

Следует отличать страх от тревоги. Страх – это аффективное отражение в сознании конкретной угрозы для жизни и благополучия человека. А тревога – это переживание отдалённой и неясной опасности.

Мною было проведено исследование, направленное на выявление динамики страхов, присущих школьникам. В исследовании принимали участие ученики с I по 11 классы (с 6 до 16 лет); всего 328 учащихся, из них 170 девочек и 158 мальчиков. В ходе исследования было выявлено 48 видов страхов. Наибольшее количество страхов (19) присуще ученикам 10 класса, наименьшее (8) учащимся 2 класса. Активизирующую роль в данном случае (в 7 лет) играет новая социальная позиция школьника. Младшие школьники быстрее и легче адаптируются к своим социальным ролям.

Следует отметить, что у девочек страхов больше, чем у мальчиков. То есть девочки более чувствительны к страхам, они более эмоциональны, внушаемы и мнительны, чем мальчики.

Самыми распространёнными являются: страх смерти, животных, преступников, одиночества, приведений и темноты.

Формы психологической коррекции страхов весьма разнообразны. Но важно раскрыть причину страха и воздействовать не только на результат, но и на стимул, который этот страх вызывает.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гаврилова, Т.А. Страх смерти в подростковом и юношеском возрасте / Т.А. Гаврилова // Вопросы психологии. – 2004. – №.6. – С. 63–71.
2. Захаров, А.И. Дневные и ночные страхи у детей / А.И. Захаров. – СПб.: «Издательство СОЮЗ», 2000. – 448 с.
3. Файнберг, С.Р. Предупреждение неврозов у детей / С.Р. Файнберг. – М.: «Медицина», 1999. – 88 с.
4. Vander Zanden, J.W. Human development - McGraw-Hill, Inc. New York, 1993. – 326 с.

УДК 159.9

Карповец Ю

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ДЕНЕЖНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

*Белорусский национальный технический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Научный руководитель: ст. преподаватель Вайншилович Э.Г.

Руководителям предприятий необходимо уделять особое внимание развитию системы денежного вознаграждения персонала, т.к. работники по

найму трудятся в организации, чтобы получить, прежде всего, материальное вознаграждение. Это значит, что система оплаты труда в любой организации должна быть направлена на то, чтобы поощрять производительность, творчество, исполнительность и инициативу работников, все те качества, которые приводят к эффективному труду и достижению стратегических целей организации.

Роль системы денежного вознаграждения является определяющей в организации, так как соединение материальных интересов работников с целями организации позволяют последней привлекать и удерживать квалифицированный персонал, контролировать и управлять затратами на рабочую силу, выдерживая оптимальное количество работников. Всем этим целям и служат внутрифирменные системы оплаты труда, стимулирования и мотивации персонала, которые должны разрабатываться в организации. Но при этом необходимо учитывать то, что создание системы денежного вознаграждения и стимулирования труда для любой организации – очень специфический и сложный процесс, требующий профессионального понимания сущности трудового стимулирования, знаний и опыта разработки и применения методов вознаграждения персонала.

Важным аспектом стимулирования труда является тот факт, что поощрения должны производиться на основании конкретных заслуг работника перед предприятием, т.е. сотрудник должен знать и понимать, за что именно ему предоставляются те или иные вознаграждения. Существуют следующие основания для поощрения: образцовое выполнение трудовых обязанностей, улучшение качества продукции, продолжительная и безупречная работа, новаторство в труде, выполнение особо срочных (важных) работ, высокий профессионализм, увеличение прибыли.

Современные предприятия используют в своей деятельности множество различных способов стимулирования персонала. Существует огромное количество видов вознаграждений: надбавки, доплаты, премирование, материальная помощь, комиссионное вознаграждение, бонусы, доля в прибыли, доля в собственности. Но для того чтобы выбрать подходящий тип необходимо принимать во внимание специфику функционирования организации, ее цели и особенности стратегического развития.

Многие руководители для повышения эффективности работы своих сотрудников используют различные приемы и методы стимулирования. Но не всегда действующие на предприятии способы мотивации персонала приносят запланированные результаты. Очень часто организациям необходимо коренным образом менять систему стимулирования персонала, причем эти изменения в первую очередь касаются именно денежного вознаграждения. Для данного вида преобразований руководителям предприятий необходимо разработать определенный алгоритм действий. Поэтому для изменения существующего в компании положения с оплатой труда может быть

использована технология разработки денежного вознаграждения, которая будет состоять из следующих элементов:

1. Диагностика трудовой мотивации;
2. Определение основных принципов денежной политики компании;
3. Разработка базовой заработной платы;
4. Определение переменной (премиальной) части денежного вознаграждения;
5. Разработка нормативных документов по заработной плате;
6. Внедрение и мониторинг новой системы мотивации.

Данная технология совершенствования системы денежного вознаграждения, позволит предприятию увеличить мотивацию сотрудников и привлечь их к более качественному выполнению своей работы, позволит увеличить производительность труда, что в последующем приведет к повышению экономической эффективности предприятия.

УДК 37.017.2

Кечко К.И

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОФИЛАКТИКЕ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ ПОДРОСТКОВ

*Белорусский национальный технический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Научный руководитель: ст. преподаватель Белановская Е.Е.

Прогрессирующая тенденция непрерывного роста различных проявлений девиантного поведения, их объективность и неизбежность ставят перед обществом, конкретной социальной службой и социальным педагогом в качестве основных задач поиск форм, методов и технологий работы с дезадаптированными подростками, концентрацию усилий, направленных как на реабилитацию ребенка, так и, что более необходимо, предупреждение отклонений от социальных норм, т. е. устранение условий, прямо или опосредованно оказывающих отрицательное воздействие на поступки и действия несовершеннолетнего. Поэтому в науке и практике получили широкое распространение две основные технологии работы с подростками девиантного и делинквентного поведения – профилактическая и реабилитационная.

Профилактика – это совокупность государственных, общественных, социально-медицинских и организационно-воспитательных мероприятий, направленных на предупреждение, устранение или нейтрализацию основных причин и условий, вызывающих различного рода социальные отклонения в поведении подростков.