

Как итог чрезмерного увлечения интернетом, страдает реальное общение подростком друг с другом. Так, проведенное исследование показало, что у обучающихся 10 класса доминирующим типом общения является барьерный тип (средний уровень). По полученным результатам у максимального количества обучающихся 11 класса на среднем уровне отмечаются девиантный и барьерный типы общения.

Если брать в подсчете общее количество обучающихся 10, 11 классов, принявших участие, то преобладающим типом общения у несовершеннолетних будет являться барьерный (средний уровень).

Барьерный тип общения характеризуется психологическими трудностями, возникающие в процессе общения, служащие причиной конфликтов или препятствующие взаимопониманию и взаимодействию.

**Заключение.** Исходя из полученных результатов исследования можно сделать вывод о том, что проблема Интернет-зависимости является достаточно острой в подростковой среде. Как видно из табличных данных, 18 обучающихся из 41 имеют сформированную Интернет-зависимость, что в процентном соотношении составляет 44% от общего числа, практически половину. С данной категорией респондентов необходимо в будущем запланировать и проводить коррекционную работу по снижению уровня зависимости от сети Интернет.

**Список использованных источников:**

1. Баллонов, И.М. Компьютер и подросток / И.М. Баллонов. – М.: Эксмо, 2002. – 245 с.
2. Мингазова, Д.В. Методика определения склонности к деструктивному общению (МОДО) у подростков / Д.В. Мингазова, Р.М. Фатыхова, И.Н. Нестерова // Психологический журнал – 2014. – Т. 35. – № 3. – С. 91-104

**Гирдюк Н.С.** (Научный руководитель – Циркунова Н.И., старший преподаватель)  
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

## **ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА И ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ**

**Введение.** В научных публикациях главным образом исследуется влияние психологического климата на процессы и проблемы функционирования малой группы. Психологический климат является связующим звеном эффективной совместной деятельности и всестороннего развития личности. Однако не менее важно понять характер функционирования самого психологического климата на малых предприятиях, определить факторы, оказывающие на него наибольшее влияние.

Даже самые совершенные технологии и оборудование не позволят добиться необходимого результата без желания трудиться, без должной мотивации. Мотивация является важнейшим, если не главным показателем, характеризующим эффективность работы. В свою очередь, мотивация персонала также является одним из важнейших показателей психологического климата на предприятии. Найти баланс между материальными и нематериальными факторами – главная задача руководителя малого предприятия, где он зачастую, выполняет также функции и кадровика, и психолога.

Целью данного исследования является выявление условий, влияющих на формирование благоприятного психологического климата и положительной общегрупповой мотивации коллектива.

**Материал и методы.** Для проведения исследования нами был использован следующий методический инструментарий: анализ научной литературы по теме исследования; анкетирование по методике «Диагностика психологического климата в малой производственной группе» (В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест) [1]; анкета, разработанная авторами исследования с целью оценки трудовой мотивации сотрудников, количественный анализ данных, обобщение и систематизация полученных результатов.

**Результаты и их обсуждение.** Исследование проводилось анонимно в 2021 году на предприятии розничной торговли ОДО «МИК» г. Полоцка. В исследовании приняли участие 12 сотрудников в возрасте от 27 до 63 лет с различным стажем работы.

С целью непосредственного изучения социально-психологического климата рабочего коллектива нами была использована анкета «Диагностика психологического климата в малой производственной группе» (В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест). Результаты обработки показали, что психологический климат, сложившийся в коллективе, характеризуется высокой благоприятностью (62 балла из максимально возможных 65).

Анализируя атмосферу, присущую данному коллективу 6 человек (50%) охарактеризовали ее как дружескую, 4 человека (34%) как атмосферу взаимного уважения, один человек (8 %) как деловую и один человек (8 %) как каждый сам за себя (рисунок 1).



Рисунок 1 – Атмосфера в коллективе

Для измерения и анализа мотивации сотрудников нами были выбраны двенадцать главных факторов мотивации, которые занимают лидирующие позиции в ряде исследований, проводимых такими авторами как Р. Мэтьюз [2], В.А. Розанова [3] и разработана анкета. В числе этих факторов – психологический климат коллектива. Все двенадцать использованных в опросе факторов мотивации были условно разделены на три группы: материальные, психологические и факторы самореализации.

Для оценки факторов мотивации нами принята 10-балльная шкала, согласно которой 1 балл означает самую низкую оценку, а 10 – самую высокую. Факторы оцениваются в соответствии с уровнем мотивации: высокий – от 10 до 8 баллов; средний – от 7 до 5 баллов, низкий – от 4 до 1 балла. Человек оценивает тот или иной фактор исходя из собственных предпочтений и конкретных условий. Главное, на что он обращает внимание, насколько притязания удовлетворяют уровню его ожиданий. Например, если показатель составляет 80% – это высокий уровень с оценкой 8 баллов. При полном отсутствии мотивации ставится оценка 1. Со-

трудникам также было предложено ранжировать показатели по степени их важности.

По результатам опроса проведена обработка данных, а именно: вычислен индивидуальный мотивационный балл как сумма оценок по всем факторам мотивации.

Анализ полученных результатов опроса показал, что наивысшую оценку в 10 баллов получил фактор возможности самореализации, по 8 баллов получили психологический климат, и стиль руководства, а низшую – режим работы и заработная плата (соответственно 4 и 5 баллов). Общий уровень мотивации составил 80. Уровень антимотивации 40 (разница между максимально возможными 120 баллами и уровнем мотивации). Мотивационный баланс (соотношение мотивации к антимотивации) составляет  $80/40=2$ . Этот показатель говорит о преобладающем уровне общей мотивации над антимотивацией.

