

у всех учащихся различная. Она зависит от целей каждого учащегося, отличается мотивация учащихся с высокой или низкой успеваемостью. Самым значимым мотивом учебной деятельности является возможность стать высококвалифицированным специалистом и получить диплом. В наше время очень важно иметь средне-специальное или высшее образование для дальнейшего трудоустройства.

УДК 005.32

Жибуль И.Ю.

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ КОЛЛЕКТИВА

БНТУ, г. Минск

Научный руководитель: Иванова Е.М.

Социально-психологический климат – качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

Взаимосвязь между эффективностью организации и ее социально-психологическим климатом – важнейшая проблема для руководителей. Поэтому так важно знание важнейших составляющих социально-психологического климата организации. Благоприятный социально-психологический климат – это итог систематической работы и мероприятий руководителей, менеджеров, психологов и всех сотрудников организации. Признаками благоприятного социально-психологического климата являются:

- доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу;
- доброжелательная и деловая критика;

- свободное выражение собственного мнения при об-суждении вопросов, касающихся всего коллектива;
- отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения;
- достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;
- удовлетворенность принадлежностью к коллективу;
- высокая степень эмоциональной включенности и взаи-мопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива;
- принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов и пр.

Результатом положительного психологического климата яв-ляется улучшение экономических и социальных показателей профессиональной деятельности коллектива. Руководитель может целенаправленно регулировать характер отношений в группе и влиять на формирование социально-психологического климата в коллективе. Для этого необходимо знать закономерности его формирования и осуществлять управленческую дея-тельность с учетом факторов, влияющих на социально-психологический климат.

Коллектив – это не простая арифметическая сумма индиви-дов, а качественно новая категория. На людей, составляющих коллектив, влияют определенные социально-психологические закономерности. Без знания этих закономерностей руководи-телю трудно эффективно управлять людьми, а иногда просто невозможно вести воспитательную работу, мобилизовать рабо-тающих на достижение целей организации, а в частности на выполнение и перевыполнение планов.

Говоря о психологических аспектах воспитательной и сти-мулирующей деятельности руководителя, необходимо пом-нить, что ни один из приемов, будь то убеждение или порица-ние, поощрение или наказание, используемый в отдельности,

не принесет положительного эффекта. Чтобы трудовая активность и дисциплина стали выше, руководитель должен уметь пользоваться всем арсеналом стимулирующих и воспитательных воздействий. Поощрения и наказания позволяют удерживать личность в рамках определенных моральных требований общества и государства. Однако предпочтение в управленческой работе должно отдаваться поощрениям. Наказание же следует рассматривать как крайнюю меру воздействия, которую нужно уметь очень осторожно применять. К стимулирующим средствам относятся поощрения и наказания, материальные и моральные стимулы, административные санкции.

Очень важным является развитие самоуправления в коллективе. Участие в управлении коренным образом меняет психологию работника: у него появляется чувство хозяина в организации, а это великая сила, которая вызывает новую трудовую мотивацию, желание работать инициативно, заставляет переживать успехи и неудачи организации как свои собственные.

Для того чтобы направлять работу других, необходимо сначала продумать предстоящую деятельность, спланировать её ход, распорядиться об основных направлениях, проинструктировать исполнителей, проконтролировать исполнение. Всё это лежит на плечах руководителя, а, следовательно, большое значение приобретают требования к его личности и стилю руководства и управления. Таким образом, именно личность руководителя и стиль его деятельности являются важным фактором, влияющим на эффективность деятельности трудового коллектива.

Искусство управления людьми это дозированное и дифференцированное применение тех или иных приемов из перечисленных выше. Принципы демократизации, патернализма, человеческих отношений, соблюдение прав личности должны в современных условиях доминировать над чисто административными методами и авторитарным стилем управления. Оптимальное управление деятельностью и социально-психологическим

климатом в любом (в том числе трудовом) коллективе требует специальных знаний и умений от руководства.

Главными направлениями в работе руководителя, направленной на формирование социально-психологического климата, должны стать: улучшение условий труда и отдыха; развитие содержания труда; развитие средств труда; развитие мотивации; изменение оплаты труда; система психологической разгрузки, снятия напряжения после рабочего дня.

Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. От уровня оптимальности социально-психологического климата каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит и общая социально-политическая, идеологическая атмосфера общества, страны в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гришина, Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. – СПб.: Питер, 2001. – 544 с.
2. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: ПЕР СЭ, 1996. – 308 с.
3. Немов, Р.С. Психологические условия и критерии эффективности работы коллектива / Р.С. Немов. – М.: Знание, 1982. – 64 с.
4. Петровский, А.В. Личность. Деятельность. Коллектив / А.В. Петровский. – М.: Политиздат, 1982. – 255 с.
5. Боровикова, С.А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Т.П. Водолазская, под ред. С.А. Боровиковой. – СПб., 1991. – 151 с.
6. Хартанович, К.В. Основы менеджмента: учебное пособие / К.В. Хартанович, В.Н. Краев. – М.: Академический Проект; Трикста, 2006. – 268 с.

7. Шакуров, Р.С. Социально-психологические основы управления: руководитель и коллектив / Р.С. Шакуров. – М.: Просвещение, 1990. – 93 с.

УДК 37.015.3

Забавская А.В.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ СТУДЕНТОВ

БНТУ, г. Минск

Научный руководитель: Данильчик О.В.

Говоря о нравственной основе профессионального самоопределения студентов, следует заметить, что главную роль играет направленность личности (мотивация, ценностная ориентация, желание, влечение, интерес и т.д.). Общие представления о направленности личности находят свое отражение в понимании феномена профессиональной направленности. Профессиональная направленность понимается как одна из четырех подструктур индивидуальных качеств профессионала. Она представляет собой систему мотивов, которые побуждают человека к выполнению профессиональных задач, а также задач профессионального развития.

Непрерывность, целостность процесса профессионального становления проявляется, в частности, в том, что определение правильности решения задач на данном уровне профессионализации можно осуществить только на последующих уровнях. Так, правильность выбора профессии можно определить лишь в ходе профессионального обучения или самостоятельной профессиональной деятельности. Принятие профессии создает специфическую ситуацию «включения» человека в систему требований и ценностей данной профессии, что, в свою очередь, порождает у человека направленность на освоение профессиональной деятельности, либо наступает разочарование в совершенном ранее выборе, на первый план выступают