

Мотивация и ее влияние на учебный процесс студентов строительного факультета

Загурский П.В., Ванюшин А.С., Гречухина Е.А.
Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь

Эффективное управление невозможно без понимания мотивов потребностей человека и правильного использования стимулов к труду. Почему некоторые люди в одних и тех же условиях работают с интересом и удовольствием, а другие ворчат и недовольны? Почему для получения высокого результата одного человека нужно похвалить, а другому больше заплатить? Что движет человеком, что побуждает его к активной деятельности?

Целями работы являются:

- изучение мотивации, её теории и видов;
- проведение опроса и выявление основных мотивов, которыми руководствуются студенты в учёбе;
- сделать выводы и предложить меры, способные повысить мотивацию учащихся.

Мотивация (от лат. *movere* – двигать) – побуждение к действию; психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.

Мотив – это идеальный или материальный предмет, достижение которого выступает смыслом деятельности. Человеку он представляется в форме специфических переживаний, которые могут характеризоваться положительными эмоциями от достижения этого предмета, или же отрицательными, связанными с неудовлетворённостью в настоящем положении.

Теория мотивации по Д. Мак Клееланду.^[1] Представителем этой теории является Дэвид Мак Клееланд, рассматривающий потребности более высокого уровня. Согласно его утверждениям, структура потребностей высших уровней сводится к трем факторам:

- потребность в успехе (успех – личные достижения в результате активной деятельности);

– потребность в власти (честолюбие, и способность работать на разных уровнях управления в организациях);

– потребность в признании (его способностей).

Теория справедливости С. Адамса.^[1] Сущность этой теории заключается в том, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Если они обнаруживают неопределенность в отношении оценки своего труда, то будут стремиться уменьшить его интенсивность. Если же они узнают, что личное вознаграждение выше, чем у других за аналогичную работу, то в большинстве случаев это не оказывает положительного стимулирующего влияния на повышение интенсивности их труда.

Теория мотивации Портера – Лоулера.^[1] В их модели фигурирует пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения. Согласно модели Портера-Лоулера, достигнутые результаты зависят от приложенных сотрудником усилий, его способностей и характерных особенностей, а также осознания им своей роли. Уровень приложенных усилий будет определяться ценностью вознаграждения и степенью уверенности в том, что данный уровень усилий действительно повлечет за собой вполне определенный уровень вознаграждения. Более того, в теории Портера-Лоулера устанавливается соотношение между вознаграждением и результатами, т.е. человек удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждений за достигнутые результаты.

Нами было опрошено 40 студентов Строительного факультета, которым были заданы следующие вопросы^[2]:

1. Удовлетворяет ли вас процесс обучения?
2. Считаете ли перспективной свою профессию?
3. Будете ли вы связывать свою жизнь с данной вам профессией?
4. Есть ли какие-либо пожелания по процессу обучения?

5. Как, на ваш взгляд, можно мотивировать студентов на повышение результатов рабочей деятельности?

Результаты опроса: согласно обработанным данным, студенты преимущественно удовлетворены нынешним процессом обучения, но имеют некоторые претензии к нему. Также половина участников

считают свою профессию перспективной, и уверены в том, что будут работать по своей профессии. Вторая половина не уверена в том, что выбранная ими специальность перспективна, и не знают, будут ли работать по профессии. Из пожеланий по процессу обучения можно выделить такие пункты, как «Сделать учебный процесс более увлекательным, интерактивным», и «Более глубокое введение IT-технологий в учебный процесс». Самым главным мотивом, по мнению студентов, способным влиять на повышение результатов, является «Заинтересовать аудиторию путем изменения методов подачи материала (повышение интерактивности, затрагивание актуальности материала).

Меры, которые можно принять для стимулирования деятельности студентов:

– *Стимулирование на результат, а не на оценку.* Студента необходимо не только заинтересовать предметом, но и открыть для него возможности практического использования знаний. Для этого можно проводить интегрированные уроки (семинары), на которых прослеживается связь образовательного и специального предметов.

– *Связка студент-преподаватель.* Студенту очень важно, чтобы педагог был его наставником, чтобы к нему можно было обратиться за помощью во время учебного процесса, обсудить волнующие его вопросы (даже, если они отдаленно связаны с темой урока). Чем больше доверяют учащимся, тем охотнее они сотрудничают с преподавателем в процессе обучения.

– *Уважение к студентам.* Какой бы ни был студент, он в любом случае личность, которая хочет к себе соответствующего отношения. Д. Карнеги советует: «...не скупитесь на комплименты, признавайте достоинства (даже не существующие), авансируйте положительные сдвиги. Тогда у вашего воспитанника будет больше возможностей стать таким, каким вы хотите его видеть. Дайте другому то, что вы хотите получить от него».

– *Мотивация личным примером.* Интерес учащегося к изучаемому предмету обусловлен не только профессиональностью преподавателя, но и личными качествами педагога.

– *Формирование положительного отношения к профессии.* Необходимо подбадривать и одобрять выбор профессии студентов,

акцентировать внимание на важных профессиональных компетенциях и специфических вопросах. Самому педагогу нужно уважительно относиться к различным профессиям, по которым учатся студенты образовательного учреждения.

Список использованных источников

1. Экономика труда: учеб.издание/Ю.П.Кокин[и др.]под общ.ред. П.Э.Шлендера и Ю.П.Кокина. – Москва: Магистр, 2010 г. – 686 с.

2. Сайт 5literatura.net. Режим доступа:<http://5literatura.net/referat/Pravila-napisanija-referata/003-Rezultat-anketirovanija.html>; Дата доступа: 28.11.2016 г.

УДК 338.246.2

Влияние уровня себестоимости на эффект финансового рычага

Гобрик П.А., Рокало А.С., Водоносова Т.Н.
Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь

Процесс принятия решений на предприятии происходит в условиях неопределенности и рисков. Поэтому тема рисков, в частности управления рисками, крайне актуальна в настоящее время. Возникновение рисков на предприятии зависит от множества факторов. В данной работе хотелось бы подробно рассмотреть влияние такого фактора, как изменения уровня себестоимости на эффект финансового рычага (левериджа).

Финансовый рычаг (финансовый леверидж) – это отношение заемного капитала компании к собственным средствам, он характеризует степень риска и устойчивость компании. Чем меньше финансовый рычаг, тем устойчивее положение. С другой стороны, заемный капитал позволяет увеличить коэффициент рентабельности собственного капитала, т.е. получить дополнительную прибыль на собственный капитал.

Показатель, отражающий уровень дополнительной прибыли при использовании заемного капитала называется эффектом финансово-