

знают, либо знают в общих чертах, какое воздействие оказывают регулярные физические упражнения на профилактику заболеваний, связанных с учебной деятельностью и при работе с компьютером (зрительной, нервной, сердечно-сосудистой системы).

Занятия по физической культуре с желанием посещают лишь 66 %, 32 % – по необходимости, при этом 13 % освобождены от физкультуры. Причину неохотного посещения занятий по физической культуре 19 % пояснили тем, что им тяжело выдерживать физические нагрузки. Радует, что 69 % занимаются физкультурой и спортом потому, что хотят сохранить здоровье на протяжении всей жизни, 35 % хотят иметь полноценную семью и детей, 34 % – ради приобретения дополнительной уверенности в себе, 16 % – ради успеха у противоположного пола. Не занимаются спортом вообще 8 %. Остальные – или регулярно (61 %), или иногда (31 %).

Среди предложений по улучшению деятельности БелГУТа в обеспечении здорового образа жизни 19 % были связаны с физкультурой и спортом (ребята просили увеличить количество занятий по физкультуре, число спортивных секций, количество спортивных-массовых мероприятий, сделать более доступными бассейн и спортивный зал).

Неплохо обстоит дело и с вредными привычками у анкетированных. Так, 95 % либо вообще не употребляют спиртные напитки, либо их употребляют редко. 90 % либо не курят, либо курили, но бросили. 97 % студентов никогда не пробовали наркотические или токсические вещества. Настораживает, что только 76 % знают, какое неблагоприятное воздействие оказывают на организм вредные привычки.

Значит, на первом этапе по формированию у студентов здорового образа жизни следует вооружить их полной и достоверной информацией в этом направлении. А затем способствовать самостоятельной выработке убеждений на основе обретаемых знаний и опыта.

УДК 159.9

## **РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ СТУДЕНТОВ КАК КРИТЕРИЙ МОТИВАЦИИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

*А. Г. ЗЕНКЕВИЧ*

*Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель*

Одной из главных задач учреждения высшего образования является обеспечение развития личности будущего специалиста. Будущий специалист в процессе профессиональной подготовки должен самостоятельно реализовать свои возможности благодаря творческой деятельности. Творческая деятельность, в отличие от учебной, не нацелена на освоение уже известных

знаний. Она способствует проявлению у будущего специалиста самореализации, воплощению его собственных идей, которые направлены на создание нового. В творческой деятельности решаются поисково-творческие задачи с целью развить способности студента. Поэтому, если в процессе учебной деятельности формируется умение учиться, то в рамках творческой деятельности формируется общая способность искать и находить новые решения, необычные способы достижения требуемого результата, новые подходы к рассмотрению предлагаемой ситуации [1].

Главная цель развития творческих способностей – воспитание подлинно творческой свободной личности. Для достижения этой цели необходимо решить следующие задачи:

- формировать у студентов способности самостоятельно мыслить, добывать и применять знания;
- развивать познавательную, исследовательскую и творческую деятельность;

- находить нестандартные решения любых возникающих проблем;
- воспитывать интерес к участию в творческой деятельности.

В основу процесса развития творческих способностей положены:

- формирование интеллектуального и нравственного развития студентов с использованием нестандартных форм, методов и приемов работы;
- внедрение в образовательный процесс альтернативных форм и способов ведения образовательной деятельности;
- создание условий для проявления творчества на занятиях студентов независимо от их личностных качеств;
- постоянное поддержание стремления студента к самостоятельной творческой деятельности.

Работа над развитием творческих способностей студентов дает возможность вовремя увидеть, разглядеть способности студента, обратить на них внимание и понять, что эти способности нуждаются в поддержке и развитии. Чем выше уровень творческого развития студента, тем выше его работоспособность.

В дальнейшем, придя после окончания учреждения высшего образования на производство, такие специалисты будут стремиться совершенствоваться, развиваться и продвигаться дальше по карьерной лестнице.

Дальнейшее развитие творческих способностей выступает в роли мотивирующего фактора для карьерного роста, так как мотивация – сознательный выбор личностью определенного типа поведения [2].

