

Таким образом, гипотеза частично подтвердилась. На три вопроса анкеты (из пяти предложенных) большинство опрошенных дало неполные ответы. Только 34% испытуемых говорят о себе, 40% о другом человеке, о взаимопомощи 14%; об уважении вспоминают 11%; о здоровье всех членов семьи лишь 9%. С другой стороны содержательные ответы на два вопроса анкеты дало большинство опрошенных, 54% молодежи указывают на необходимость детей в семье, 83% описали качества своей будущей семьи такие как, счастье 40%; взаимопонимание 34%; любовь 26% студентов. Вышеизложенное обуславливает то, что данная работа может стать началом более крупного исследования в этой проблематике.

УДК 159.9

Малявко Г.

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОНФЛИКТОВ КАК ВАЖНЕЙШАЯ ПРОБЛЕМА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЧНОСТИ

Белорусский национальный технический университет,

г. Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель: преподаватель Шапошник М.А.

Конфликт – (от лат. *conflictus* – столкновение) – возникновение трудноразрешимых противоречий, столкновение противоположных интересов на почве соперничества, отсутствия взаимопонимания по различным вопросам, связанным с острыми эмоциональными переживаниями.

С целью предупреждения конфликтов необходимо разобраться в причинах их возникновения.

Основные причины возникновения конфликтов это:

- психологические и смысловые барьеры (несовместимость характеров; несовпадение смысла высказанных требований, просьб, приказов);
- отсутствие взаимных симпатий в личностных отношениях;
- наличие антипатий в общении с людьми;
- неспособность быть самим собой;
- неумение наладить деловые отношения;
- неспособность быть лидером;
- неспособность подчиняться другим;
- неумение предупреждать и разрешать межличностные конфликты.

Конфликтной личностью является человек с завышенным самооценением, выражающий постоянную тревогу, неудовлетворенность, претензии и необоснованные притязания к другой личности. Внутрличностные конфликты часто имеют затяжной характер и трудноразрешимы, т.к. перевоспитать человека или его взгляды на жизнь значительно сложнее, чем

усовершенствовать условия труда. Причинами личностных конфликтов обычно являются: страх за собственную безопасность, недостаточное общественное признание, чувство обиды, зависть или месть, завышенная самооценка. Внутреннее напряжение требует разрядки. Личностный конфликт является односторонним и легко исчерпывается, если лицо, в адрес которого сделан упрек, не ответит тем же. Но такой конфликт может втянуть и других людей. Это разрушает сотрудничество.

Рассмотрим основные факторы, которые препятствуют возникновению и развитию конфликтов:

- Правильный подбор и расстановка кадров с учетом не только профессиональных, но и психологических качеств существенно уменьшают вероятность возникновения конфликтов. Руководителю необходимо знать особенности конфликтных людей и по возможности предотвращать причины и последствия конфликта. При приеме на работу обязательно нужно проводить психологическое тестирование для того, чтобы знать, как строить взаимоотношения с персоналом.
- Авторитет менеджера – залог стабильных отношений в коллективе. Быть всегда компетентным, организованным, принципиальным, честным, справедливым, требовательным, чутким, жить общим делом – вот что создает авторитет менеджера и предупреждает желание противостоять ему.
- Организованный коллектив отличается большей устойчивостью к конфликтам, благодаря чему сохраняется его целостность. Конфликты, как правило, редки и быстро прекращаются на деловой основе в хорошо организованном коллективе, где господствует порядок и дисциплина, дружная работа.
- Положительные традиции, сложившиеся в коллективе, также препятствуют возникновению конфликтов и являются хорошим стабилизирующим фактором.
- Роль юмора в качестве способа предупреждения и ослабления конфликта также общепризнанна. Считается, что смех разряжает напряженность. Такая разрядка порождает чувство удовлетворенности, хотя бы и временное, у участников конфликта и способствует разрешению проблем. Шутки и остроты внутри группы обычно способствуют ее сплочению.

Можно сделать вывод: чтобы быть не конфликтным человеком, нужно учитывать вышеперечисленные и многие другие факторы. А самое главное, стараться учитывать следующие факторы:

- к усталым относиться терпеливо;
- к стеснительным – заботливо;
- к раздражительным – предупредительно;
- к обидчивым – тактично;
- к грубым – сдержанно-хладнокровно.

ЛИТЕРАТУРА

1. Морозов, А.В. Деловая психология / А.В. Морозов. – СПб.: Союз, 2000. – 576 с.
2. Столяренко, Л.Д. Основы психологии / Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д.: Феникс, 1999. – 486с.

УДК 159.9

Маталыго С.И.

**ДИАГНОСТИКА УСПЕШНОСТИ ПОСТУПЛЕНИЯ СЕЛЬСКОЙ
МОЛОДЕЖИ НА НАУКОЕМКИЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ БНТУ**

*Белорусский национальный технический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Научный руководитель: ст. преподаватель Гриневич Е.А.

Возросшие требования современного производства к уровню профессиональной подготовленности кадров в еще большей, чем раньше, степени актуализируют проблемы профессиональной ориентации молодежи. На сегодняшний день профессиональные намерения значительной части абитуриентов зачастую не соответствуют потребностям народного хозяйства в кадрах определенной профессии. Профориентация молодежи по своей сути является не только и не столько проблемой педагогической. Она стала общественной проблемой, для решения которой усилий педагогов школ и сотрудников приемных комиссий учебных заведений явно недостаточно.

На наш взгляд, сущность профориентации как общественной проблемы проявляется в необходимости преодоления противоречия между объективно существующими потребностями общества в сбалансированной структуре кадров и неадекватно этому сложившимися субъективными профессиональными устремлениями молодежи. Анализируя итоги приема в вузы технико-технологического направления, следует отметить, что конкурс не только не уменьшается, но и с каждым годом повышается. Отрадно наблюдать стабильность высокого конкурса практически по всем специальностям в Белорусском национальном техническом университете.

Социологи утверждают, что инженеры будут безусловно востребованы в ближайшие 10 лет на рынке труда. На сегодняшний день ощущается нехватка специалистов в области строительства, nano-технологий, компьютерной механики, кораблестроения, проектирования торгового оборудования и т.д. Практический интерес представляет мониторинг престижности технических специальностей за несколько последних лет.

Согласно «Правил приема» зачисление в число студентов БНТУ проводится по отдельному конкурсу среди выпускников городских и