

- Самосовершенствование – способность работать над пополнением запаса знаний, развитием своей личности, что особенно важно в связи с наличием большого количества нормативных документов, разъясняющих и уточняющих порядок приема документов и зачисления в число студентов.

- Требовательность – строгость, непреклонность в ожидании от коллег и технического персонала выполнения своих обязанностей.

- Рефлексивность – осознание того, как личность воспринимается окружающими его людьми.

- Подводя итог всему вышесказанному, можно сделать вывод о том, что учет приведенных качеств и свойств личности позволяет получить психологический портрет ответственного секретаря приемной комиссии, выявить дефицит у него определенных качеств и определить пути их совершенствования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кремень М.А. Управление коллективом. — Мн., 1997. – 327 с. 2. Шуванов В.И. Социальная психология менеджмента. – М., 1997. – 126 с.

УДК 373.77.084

Е.А. Гриневич

ФОРМИРОВАНИЕ СЕКРЕТАРИАТА ПРИЕМНОЙ КОМИССИИ

Белорусский национальный технический университет

Минск, Беларусь

Группа — это союз двух и более людей, объединившихся вместе, чтобы достичь конкретных целей. Формальные группы — это те, которые предусмотрены в структуре организации для выполнения конкретных задач. Среди формальных групп можно выделить группы, функционирующие на относительно постоянной основе, и временные группы, сформированные на время выполнения тех или иных задач [1]. Примером временной группы может служить приемная комиссия Белорусского национального технического университета.

Стадии развития секретариата приемной комиссии (ПК). Каждая структура формируется и развивается по-своему. Собственный многолетний опыт работы в секретариате ПК позволил выявить определенные закономерности и этапы ее формирования, как отдельно взятой структуры, составляющей 5-ступенчатую модель: начальная стадия формирования; внутригрупповой конфликт; обеспечение сплоченности членов ПК; стадия наивысшей работоспособности и производительности; заключительная стадия как наиболее отличительный элемент.

Начальная стадия формирования. Эта стадия характеризуется неопределенностью относительно структуры. Зачастую неясно, какой тип поведения наиболее приемлем. Эта стадия завершается, когда члены ПК начинают отчетливо понимать, что они являются частью одной команды. На должности заместителей ответственного секретаря ПК назначаются сотрудники кафедр БНТУ по решению декана каждого факультета. Обычно завершение этой стадии приходится на период проведения централизованного тестирования.

Внутригрупповой конфликт. Вторая стадия характеризуется развитием внутригруппового конфликта. Идет борьба за лидерство и распределение ролей. После того, как эта стадия завершается, становится ясно, кто неформальный лидер. Этот этап наиболее слабо выражена часть модели, но как элемент все же присутствует. Он весьма способствует межличностному сплочению заместителей ответственного секретаря ПК.

Обеспечение сплоченности членов ПК. На этой стадии отношения в секретариате становятся более тесными и сплоченными. Одновременно появляется ясность относительно неформальных норм поведения и распределения ролей. Этот этап приходится на время проведения первых вступительных испытаний (июнь).

Стадия наивысшей работоспособности и производительности. На данной стадии ПК полностью функциональна. Энергия заместителей ответственного секретаря направлена непосредственно на обеспечение эффективной работы. Это период с июля до первой половины августа.

Заключительная стадия. Чем ближе к завершению работа и начало учебного года, тем больше члены ПК начинают думать о новых перспективах своей работы на кафедре. Производительность работы в этот период заметно снижается. Это период с конца августа и сентябрь — время написания отчета.

Безусловно, что рассмотренные стадии развития ПК дают лишь упрощенное представление о сложных процессах, протекающих в реальной жизни. В действительности бывает достаточно трудно отделить одну стадию развития от другой; иногда несколько стадий проходят одновременно. Анализ стадий функционирования ПК выявил еще одну интересную закономерность ее развития как временной структуры. Производительность работы ПК колеблется в разные периоды, существенно увеличиваясь во второй половине периода своей деятельности. Первая фаза деятельности характеризуется относительной инерцией. На второй фазе производительность увеличивается, т. к. происходит наибольшая концентрация различных видов деятельности заместителей ответственного секретаря ПК (прием документов, проведение экзаменов, зачисление и т. д.).

