

стали главным источником богатств. Это та сила, которая генерирует перемены, создает новую экономику, мыслит, планирует и действует практически.

Следовательно, работникам информационной эпохи необходимо хорошее образование. Согласно утверждениям М. Кастельса, успех зависит не от капитала, а от информационных способностей, которые приобретаются в университетах. Университетское образование дает не только специализированные знания, но и прививает студентам такие навыки как способность к общению, умение работать в команде, адаптивность, умение решать проблемы, готовность «учиться всю жизнь» и т.д.

М. Кастельс демонстрирует, что информационные потоки и сети занимают в современном обществе центральное место. Однако, следует отметить, что понятие информационного труда у М.Кастельса слишком широко. Образование, навыки общения, организационные способности, научное знание – все это охватывается одним определением. Такое широкое понятие информационного труда можно отнести практически к любой группе людей, исполняющей лидерские роли.

Тем не менее, глубокие изменения уже происходят в мировом масштабе. Усиляется разделение труда и его специализация. Возрастает техническая вооруженность, люди становятся все более зависимыми от технологического уровня повседневной жизни, изменяется структура населения и рабочей силы. Все большее значение приобретает переквалификация и дополнительное образование, повышается роль научных исследований. Новые отрасли вытесняют устаревшие. От людей требуется адаптация к переменам, чему способствует образование и переквалификация. Гибкость и адаптация требуют социальных знаний и социальной квалификации. Это те, новые черты времени, о которых в своих трудах говорит и Мануэль Кастельс, описывая становление новой эпохи – эпохи информационного капитализма.

Список использованных источников

1. Информационное общество: Сб. – М., 2004. – 507с.
2. Кастельс, М. Галактика Интернет: Размышления об Интернете, бизнесе и обществе / Пер. с англ. А. Матвеева под ред. В. Харитоновой. – Екатеринбург, 2004. – 328 с.
3. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. под науч. Ред. О.И. Шкаратана. – М., 2000. – 608 с.
4. Уэбстер, Ф. Теории информационного общества / Пер. с англ. М.В. Арапова, Н.В. Малыхиной под ред. Е.Л. Вартановой. – М., 2004. – 400 с.

УДК 159.9:614.8

ПСИХИЧЕСКИЕ СОСТОЯНИЯ СПАСАТЕЛЕЙ-ПОЖАРНЫХ В БОЕВЫХ УСЛОВИЯХ

Курсант Юрьев Ю.И.

ГУО «Командно-инженерный институт» МЧС Республики Беларусь

Работа спасателей-пожарных - это постоянные экстремальные условия, которые характеризуются травмирующим воздействием событий, происшествий и обстоятельств на психику сотрудника.

Труд пожарных относится к тем видам деятельности, отличительной особенностью которых является постоянное столкновение с опасностью. Чрезвычайные обстоятельства, являющиеся неотъемлемой частью профессионального опыта пожарных, создают экстремальные условия их деятельности в связи с угрозой для жизни, физического и психического здоровья сотрудников, а также с угрозой жизни, здоровью, благополучию окружающих, с массовыми человеческими жертвами и значительными материальными потерями. Профессия пожарного характеризуется следующими особенностями: травмирующими ситуациями, стрессовыми воздействиями и постоянной готовностью к риску.

Известно, что экстремальные условия деятельности тесно связаны с возникновением чрезмерного эмоционального напряжения, которое может приводить к различным формам психической дезадаптации. В таких условиях осуществляется деятельность пожарных. Она сопровождается неблагоприятным воздействием физических, химических, психологических и других патогенных факторов, вызывающих выраженный физиологический и психоэмоциональный стресс. Экстремальные условия характеризуются сильным травмирующим воздействием событий, происшествий и обстоятельств на психику сотрудника. Это

воздействие может быть мощным и однократным при угрозе жизни и здоровью, взрывах, обрушениях знаний и т.п., или многократным, требующим адаптации к постоянно действующим источникам стресса. Оно характеризуется различной степенью внезапности, масштабности, может служить источником как объективно, так и субъективно обусловленного стресса.

Психологическая подготовка, проводимая в органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям, призвана «вооружить» спасателей знаниями о закономерностях поведения человека в экстремальных условиях, функционировании его психики, о проявлениях психологических нарушений и их профилактике, сформировать у них качества обеспечивающие надежность действий в экстремальных условиях чрезвычайных ситуаций.

Психика человека проявляется, формируется и развивается в его деятельности. Судить о психических процессах и о психических свойствах человека можно, только наблюдая и изучая его деятельность. В этом смысле следует говорить о единстве психики и деятельности человека. Поэтому психология изучает также различные виды деятельности человека (игровую, учебную, трудовую, творческую), различные стороны деятельности (навыки, внимание как необходимое условие любой деятельности и т. д.).

Психология спасателей МЧС - изучает особенности психической деятельности сотрудников МЧС в условиях ликвидации ЧС, изучение психологических аспектов управленческого труда, межличностных отношений, исследующая психологические проблемы организации взаимодействия людей в малых и больших группах, психологические проблемы людей в экстремальных ситуациях.

Учет в деятельности сотрудников МЧС основных характеристик личности и факторов ее формирования - важнейшее направление профессиональной подготовки, ее оптимизации и интенсификации в современных условиях [1, с.45].

Перед участием в ликвидации ЧС руководитель естественно, должен активизировать моральные чувства спасателей вселить в каждого веру в успех.