Для более наглядной оценки мотивационной удовлетворенности мы построили следующую диаграмму (рисунок 2).

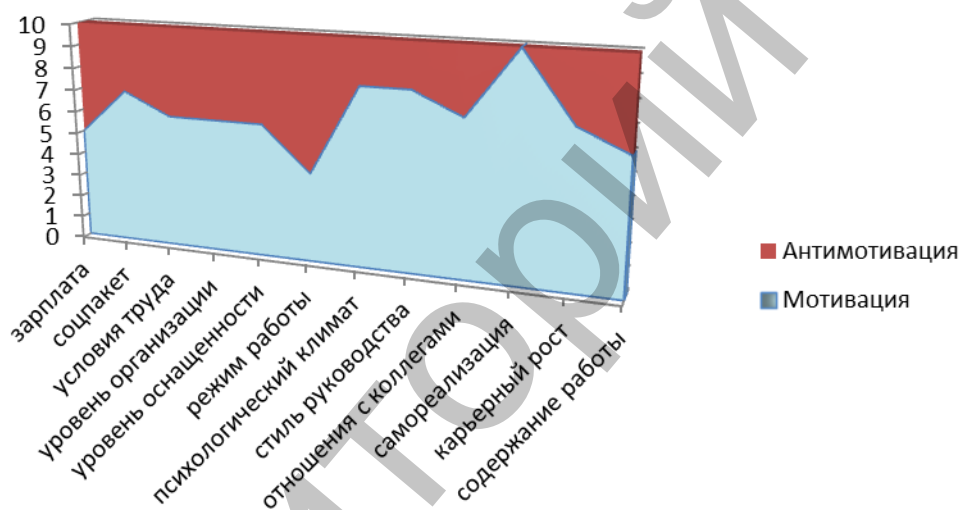


Рисунок 2 – Мотивации и антимотивация сотрудников

Из рисунка видно, что площадь общей мотивации превышает среднюю величину. Наибольшее влияние на ее величину оказали заработная плата и режим работы, по которым отмечается самое большое отклонение (5 и 4 балла соответственно).

**Заключение.** Исследование психологического климата в ОДО «МИК» показало, что психологический климат предприятия соответствует довольно высокой благоприятности.

Получена обобщенная характеристика психологического состояния всех сторон деятельности коллектива, так как рассматривался весь спектр групповых и личностных факторов трудовой деятельности. Проведенная оценка факторов мотивации и их ранжирование позволили определить наиболее весомые факторы мотивации. Были выявлены главные факторы снижения мотивации персонала. Наименьшие оценки уровня мотивации имеют значения по режиму работы предприятия, заработной плате и условиям труда. Но эти же факторы оказались для работников самыми значимыми, так как при ранжировании они получили самый высокий приоритет.

Особенно низкая степень мотивации для режима труда. Это объясняется тем, что график работы объектов торговли значительно отличается от восьмичасового рабочего дня. Магазины начинают работу рано и как правило заканчивают после 22-х часов. Большая часть торгового персонала – женщины, имеющие маленьких детей, что вызывает у них постоянную тревогу и приводит к психологическому дискомфорту. Вторым фактором с низкой степенью мотивации является заработная плата. Люди менее всего удовлетворены уровнем своей зарплаты, считая ее недостаточной. Вышеуказанные факторы «тянут» уровень мотивации вниз. Повышение уровня мотивации по этим факторам положительно отразится на конечном результате, т.е. это те факторы, с которыми необходимо работать для эффективного управления мотивацией и повышения ее уровня, что в конечном итоге обязательно приведет к улучшению психологического климата в коллективе.

Учет выявленных проблем в состоянии психологического климата ОДО «МИК и разработка мероприятий по их устранению позволят значительно повысить эффективность деятельности данного предприятия.

**Список использованной литературы:**

- 1 Агеев, В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально – психологические проблемы / В.С. Агеев. – М.: Издательство МГУ, 1990. – 240с.
2. Мэтьюз, Р. Мистика энеаграммы / Р. Мэтьюз // Экономические стратегии. –2007. – №3. – С. 62–68.
3. Розанова, В.А. Психология управления: Учебное пособие. изд., 5-е, перераб. и доп. / В.А. Розанова. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – 384 с.

**Гладченко А.Н.** (Научный руководитель – Поташёва Ю.Л., старший преподаватель)  
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОФИЛАКТИКА ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО СТРЕССА У УЧАЩИХСЯ 9-х И 11-х КЛАССОВ**

**Введение.** В последнее время стресс является актуальным предметом исследований различных отраслей науки: биологии, медицины, психологии и социологии. Сложность и многообразие форм стресса определяет многообразие подходов к изучению этого состояния, однако для лучшего понимания этого явления имеет смысл обратиться к первоначальной концепции стресса, предложенной Гансом Селье [1].

Экзаменационному стрессу подвержены студенты и школьники во время учебы. Страх перед экзаменами затрагивает все системы организма человека: нервную, сердечно-сосудистую, иммунную и др. [2]. Экзаменационный стресс отличается выраженная физиологическая, эмоциональная, когнитивная и поведенческая симптоматика [3, с.36].

**Материал и методы.** С целью изучения экзаменационного стресса у учащихся 9 и 11 классов было проведено исследование на базе ГУО «Средняя школа № 40 имени М.М. Громова г. Витебска». В исследовании приняли участие 50 учащихся 9-х и 11-х классов в возрасте от 14 до 17 лет.

В процессе проведения исследования были использованы следующие методики: методика «Шкала тревоги Спилбергера»; методика «Шкала психологического стресса PSM-25» Лемура-Тесье-Филлиона.