Условия, влияющие на эффективность работы приемной комиссии.

На рисунке 1 представлены основные компоненты, определяющие эффективность работы ПК.



Рис. 1. Основные компоненты, определяющие эффективность работы ПК

Внешние условия. Для того чтобы проанализировать поведение членов ПК, важно, прежде всего, охарактеризовать БНТУ, частью которого она является. ПК как подсистема Белорусского национального технического университета — определяется следующими его условиями: стратегией развития БНТУ; организационной структурой; формально установленными в БНТУ нормами и правилами; имеющимися в распоряжении БНТУ ресурсами; принятой системой подбора руководящих кадров; выработанной в БНТУ системой оценки сотрудников и их поощрения; организационной культурой.

Стратегия развития БНТУ определяет его цели и средства их достижения. Естественно, что стратегия развития БНТУ определяет стратегию функционирования каждой конкретной структуры, входящей в его состав, в том числе и приемной комиссии. Например, увеличение количества факультетов в 2002 году привело к численному увеличению штата ПК.

БНТУ имеет свою *организационную структуру*, которая определяет, кто и на каком уровне принимает решения, кто кому докладывает о ходе их выполнения, кроме того, существует индивидуальная и коллективная ответственность за принятые решения. Структурой БНТУ определяется место ПК в организационной иерархии, роль ответственного секретаря и его заместителей, их взаимоотношения с деканатами и ректоратом.

В БНТУ выработаны формально установленные правила внутреннего распорядка, различного рода положения и предписания с тем, чтобы стандартизировать поведение сотрудников приемной комиссии. Чем больше существует *формально установленных норм и правил*, тем с большей уверенностью можно считать, что поведение членов временной структуры, являющейся частью данной организации, будет предопределено этими нормами, т. е. будет являться относительно постоянным и предсказуемым [2].

Имеющиеся в распоряжении БНТУ ресурсы (кадровый потенциал, финансирование, материальное оснащение), их достаточность или ограниченность оказывает существенное влияние на специфику работы БНТУ и всех ее подразделений. Так, недостаток компьютерного оснащения ПК значительно увеличивает временные и

физические затраты заместителей ответственного секретаря на обработку всего объема материала, особенно в период зачисления в число студентов.

Принятая в БНТУ система подбора руководящего и технического персонала также существенно влияет на состав ПК. Другой фактор, определяющий эффективность работы ПК, — выработанная в БНТУ система поощрения работников. Годовая учебная нагрузка преподавателя на следующий учебный год будет составлять — 350 часов. Срок работы в секретариате ПК составляет не более трех лет. Есть сотрудники, которые, проработав 1 год, уходят и отказываются от дальнейшей работы, несмотря на поощрения. Основным мотивом тех, кто после некоторого перерыва вновь возвращается на работу, является коммуникативная сплоченность в секретариате ПК.

Поведение людей в ПК во многом будет определяться и неписаными нормами и правилами, сложившимися в БНТУ, т.е. *организационной культурой*. Обычно сотрудники постигают организационную культуру своей организации спустя несколько месяцев работы в ней [3]. Сотрудники ПК начинают понимать, как вести себя, чтобы достичь успеха и избежать излишних неприятностей, насколько честно и искренне следует вести себя в той или иной ситуации, где и какие вопросы можно задавать, а где лучше воздержаться от неуместных вопросов, как проводить консультации, как отвечать на вопросы о возможности зачисления.

Возможности членов ПК. Эффективность работы ПК в значительной степени зависит от возможностей ее членов. Мы рассмотрим их **основные характеристики**: способности и личностные качества.

