



МАТЕРІАЛИ ДРУКУЮТЬСЯ
УКРАЇНСЬКОЮ, РОСІЙСЬКОЮ,
ПОЛЬСЬКОЮ ТА АНГЛІЙСЬКОЮ МОВАМИ

ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ

*Міжнародної
науково-практичної конференції
молодих вчених,
курсантів і студентів*

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ

Львів – 2014

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

канд. техн. наук	Рак Т.Є. – головний редактор
канд. техн. наук	Половко А.П. – заступник головного редактора
д-р техн. наук	Гащук П.М.
д-р техн. наук	Грицюк Ю.І.
д-р техн. наук	Гудим В.І.
д-р техн. наук	Гуліда Е.М.
д-р психол. наук	Кривописина О.А.
д-р с.-г. наук	Кузик А.Д.
д-р техн. наук	Рак Ю.П.
д-р техн. наук	Семерак М.М.
д-р фіз.-мат. наук	Стародуб Ю.П.
д-р фіз.-мат. наук	Тацій Р.М.
канд. техн. наук	Башинський О.І.
канд. геолог. наук	Карабин В.В.
канд. техн. наук	Кирилів Я.Б.
канд. фіз.-мат. наук	Меньшикова О.В.
канд. хім. наук	Мірус О.Л.
канд. техн. наук	Пархоменко Р.В.
канд. техн. наук	Рудик Ю.І.
канд. техн. наук	Шелюх Ю.Є.

І тому перед батьками постає завдання – навчитися розуміти психологічні властивості дитячої поведінки, підтримувати здорову дитячу наполегливість, зусилля в досягненні мети, концентрувати енергію дитини для отримання бажаного результату; або, навпаки, допомагати звільнитися від непотрібної ворожості до інших та до самої себе. Ця допомога необхідна, якщо ми хочемо, щоб діти не ускладнювали своє життя внутрішніми конфліктами, почуттям вини і сорому, щоб вони поважали себе й інших, могли нести свою міру відповідальності, будували доброзичливі стосунки з оточуючими і отримували задоволення від життя.

Рівень злочинності і насильства невід’ємно пов’язаний з рівнем бідності, безробіття і соціальної неорганізованості навколишнього середовища. Небезпечне середовище характеризується високою густиною населення, постійною зміною жителів, слабким контролем місць громадського відвідування, обмеженою участю в місцевих організаціях і неконтрольованими групами підлітків[5]. Щоб протидіяти цим впливам необхідно розробляти превентивні заходи, які зможуть допомогти підлітку вибрати правильні рішення в складних ситуаціях.

Отже, проблема агресивної поведінки дітей та підлітків є актуальною через її поширеність і дестабілізуючий вплив. Тільки за доцільно організованих форм міжособистісного спілкування, суспільно корисної діяльності та навчання відбувається попередження агресивної поведінки та повноцінний психічний розвиток особистісного становлення підлітка. Емпіричне дослідження впливу різних форм психокорекційної та психопрофілактичної роботи з попередження агресивності стане предметом подальшого вивчення.

Література:

1. Левитов Н. Д. Психологическое состояние агрессии // Вопросы психологии. – 1972. – №6. – С. 168–173.
2. Охрімчук Р.М. Як працювати з агресивною дитиною: Навчально-методичний посібник. – К.: ДЦССМ, 2004. – 64 с.
3. Паренс Г. Агрессия наших детей. – М., 1997. – 152 с.
4. Реан А.А. Агрессия и агрессивность личности // Психологический журнал. – 1996. – Т. 17 – № 5. – С. 3–17.
5. Савчин М.В., Василенко Л.П. Вікова психологія: Навчальний посібник. – К.: Академ-видав, 2005. – 360 с.

УДК. 159.9:331.101.3

МОТИВАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.

Продан Р. М.

Сірко Р.І., канд. психол. наук, доцент, заступник начальника
кафедри практичної психології та педагогіки
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності.

Ефективність професійної діяльності кожної людини значною мірою залежить від її ресурсів – навичок, умінь та знань набутих в процесі: навчання та фахової діяльності. Розуміючи це, багато керівників установ, заводів, підприємств у різних секторах ринку інвестують чималі засоби в людські ресурси: добір, оцінку, навчання, стимулювання праці і мотивацію співробітників. Зараз в Україні спостерігаємо тенденцію до всілякого підвищення рівня мотивації співробітників, який сприяє підвищенню конкурентоспроможності, що являється основним фактором гнучкості підприємства.

