

рактивное общение между территориально удаленными друг от друга учащимися и преподавателями – тесты, экзамены, письменные работы передаются и оцениваются по электронной почте. Так, в Гродненском аграрном университете подготовка студентов по специальности «Государственное управление и экономика» ведется с использованием технологии дистанционного обучения.

Решение этих задач осуществляется по двум направлениям:

- студенты имеют свободный доступ к персональным компьютерам во внеучебное время на протяжении всего периода обучения, в том числе для работы в сети Интернет и выполнения контролируемых самостоятельных работ;
- подготовка студентов экономических специальностей ведется по сквозной программе – занятия проводятся в первом, втором, третьем и четвертом семестрах.

В качестве компьютерной среды обучения выбран распространенный интегрированный пакет Microsoft Office. Современный уровень развития Microsoft Office дает возможность использовать его приложение в учебном процессе в качестве базовых программных средств для выполнения практических занятий по разным дисциплинам: математике, экономике, бухгалтерскому учету, финансовому менеджменту и т.д. При этом необходимо учитывать, что от современного молодого специалиста требуются не только навыки работы с программами, но и многие предметные знания по делопроизводству, маркетингу, электронной коммерции, информационной безопасности, культуре деловой переписки и т.д. В широком смысле все это, вместе взятое, подразумевает работу современного экономиста.

УДК 331.101.3

ИЗМЕНЕНИЕ ПРИОРИТЕТОВ МОТИВАЦИИ В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

Дегтяревич Н.А.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Причинами, которые определяют участие человека в работе, являются его желание, возможности и квалификация, а также мотивация. В узком смысле мотивированная деятельность предполагает наличие свободных, обусловленных внутренними побуждениями действий человека, направленных на достижение определенных целей. В общем смысле мотивация – это стремление работника получить определенные блага посредством трудовой деятельности.

При решении проблемы мотивации труда наибольшее распространение получили классификации по способу воздействия и способу удовлетворения потребностей. По способу удовлетворения потребностей мотивацию можно разделить на материальную, трудовую и статусную.

Материальная мотивация направлена на удовлетворение потребностей через материальные вознаграждения за количество и качество труда, трудовая – через достижение определенных результатов, статусная – посредством получения какого-либо статуса более высокого уровня (продвижение по службе, признание лидерства).

Как показали исследования, мотивация на разных уровнях развития общества и отдельного предприятия неодинакова. Так, на низком уровне развития экономических отношений приоритет отдается материальной мотивации. Она является важной функцией управления производительностью труда. Однако с удовлетворением материальных и трудовых потребностей у работника возникает потребность в признании его достижений, в уважении, т.е. в определении его статуса на предприятии.

В странах с рыночными условиями хозяйствования на первое место выступает статусная мотивация, где каждый сотрудник предприятия знает, как он может продвинуться по карьерной лестнице, за какой период времени он может этого достичь.

Следовательно, сегодня на предприятиях республики должна проводиться открытая кадровая политика, чтобы каждый сотрудник имел представление о том, как и куда ему стремиться.

УДК 331:316.62

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ КАК РЕЗЕРВ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ

Дегтяревич Ир.И., Дегтяревич Н.А.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Преобразование всех сторон жизни общества в рыночных условиях хозяйствования в решающей степени зависит от активизации человеческого фактора, более полного и эффективного использования трудового потенциала каждого работника, соединения личных и общественных интересов. В настоящее время производится реструктуризация всего хозяйствующего механизма. Он должен стать более гибким, направленным на большую самостоятельность коллективов предприятий в решении производственных вопросов.