Способности. Успех ПК будет существенно определяться способностями ее сотрудников. Возможности работы ПК нельзя однозначно рассматривать как простую сумму возможностей каждого из его членов. Вместе с тем эффективность работы ПК будет зависеть от того, что может делать каждый из заместителей в отдельности, и насколько успешно он будет работать в группе. Чем выше уровень интеллектуальных возможностей членов группы и их способностей, которые имеют непосредственное отношение к решению стоящих задач, тем лучше результаты работы в целом [3].

Личностные качества заместителей также позволяют прогнозировать успех или, напротив, неудачи в работе. Такие качества, как коммуникабельность в сочетании с независимостью и самостоятельностью в работе, приводят к бесконфликтным результатам деятельности ПК в целом, в то время как стремление доминировать в коллективе, забота исключительно о собственных интересах, отсутствие понимания необходимости работы внеурочно парализует работу других и негативно сказывается на результатах работы всего секретариата.

Структура ПК. Под структурой ПК мы понимаем следующие ее **компоненты**: формальное лидерство; роли; нормы; статус; размер; состав.

Формальное лидерство. Непосредственным руководителем (формальным лидером) является ответственный секретарь ПК. Значение ответственного секретаря для

успеха работы ПК крайне велико. Он во многом определяет моральный климат, взаимоотношения в коллективе и в конечном итоге эффективность ее работы.

Роли. За каждым членом секретариата ПК закрепляются определенные роли, т. е. его непосредственные должностные обязанности.

Нормы. Для того чтобы успешно работать, ПК вырабатывает определенные нормы поведения, т. е. принятые образцы поведения внутри секретариата, которые выполняются всеми его членами. Однако некоторые нормы носят неформальный характер. Вместе с тем именно они, основанные на личной симпатии, иногда оказывают существенное влияние на взаимоотношения в секретариате и эффективность его работы.

Статус. Под статусом в секретариате ПК мы понимаем положение, которое занимает тот или иной член секретариата. Статус может быть формальным (например — первый заместитель) и неформальным (уважение, соответствующее заслугам, профессиональным знаниям и опыту).

Размер ПК. Эффективность работы секретариата наряду с другими факторами определяется и его размером. В состав секретариата ПК входят не более 20 человек.

Состав ПК. Работа, выполняемая в ПК, как правило, требует разнородных знаний, умений, навыков и личностных качеств. Принято считать, что разнородные по составу группы (по полу, возрасту, стажу работы) работают более эффективно, чем группы относительно однородные по своему составу[4].

Групповой процесс. Эффективность процесса работы ПК можно представить в следующем виде:



Задачи, стоящие перед ПК. Существенным фактором, определяющим специфику работы ПК, является специфика тех задач, которые приходится решать (прием заявлений, зачисление и т.д.). Наш опыт показывает, что хорошо налаженный обмен информацией и результатами работы является необходимым условием для успешного функционирования ПК.

Сплоченность ПК и эффективность ее работы. Под сплоченностью ПК мы понимаем то, насколько ее члены удовлетворены совместной работой и насколько их привлекает перспектива продолжать работать вместе. Какие факторы определяют сплоченность ПК? Среди них в первую очередь можно назвать следующие: время, проведенное вместе; трудности назначения на должность; размер ПК; ее состав; внешние условия; прежние успехи и неудачи.

Наш многолетний опыт показывает, что чем больше времени сотрудники проводят вместе, тем более сплоченными они становятся: расширяются возможности

для установления дружеских контактов, растет взаимопонимание, выявляются общие интересы и потребности. Возможность для членов ПК вместе проводить время зависит от целого ряда обстоятельств, и в первую очередь от характера выполняемой работы, взаимосвязи решаемых задач и даже от расположения их рабочего места (в одном кабинете или разных).

Трудность назначения на должность также влияет на сплоченность ПК. Чем труднее вступить в ту или иную группу, тем, как правило, более сплоченными становятся ее члены [2].

Размер ПК. По мере того, как количество членов ПК увеличивается (что наблюдается по сравнению с серединой 90-х годов), возможности для взаимодействия каждого члена ПК друг с другом уменьшаются. Появление подгрупп внутри больших групп негативно сказывается на сплоченности больших коллективов [2].