Назначение любой системы мотивации состоит в следующем:

- побудить сотрудников работать на результат;
- реализовать стратегию роста предприятия (учреждения);
- дать возможность более эффективным сотрудникам зарабатывать больше;

– повысить эффективность предприятия (учреждения) за счет эффективности работы сотрудников;

– создать прозрачную объективную систему оценки каждого сотрудника [3].

Грамотно выстроенная система мотивации построена на основе следующих принципов:

– *объективность* – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

– *предсказуемость/управляемость* – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

– *адекватность* – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;

– *своевременность* – вознаграждение должно следовать за достижением результата как можно быстрее (в текущем периоде);

– *значимость* – вознаграждение должно быть для сотрудника значимым;

– *справедливость и прозрачность* – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому сотруднику организации и быть справедливыми, в том числе с его точки зрения.

Мотивация в системе кадрового резерва необходима для удержания и повышения эффективности деятельности сотрудников кадрового резерва руководителей, причем необходима не только для данной категории сотрудников, но и для других участников системы кадрового резерва, таких как руководители лиц, состоящих в кадровом резерве, и их наставников. В системе работы с кадровым резервом применяются материальные и нематериальные формы поощрения.

Включение в состав кадрового резерва является безусловным инструментом мотивации, но чтобы данный инструмент работал, должны быть четко определены «правила игры» по назначению данных специалистов во всех категориях на новые должности в рамках плана высвобождения и замещения должностей кадрового резерва. Для этого с каждым сотрудником из числа кадрового резерва руководителей должны быть сформированы планы развития карьеры [4].

Специалист, находящийся в кадровом резерве руководителей, должен поощряться только в рамках переменной части оплаты труда. Возможна также единовременная премия за выдающиеся результаты. Надбавка или доплата за пребывание в кадровом резерве выплачиваться **не должна**.

Для кадрового резерва руководителей различных категорий должны быть разработаны различные специальные программы удержания, которые должны явиться инструментом мотивации сотрудников (у разных категорий сотрудников будет разная мотивация). Такие программы включают в себя инструменты и материальной и нематериальной мотивации и социальные

льготы. Однако поощряться в первую очередь должна именно активность самого сотрудника. В частности, немалое количество сотрудников, состоящих в кадровом резерве руководителей, выражают готовность к переезду. При построении системы кадрового резерва и системы управления карьеры и изменении менталитета молодых работников, их количество будет увеличиваться [5].

Активная позиция по отношению к молодым сотрудникам, осознанный подход к созданию системы работы с кадрами, которая способна мотивировать их к достижению новых более высоких профессиональной уровнем, – это и есть основа кадровой политики, в которой кадровый резерв играет важную роль.

### Список литературы

- 1 Сайдаматов, Ф. Р. Развитие творческих способностей студентов в процессе профессиональной подготовки // Молодой ученый. – 2012. – № 8. – С. 374–375.
- 2 Никитенко, Е. Made in Japan, или в чем секрет японской системы управления персоналом? // Кадровое дело. – 2010. – № 5. – С. 87–92.
- 3 Сулова, И. М. Мотивация как фактор совершенствования управления персоналом // Научные и технические библиотеки. – 2012. – № 12. – С. 5–12.
- 4 Чернова, Е. Повышение мотивации труда государственных служащих // Кадровик. Трудовое право для кадровика, 2011. – № 3. – С. 21–29.
- 5 Яхонтова, Е. С. Эффективные технологии управления персоналом / Е. С. Яхонтова. – СПб. : Питер, 2003. – 274 с.

УДК 796.51 : 378.18

## ФОРМИРОВАНИЕ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ СТУДЕНТА ВО ВНЕУЧЕБНОЕ ВРЕМЯ СРЕДСТВАМИ ТУРИЗМА

*О. Н. КАНАШ*

*Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины, Беларусь*

*А. Я. ПТАШИЦ*

*Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель*

Проблема воспитания подрастающего поколения, духовного и физического оздоровления будущих граждан Беларуси вышла на первый план и стоит очень остро в связи с современными условиями жизни и образования. Определенный процент молодежи в период становления личности и активных поисков комфортной социальной ячейки попадает в вузы. В целях гармоничного развития и развития психофизического здоровья студентам предлагаются многочисленные спортивные секции.