

Бабахин Д.М. (Научный руководитель – Богомаз С.Л.,
канд. психол. наук, доцент)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Введение. Анализ состояния эффективного менеджмента в Беларуси позволяет оценить его ситуацию, как биполярную. С одной стороны, мы наблюдаем стабильное развитие с интеграцией направлений распределения HR-потенциала и внедрение в работу руководителя навыков владения мотивационной сферой личности условного подчиненного, с другой – показатели экономического развития реального сектора экономики являют собой объективные причины интенсификации повышения психологической грамотности руководителей всех звеньев.

Стоит отметить ассоциативность термина «руководитель» с должностью, а не с профессией. В настоящее время в программах подготовки специалистов технических и экономических специальностей, которые нередко становятся управленцами, отсутствует достаточный объем психологических знаний и навыков. Такие пробелы отчасти компенсируются в учреждениях образования, осуществляющих переподготовку слушателей на базе высшего образования, однако предоставляемый там материал является скорее универсальным, недостаточно коррелируемым с конкретной сферой работы обучаемого специалиста. Из чего следует вывод о необходимости приобретения руководителями всех звеньев навыков психологической грамотности, применимых в управлении работниками и их группами.

Материал и методы. Материалами являются научные подходы, взгляды и современные исследования ученых. Использованы методы анализа и синтеза, терминологический метод, формализации и сравнения научных источников.

Результаты и их обсуждение. Психология управления – это часть многогранной науки управления. Психология управления является междисциплинарной отраслью научного знания. Она созвучна с многими областями психологии, например, с общей психологией, также как и психология управления, изучает мотивацию, личность, волю, эмоции и чувства, стресс, выгорание и т. д. В отличие от общей психологии, где одна из главных проблем – это проблема личности, в психологии управления она рассматривается в *прикладной* направленности: как субъект и объект управления [1].

Важнейшей проблемой общей психологии является также проблема мотивации. В психологии управления ей выделено приоритетное место, так как мотивацию принято считать одной из самых сложных функций управления.

Современные немецкие исследователи проблем управления В. Зигерт и Л. Ланг дают следующее определение управления: «Управление – это такое руководство людьми и такое использование средств, которое позволяет выполнять поставленные задачи гуманным, экономичным и рациональным путем» [1].

Американский исследователь П. Друкер дает такое определение понятию «управление» – это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу [2].

Стоит отметить, что менеджмент успешной компании в контексте психологической работы с сотрудниками в большей степени сконцентрирован на посто-

янном реактивном мониторинге психологической атмосферы в коллективе. Проявления такой работы, как правило, малозаметны для обывателей, в пример можно привести гибкие условия регламента рабочего времени, креативная рабочая обстановка, полностью удовлетворяющая потребности работников в комфорте и настраивающая на плодотворную работу одновременно, система мотивационного воздействия и дисциплинарная практика (дисциплина – послушание, энергичность, прилежание компании и внешние знаки почтения, соблюдаемым в соответствии с существующим между организацией и наемными рабочим соглашением).

А. Файоль был первым, кто отметил, что менеджмент полностью охвачен психологией, и выделил соответствующие факторы повышения производительности труда, например, такие, как власть, единство руководства, вознаграждение, подчинение личных интересов общим, справедливость, инициатива, стабильность состава персонала, корпоративный дух предприятия и др. [3]. Собственно, благодаря А. Файолю *управление* стали считать особой специфической деятельностью. Именно это и дало толчок развитию психологии управления, как самостоятельной отрасли.

Менеджер должен обладать определенными управленческими навыками, чтобы необходимым образом влиять на людей, которые находятся в его подчинении, а также влиять на тех, кто ему не подчиняется, но от которых зависит работа всей организации, руководящей им.

Главной проблемой управленцев современных организаций состоит в неготовности и неумении справляться с непредсказуемостью кризисных ситуаций, поскольку гибкость в разрешении сложных ситуаций всегда остается насущной проблемой управления.

