

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ РУКОВОДСТВА. МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

*Миронов Никита Сергеевич, студент 4-го курса
кафедры «Геодезия и аэрокосмические геотехнологии»
Белорусский национальный технический университет, г. Минск
(Научные руководители – Рак И.Е., канд. техн. наук;
Кашура В.Н., старший преподаватель)*

Социально-психологические методы руководства играют важную роль в успешном управлении командой молодого специалиста на производстве, включая и геодезиста. В данном реферате рассмотрим основные аспекты этих методов и их применение в работе геодезиста.

Коммуникация является одним из ключевых аспектов эффективного руководства. Геодезисту необходимо уметь ясно и четко выражать свои мысли, а также быть готовым слушать и понимать своих подчиненных. Важно установить доверительные отношения с командой и создать атмосферу открытого общения. Например, геодезист должен четко объяснять задачи и требования, учитывая особенности каждого сотрудника, и быть готовым выслушать их мнение или предложения.

Ещё одним важным аспектом для успешного развития молодых специалистов в сфере геодезии является наставничество или менторинг. Ментор — это опытный и уважаемый профессионал, который помогает молодому специалисту освоиться в новой среде работы, обучает его профессиональным навыкам, делится своим опытом и знаниями.

Менторинг помогает молодым специалистам быстрее адаптироваться к рабочей среде, улучшить свои профессиональные навыки и повысить уровень самооценки. Ментор может предоставить ценные советы и рекомендации, помочь развить стратегическое мышление и принятие решений, а также поддерживать молодого специалиста в трудных ситуациях.

Мотивация также играет важную роль в руководстве командой. Молодому геодезисту необходимо находить источники мотивации для своей команды, будь то финансовые стимулы, возможность профессионального роста или признание за выполненную работу. Например, геодезист может предложить дополнительные бонусы за выполнение сложных задач или повышение квалификации в области геодезии.

Развитие лидерских навыков также является неотъемлемой частью успешного руководства. Геодезист должен быть готов принимать ответственность за принимаемые решения и уметь вести команду к достижению поставленных целей. Для этого могут быть использованы различные тренинги и курсы по развитию лидерских качеств. Например, геодезист может пройти курсы по управлению проектами или повышению эффективности работы команды.

Управление конфликтами также является необходимым фактором руководства. Молодому геодезисту важно научиться эффективно управлять конфликтами, чтобы они не негативно сказывались на работе команды. Для этого необходимо развивать навыки медиации, умение находить компромиссы и строить диалог с конфликтующими сторонами. Геодезисту важно быть объективным и справедливым при разрешении конфликтов между членами команды, а также уметь находить компромиссы, чтобы сохранить работоспособность коллектива.

Нельзя забывать и о развитии эмоционального интеллекта. Молодому геодезисту важно развивать свой эмоциональный интеллект, чтобы лучше понимать свою команду и уметь эффективно реагировать на эмоциональные ситуации. Геодезист должен быть эмоционально устойчивым и способным контролировать свои эмоции, особенно в стрессовых ситуациях на производстве.

Таким образом, социально-психологические методы руководства играют важную роль в успешном управлении командой молодого геодезиста на производстве. Коммуникация, мотивация, развитие лидерских навыков, управление конфликтами и развитие эмоционального интеллекта – все эти аспекты помогут молодому геодезисту стать успешным руководителем своей команды.

Социально-психологические методы руководства играют важную роль в успешном развитии молодых специалистов на производстве, особенно в сфере геодезии. Коммуникация, мотивация, руководство и поддержка, развитие команды и решение конфликтов - все эти аспекты помогают создать благоприятную рабочую атмосферу и повысить производительность труда. Молодым специалистам необходимо осознать важность этих методов и развивать соответствующие навыки, чтобы достичь успеха в своей профессии.

Литература:

1. Неверов, А. В. Управление персоналом: учебное пособие / А. В. Неверов. – Минск: БГТК, 2009. – 296 с.
2. Иванова Е. Н. Социально-психологические факторы адаптации молодых специалистов на предприятии / Иванова Е.Н. – Москва: МГТУ, 2014. – 128 с.