. Порядочность, способность привлекать к себе людей, умение воздействовать на подчиненных – эти качества характеризуют особенность личности руководителя. Наиболее важны для него порядочность, правдивость, уважительное и справедливое отношение к подчиненным, здоровое восприятие критики. Состояние взаимоотношений руководителя с подчиненными служит своеобразной и убедительной характеристикой уровня его профессионализма. Уважительное отношение к подчиненным порождает в коллективе хороший моральный микроклимат.

Руководитель не может разбираться во всех вопросах, в решении которых он принимает участие. Но он не может не обойтись без определенных профессиональных компетенций, необходимых для понимания новых задач и для принятия по ним правильных решений. Руководитель, который не обладает определенным набором знаний, попадает в зависимость от своего окружения. Зачастую он вынужден имитировать

бурную деятельность, потому что не способен к реальным и ответственным действиям.

Сегодня обществу и государству нужны образованные, нравственные, предприимчивые, компетентные руководители, способные самостоятельно принимать решения, нести ответственность за свои действия. Они должны отличаться мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладать развитым чувством ответственности, быть мотивированными и «заряжать» других. Поэтому, чтобы стать истинным руководителем, недостаточно одной компетенции, то есть суммы знаний, позволяющих глубоко разбираться в деле и эффективно решать возникающие проблемы. Для реализации самой компетенции и принятия решений необходимы также организаторские способности, лидерские качества, то есть навыки налаживания совместной работы многих людей и умение добиваться выполнения принятых решений. В реализации данных задач значительную роль играет мотивация как самого руководителя, так и его подчиненных.

Список литературы

1. Вишневский, Ю.Р. Исследование проблем профессионального самоопределения студенчества Свердловской области / Ю.Р. Вишневский, Л.Н. Банникова, Я.Б. Дидковская // Университетское управление: анализ и практика. – 2000. – №(13). – С. 74-80.
2. Третьякова, Е.С. Психология управления и основы лидерства : учеб.-мет. пособие для студентов специальности «Менеджмент» / Е.С.Третьякова. – Минск: БНТУ, 2010. – 120 с.

**Управление рисками
в сельском хозяйстве, с использованием
элементов системы менеджмента
качества, как основа продовольственной
безопасности региона**

**Сборник научных трудов по материалам
Всероссийской научно-практической конференции
с международным участием
(10 декабря 2024 г., г. Томск)**