Состав ПК. Недавние исследования показали, что сплоченность женщин в группах, как правило, выше, чем сплоченность мужчин. Предполагаемое объяснение этого явления состоит в том, что женщины обычно меньше склонны конкурировать друг с другом, у них более развита потребность в групповом принятии решений и сотрудничестве друг с другом [2]. Специфика ПК БНТУ состоит в том, что 87 % ее секретариата составляют мужчины. В 2002 году заместителями были назначены 3 женщины (в 2001—2, 2000—2) из 23 сотрудников.

Внешние факторы. Большинство исследований показывают, что под угрозой неблагоприятных внешних факторов сплоченность людей в группах обычно увеличивается. Особенно часто это происходит, когда группа оказывает поддержку, обеспечивает ощущение безопасности и помогает преодолевать трудности [3]. Всем членам секретариата постоянно приходится сталкиваться и с представителями контролирующих организаций и с жалобами абитуриентов и их родителей. Межличностное общение и обмен собственным опытом, а иногда просто дружеский совет и поддержка помогают в разрешении трудных ситуаций.

Прежние успехи или неудачи ПК также будут влиять на сплоченность ее членов. Успешно проведенная приемная кампания оказывает позитивное влияние на работу и в последующие годы.

Выводы. Приемная комиссия каждого вуза как временная структура формируется и развивается по-своему. ПК как подсистема БНТУ определяется его особенностями: стратегией развития, организационной структурой, формально установленными нормами и правилами, ресурсами, принятой системой подбора руководящих кадров, организационной культурой. Эффективность работы ПК зависит от возможностей ее членов — их способностей и личностных качеств. Осуществляя анализ и прогнозирование эффективности работы в ПК, необходимо учитывать ее структуру (формальное лидерство, роли, нормы, статус, размер и ее состав), а также специфику задач, которые приходится решать.

Мы считаем, что тем более сплоченным является секретариат приемной комиссии, тем выше эффективность его работы. Кроме того, зависимость между сплоченностью ПК и производительностью ее заместителей определяется тем, насколько принятые нормы поведения в ПК нацелены на достижение успешных результатов ее работы (в частности без жалоб и нареканий).

ЛИТЕРАТУРА

1. Мерсер Д. ИБМ: управление в самой преуспевающей корпорации мира. — М.: Прогресс, 1999.
2. Alderfer C. Existence, relatedness and growth: human needs in organizational settings. — The free press, 2001.
3. Maslow A. Motivation and personality. — Harper and Row, 1999.
4. McClelland P. The inner experience. — Irvington, 2001.

УДК 373.172

И. В. Довнар

ФОРМЫ И СРЕДСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФИЛАКТИКИ НАРКОМАНИИ

Белорусский национальный технический университет

Минск, Беларусь

Неуклонный рост числа юношей и девушек, употребляющих алкоголь и наркотики, делает работу по профилактике наркомании актуальной и необходимой.

Профилактику заболеваний принято разделять на первичную, вторичную и третичную. Первичная направлена на предупреждение болезней, вторичная подразумевает способы сдерживания темпа их развития и предупреждение осложнений, а третичная представляет собой комплекс реабилитационных воздействий.

В применении к подростковой и юношеской наркологии эта классификация может быть расшифрована следующим образом. Первичная профилактика — предотвращение аддитивного поведения подростков; вторичная — предотвращение рецидивов после лечения ранних форм алкоголизма и наркомании; третичная — реабилитация в тяжких случаях неоднократных рецидивов и безуспешного лечения [2].

Одной из важнейших задач общества является профилактика наркомании. Исследования показывают, что информационный подход в работе не эффективен. Запускающие сообщения в средствах массовой информации, включая свидетельства бывших наркоманов, приводят к искажению баланса информации в пользу мрачных сторон явления; лекции же возбуждают интерес к психоактивным веществам. Акценты в профилактической работе должны быть расставлены таким образом, чтобы в фокусе оказались не химические вещества и вызываемые ими эффекты, а люди и анализ причин употребления ими наркотиков. Например, специальные исследования