По нашему мнению в настоящее время нецелесообразно разрабатывать и совершенствовать новые приемы психологической работы в коллективах, проводимой руководителем на отечественном пространстве, поскольку сегодня в открытых источниках информации доступны и хорошо описаны модели управления, реализуемые в феноменально успешных корпорациях и ассоциациях, таких как Apple Inc., компании Alphabet, Microsoft, Amazon и прочих, где в организации работы сотрудников приоритетные позиции отдаются *психологии управления*. Однако есть острая потребность во внедрении этих знаний психологии управления в отечественные организации.

Заключение. Существующий мировой опыт функционирования различных организаций показал, что ни одна из успешно развивающихся и работающих государственных и негосударственных организаций не может функционировать долго без обновления, пересмотра и изменения своих целей, миссии, ценностей, концепции организационной структуры, мотивации персонала, создания благоприятной внутриорганизационной культуры. Это является аксиомой существования любой развитой организации при совершенствовании способов и методов управления. Управление является сложнейшим явлением, изучение которого в методологическом плане требует системного анализа.

Таким образом, анализируя современное экономическое положение дел в существующих государственных организациях, мы пришли к следующему заключению: одним из влиятельных факторов экономического застойного явления может быть недостаточный уровень внедрения практического психологического знания в работу менеджеров, их организацию труда и в управлении трудовым

коллективом, которые характеризуются отрицательной динамикой развития и низкой результативностью финансово-хозяйственной деятельности.

Список использованной литературы:

1. Розанова, В.А. Психология управления: Учебное пособие. изд., 5-е, перераб. и доп. / В.А. Розанова. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – 384 с.
2. Друкер, П.Ф. Эффективный управляющий / П.Ф. Друкер / пер. с англ. А. Мкервали. – М.: Бук чембер интернешнл: Остожье, 1994. – 267 с.
3. Шелдрейк, Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / Дж. Шелдрейк / Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб: Питер, 2001.

Банчикова В.В. (Научный руководитель – Шмуракова М.Е.,
канд. психол. наук, доцент)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

**ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ
ДЕТЕЙ МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА
С НАРУШЕНИЕМ СЛУХА В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ**

Введение. Актуальность проблемы обусловлена тем, что в современном социокультурном образовательном процессе отмечается сложность и противоречивость подходов к обучению детей с нарушением слуха в рамках социокультурной биолого-медицинской модели реабилитации лиц данной категории. Сам контингент обучающихся с нарушением слуха в настоящее время интенсивно видоизменяется в связи со стремительным ростом детей с нарушением слуха, компенсированным кохлеарным имплантом, внедрением системы раннего выявления (с первых месяцев жизни) и ранней комплексной поддержки их развития. Меняется их медицинский, социально-психологический и образовательный статус, увеличивается количество детей с дополнительными (сочетанными с нарушением слуха) нарушениями. По-разному должны решаться пути их психологической адаптации и сопровождения, а также рассматриваться возможности, формы и средства образовательной инклюзии. Каждому ребенку необходимо подобрать доступную и полезную для его развития модель инклюзивного обучения, сохраняя медико-реабилитационную и психолого-педагогическую помощь [1; 3; 4]

Сегодня в Республике Беларусь развиваются инклюзивные подходы к образованию на всех его ступенях, особенно на этапе дошкольного и школьного образования. Учреждениям образования требуется осуществлять те функции, которые ранее осуществляла только специальная школа: гарантировать физическую и социально-психологическую безопасность, обеспечивать специальными техническими и дидактическими средствами обучения, создавать для всех обучающихся с нарушениями слуха условия, способствующие их личностному росту и реализации своих возможностей.

Специфика организации образовательной среды школы для детей с нарушением слуха – в непрерывном поиске эффективных путей формирования речи незлышащих школьников, их личностном развитии [2], адаптации в обществе слышащих и незлышащих людей (с опорой на компенсаторные механизмы – сохран-