В ходе ликвидации ЧС очень важно направлять и поддерживать высокие моральные чувства спасателей, сохранять у них стремление к успеху. В этом особенно большую роль играет внутренняя и внешняя активность спасателя.

Психические состояния - это временные целостные состояния психики человека, влияющие на протекание психических процессов и проявление свойств личности. Жизнь человека - непрерывная череда разнообразных психических состояний. Жизнь человека – непрерывная череда разнообразных психических состояний.

В психических состояниях проявляется степень уравновешенности психики индивида с требованиями среды. Состояния радости и печали, восхищения и разочарования, грусти и восторга возникают в связи с тем, в какие события мы вовлечены и как к ним относимся.

Психическое состояние - это временное своеобразие психической деятельности индивида, обусловленное содержанием и условиями его деятельности, личностным отношением к этой деятельности.

Познавательные, эмоциональные и волевые процессы комплексно проявляются в соответствующих состояниях, определяющих функциональный уровень жизнедеятельности индивида.

К психическим состояниям относятся: подъём, воодушевление, уверенность, решительность, бодрость, неуверенность, тоска, печаль и другие. Психические состояния являются, как правило, реактивными состояниями — системой реакций на определенную поведенческую ситуацию. Однако все психические состояния отличаются резко выраженной индивидуальной особенностью — являются текущей модификацией психики данной личности. Еще Аристотель отмечал, что добродетель человека состоит, в частности, в том, чтобы на внешние обстоятельства отвечать в соответствии с ними, не превышая и не преуменьшая должного.

Психические состояния многомерны, они выступают и как система организации психических процессов, и как субъективное отношение к отражаемому явлению, и как механизм оценки отражаемой действительности. Изменение психического состояния непосредственно в процессе деятельности проявляется в виде смены субъективного отношения к отражаемой ситуации или смены мотивов по отношению к решаемой задаче.

В психических состояниях, так же как и в других психических явлениях, отражается взаимодействие человека с жизненной средой. Любые существенные изменения внешней среды, изменения во внутреннем мире личности, в организме вызывают определенный отклик в человеке как целостности, влекут за собой переход в новое психическое состояние, меняют уровень активности субъекта, характер переживаний и многое другое.

Таким образом, состояние выступает как форма саморегуляции психики и как духовной, психической и телесной организации. Адаптивная функция состояния заключается в

установлении соответствия между актуализированными погрешностями индивида и его возможностями и ресурсами с учетом конкретных условий существования, особенностей деятельности и поведения. Эта функция позволяет сохранить на максимально возможном уровне здоровье, способность к адекватному поведению и успешной деятельности, возможность полноценного личностного развития.

Список использованных источников

1. Барабанщиков, А.В. Основы военной психологии и педагогика. М: Просвещение, 1988 г. – 271 с.

УДК 338:304

МОТИВАЦИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Курсант Соколовский Е.В.

ГУО «Командно-инженерный институт» МЧС Республики Беларусь

Основой любой организации и ее главным богатством являются люди. Было время, когда считалось, что машина, автомат или робот вытеснят человека из большинства организаций и окончательно утвердят превосходство техники над работником. Однако хотя машина и стала полновластным хозяином во многих технологических и управленческих процессах, хотя она и вытеснила человека частично или даже полностью из отдельных подразделений организаций, роль и значение человека в организации не только не упали, но и увеличились. При этом человек стал не только самым ценным «ресурсом» организации, но и самым дорогостоящим. Многие организации, желая подчеркнуть свой вес и размах деятельности, говорят не о размере их производственных мощностей, объеме производства или продаж, финансовом потенциале и т.п., а о числе работников в организации и их профессионализме.

Понятие мотивации тесно связано с проблемой управления персоналом. Новые экономические отношения, порожденные переходным периодом, выдвигают и новые требования к персоналу. Это не только подбор, обучение и расстановка кадров, но и формирование нового сознания, менталитета, а, следовательно, и методов мотивации.

В настоящее время, при переходе к рыночным отношениям, основным мотивирующим фактором работников является желание иметь гарантированную заработную плату.

Таким образом, и потребности, и мотивация большинства работников нуждаются в дальнейшем изучении и систематизации. Что же такое мотивация?

Мотивация – это процесс побуждения каждого сотрудника и всех членов его коллектива к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей организации.

Основными задачами мотивации считаются:

- формирование у каждого сотрудника понимания сущности и значения мотивации в процессе труда;
- обучение персонала и руководящего состава психологическим основам внутрифирменного общения;
- формирование у каждого руководителя демократических подходов к управлению персоналом с использованием современных методов мотивации.

Для решения этих задач необходим анализ:

- процесса мотивации в организациях;
- индивидуальной и групповой мотивации, если таковая имеется в зависимости между ними;
- изменений, происходящих в мотивации деятельности человека при переходе к рыночным отношениям.

Для решения указанных задач применяются различные методы мотивации.

Самым первым и наиболее распространенным методом был метод наказания и поощрения.

С повышением роли человеческого фактора появились психологические методы мотивации. В основе этих методов лежит утверждение, что основным модифицирующим фактором являются не только материальные стимулы, но и нематериальные мотивы, такие, как самоуважение, признание со стороны окружающих членов коллектива, моральное удовлетворение работой и гордость своей организацией. Такие методы мотивации базируются на изучении потребностей человека, т. е. осознанного ощущения недостатка в чем-либо. Ощущение недостатка в чем-либо имеет вполне определенную цель, которая и служит средством удовлетворения потребностей.

Но вернемся к понятию мотивации. В самом общем виде мотивация человека к деятельности