Мотиви, зв’язані з трудовою діяльністю людини, можна розділити на три групи: мотиви трудової діяльності, мотиви вибору професії і мотиви вибору місця роботи; конкретна діяльність визначається в остаточному підсумку всіма цими мотивами (мотиви трудової діяльності ведуть до формування мотивів вибору професії, а останні ведуть до мотивів вибору місця роботи) [1, 2, 5].

Мотиви трудової діяльності. Розглянемо ті спонукальні причини, що змушують людини займатися працею.

Перша група причин – спонукання суспільного характеру: свідомої необхідності принести користь суспільству, бажання допомагати іншим людям, суспільна установка на необхідність трудової діяльності.

Друга група – одержання визначених матеріальних благ для себе і родини: заробляння грошей для задоволення матеріальних і духовних потреб.

Третя група – задоволення потреби в самоактуалізації, самовираженні, самореалізації: людина не може бути бездіяльною по своїй природі – людина не тільки споживач, але і творець. У процесі творення вона одержує задоволення від творчості, виправдовує зміст свого існування. До цієї ж групи відноситься і мотив, зв'язаний із задоволенням потреби в суспільному визнанні, у повазі з боку інших.

Мотиви вибору професії. Загальні мотиви трудової діяльності, про які мова йшла вище, реалізуються в конкретних професіях. Свідомий вибір професії відбувається з орієнтацією людини на наявні в нього соціальні цінності. Якщо головним для людини є суспільний престиж, то професія вибирається виходячи з існуючої моди, престижності професії в суспільстві. Багато хто вибирають професію в залежності від того, у якому ступені вона може забезпечити їхнє матеріальне благополуччя [3,9]. Схильність до визначеного типу діяльності може виявлятися в різних видах праці (професіях), а це значить, що вона ще не визначає вузьконаправленого професійного вибору. Ті самі схильності і здібності можна реалізувати в різних професіях; так, маючи схильність до спілкування з дітьми, можна стати вихователем у яслах і дитячому саду, вчителем у школі, педіатром [2, 6].

Мотиви вибору місця роботи. Тут мова скоріше повинна йти про "зовнішні" і "внутрішні" фактори (мотиватори), що розглядаються людиною в процесі ухвалення рішення – куди краще піти працювати. Оцінка зовнішньої ситуації (позитивних і негативних виробничих факторів) містить у собі: величину заробітної плати, пільги; близькість до будинку, зручність транспортного сполучення; естетику місця роботи і наявність шкідливого виробництва; можливість одночасно з роботою учитися у вузі і т.п. Оцінка ж своїх можливостей включає: стан здоров'я, наявність здібностей до даної роботи і професійно важливих якостей, рівень утворення, схильність до роботи без стресів, у вільному чи ритмі до монотонної роботи з заданим темпом.

У виборі різних професій, крім загальних факторів, що впливають на ухвалення рішення, про які говорилося вище, мають значення і специфічні мотиватори (наприклад, мотиви вибору професій музиканта і медика).

Висновки. При формуванні оптимальної системи мотивації сучасним керівникам підприємств необхідно використовувати класичні теорії мотивації і враховувати менталітет українського народу. Враховуючи нинішню ситуацію в Україні та розглядаючи особливості економічного і функціонального розвитку її структур, можна прийти до висновку, що час мотивації, заснованої лише на грошовому заохоченні, поступово йде в минуле. Але проблема мотивації в Україні на практиці ще довго буде чекати свого розв'язку.

Література:

1. Армстронг П. Практика управления человеческими ресурсами. М.: Питер, 2012, 848 с.
2. Кибанов А.Я., Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, – 2003, с. 483.
3. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В., Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М.: ИНФРА-М, – 2009, с. 524.
4. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, – 1999, с.77–105.
5. Палеха Ю.І, Менеджмент для початківців / навчальний посібник, 2-ге видання. К.: В-цтво Європейського університету. – 2001, с. 41–45
6. Ричи Ш., Мартин П., Управление мотивацией. М.: ЮНИТИ-ДАНА. – 2004 399 с.
7. Дуглас Мак-Грегор и человеческая сторона предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://socioego.ru/teoriya/teor_manag_teor_motiv/mac_greg.html.
8. Херцберг Ф., Моснер Б., Снидерман Б.Б., Мотивация к работе. М.: Вершина, – 2007, с. 238.