

Стратегии профориентационной работы в школе

Менченя Елена Викторовна,

*Минский инновационный университет, ф-т коммуникаций, экономики и права, магистрант
Научный руководитель: Рыжковская Татьяна Леонидовна, м.психол.н.*

Профессиональное самоопределение позволяет сформировать у школьников внутреннюю готовность к осознанному, самостоятельному построению и реализации перспектив своего развития, самостоятельному поиску лично значимых смыслов и реализуется посредством выполнения комплекса мероприятий, в которых непосредственное участие должны принимать педагоги, законные представители детей, работники предприятий и представители организаций, имеющие отношение к решению данного вопроса.

Игнорирование вопросов самоопределения молодежи привело к тому, что выросло целое поколение молодых людей с завышенным уровнем притязаний, эгоистической направленностью личности, деструктивными мотивами труда. Можно отметить ряд негативных тенденций, создающих угрозу для гармоничного развития личности, среди которых выявлены такие, как: рост агрессивности, депрессивные настроения, снижение ценности человеческой жизни, проявляющееся в суицидальных намерениях, что подтверждается анализом результатов диагностики, проведенной среди школьников ГУО СШ № 194 г. Минска по методике Кучера-Костюкевич. Из 100% принявших участие в диагностическом исследовании учащихся у 15% выявлены аутоагрессивные тенденции и факторы, формирующие суицидальные намерения по шкалам «Потеря смысла жизни» – 9,35% и «Школьные проблемы, проблема выбора жизненного пути» – 5,7%.

Учитывая вышеизложенное, в ГУО СШ № 194 г. Минска в рамках профориентационной работы в 2018/19 учебном году организовано функционирование кружка «Моя дорога в завтра». Работа в кружке проводится со школьниками 9–11 классов. При этом решаются следующие задачи: понимание значимости профессиональной деятельности, умение соотносить свои притязания и склонности с общественными интересами; становление профессионального интереса; осознание своих возможностей, профессиональных интересов и мотивов выбора профессии; коррекция образовательных и профессиональных планов.

Показатели эффективности работы кружка на начальном этапе: осознание учащимися своих личностных особенностей, интересов и склонностей; реалистичная самооценка, осознание своих возможностей и ограничений; сформированы навыки самостоятельного поиска информации о профессиях и учреждениях профессионального образования; знание факторов, значимых для выбора профессии и специальности; способность соотносить свои возможности, желания, стремления и потребности рынка труда.

Эффективное управление трудовыми ресурсами

Мишустина Алена Юрьевна,

*Невинномысский институт экономики, управления и права, ф-т экономики и управления, магистрант
Научный руководитель: Бережной Владимир Иванович, д.э.н., профессор*

В современной экономике очень важны реновация производства, использование новых технологий и эффективных методов управления. Сейчас очень актуален вопрос, связанный с управлением трудовыми ресурсами. Ведь эффективность деятельности и конкурентоспособность предприятия напрямую зависят от его персонала.

Успех хозяйствования в любой сфере деятельности требует последовательного и неуклонного повышения квалификации работников. Очевидно, изучение и анализ формирования состава сотрудников – главный путь повышения эффективности труда [1].

Так же и современному руководителю необходимо постоянно развиваться. Повышать квалификацию, получать дополнительно образование, посещать научно-практические конференции. Он должен уверенно руководить коллективом, добиваться положительных финансовых результатов, соблюдать трудовое и гражданское законодательство, разбираться в бюджетировании, налогах, регулировать кадровую политику. Руководителю необходимо планировать деятельность, находить верный подход к сотрудникам, пиарить свой бренд, взаимодействовать с клиентами и инвесторами, оперировать цифрами и разъяснять сотрудникам их вклад в развитие компании.

Ответственность за общее руководство и контроль в больших организациях возлагается на работников отдела кадров, которые должны обладать достаточными знаниями в сфере управления, понимать специфику, достоинства и недостатки своих подчиненных.

Руководителю необходимо придерживаться своду этапов управления трудовыми ресурсами:

1. разработка плана потребностей в людских ресурсах;
2. создание резерва персонала;
3. утверждение льгот и заработной платы (льготы необходимы для привлечения и сохранения персонала);
4. квалификация кадров.

После подбора кадров руководителю необходимо побудить персонал к активному и, главное, качественному труду. Знание побудительных мотивов в управлении трудом позволяет заинтересовать персонал к более высокой результативности труда. Мотивация – основная задача управления [2, с. 53].

Мотивация бывает материальная и нематериальная. Материальная мотивация выражается в виде денежных поощрений и компенсаций. Но не всегда организация может себе позволить регулярные материальные расходы. Если материальные трудности не позволяют использовать денежные поощрения, важно применить нематериальные методики повышения мотивации.

Когда речь заходит о нематериальной мотивации, без всяких сомнений хочу сказать, что компания Google является «Лучшей компанией для работы». За 20 лет работы компания сумела заручиться поддержкой масштабной талантливой рабочей силой по всему миру. Руководители Google пришли к мнению, что люди добиваются истинного успеха и максимально ответственно относятся к своей работе, если ощущают собственную ценность и чувствуют поддержку. Культура и рабочая атмосфера компании устроены таким образом, что они стимулируют максимальную креативность. Великие дела не могут прийти через силу руководителей. Встречи сотрудников с креативными инженерами, свобода исследования, идеальные рабочие места, все это является топливом для изобретательства и появления инновационных продуктов.

Удачно разработанная и внедренная система мотивации – это эффективный инструмент управления персоналом в достижении главных целей компании. Ведь эмоциональный подъем подчиненных – это основа их продуктивности, а также залог интереса в развитии и успехе организации.

Литература

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 319 с.
2. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. – Электрон. текстовые данные. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 591 с.

Влияние социальной среды на становление личности

Наумович Никита Владимирович,

*Минский инновационный университет, ф-т коммуникаций, экономики и права, студент 1-го курса
Научный руководитель: Монголова Анна Геннадьевна, ст. преподаватель*

Взаимодействие личности с социальной средой направлено на получение положительных результатов, удовлетворение интересов обеих сторон. На двусторонние пропорциональные взаимно эффективные отношения социума и личности влияют устройство и целенаправленность деятельности этой среды, которая побуждает личность творить и тем самым изменять социум. В целях воздействия определенной социальной среды на личность проявляется формирование воспитания и мотивов у индивида.

Личность – это понятие, имеющее множество научных трактовок. Человек может заявить о себе, я личность, достигнув определенного уровня познания действительности. Человек – социальное существо. Человечество обладает обширным сознанием и это его отличает от других живущих на земле существ. Личность, человек – это одно целое. Можно выводить различные разделения и систематику. Любая научная тема имеет свою степень разработанности определенной проблемы.

Личность – понятие, выработанное для отображения социальной природы человека, рассмотрения его как субъекта социокультурной жизни, определения его как носителя индивидуального начала, самораскрывающегося в контексте социальных отношений, общения и предметной деятельности [1].

Самосознание – это атрибут системы под названием личность. Личность – это часть системы, называемой «человек и личность» – это атрибут социума. В определенное время зрелая личность имеет свою проблематику назревших для нее вопросов. Структуры систем социальной среды и личности более детализированы, чем представляется. Индивидуум – это субъект, а социум выступает объектом, предоставляющим группированную среду (макро-, миди- и микросреды) для существования личности.