

являются суммирующей оценкой событий, имеющих личностный смысл. Подсчитано, что только за один урок учитель принимает около 200 решений и преодолевает 15 конфликтных ситуаций (А.К. Маркова, О. Н. Гнездилова). В сфере межличностных трудностей и конфликтов учителя и ученика, которые могут возникнуть в самых разнообразных педагогических ситуациях, определяющее значение играет выбор учителем адекватного способа их преодоления, которые обуславливают дальнейшее взаимодействие субъектов образовательного процесса. Научиться понимать и осознавать свои эмоции, тем самым развивать способность к пониманию эмоциональной сферы детей является основной задачей педагога в учебно-воспитательном процессе. Анализируя ход своих действий педагог приобретает реальную возможность развития способности исследовать причины появления определенных эмоций, а значит и способности управлять ими.

Основная цель развития саморегуляции, как одного из структурных компонентов эмоционального интеллекта – оптимально использовать резервные психические возможности учителя в процессе педагогической деятельности. У большинства учителей эмоциональная регуляция как профессионально значимое качество личности недостаточно развито и нуждается в особой тренировке, которая будет способствовать решению следующих задач:

1. овладение навыками самоконтроля психического состояния;
2. повышение эффективности восстановления работоспособности;
3. повышение психической устойчивости к стрессовым ситуациям;
4. создание настроения на коммуникативную и образовательную деятельность.

Построение системы занятий, способствующих регуляции психических состояний у учителя, должно иметь дифференцированный подход, учитывать системно-структурные образования личности и специфику его деятельности, а также соблюдать последовательность и взаимодополняемость средств воздействия.

Целенаправленное развитие навыков саморегуляции в рамках психопрофилактики и психокоррекции будет способствовать повышению педагогического мастерства, оптимизации личностных свойств учителя, гармонизации внутриличностных противоречий, психической мобилизации в трудноразрешимых и стрессовых ситуациях и, наконец, сохранению и поддержанию здоровья.

**Старцева Е.Ю., Павлова А.М.**

**г. Екатеринбург, РГПШУ**

### **Изучение мотивации менеджеров по продажам на примере страховой компании**

Актуальность темы исследования определяется тем, что эффективная мотивация персонала является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности современных организаций. В то же время теоретические аспекты построения механизмов мотивации, адекватных российской специфике, нуждаются в дальнейшей разработке. Далеки от совершенства практические шаги организаций по поводу использования механизмов мотивации персонала. Развитие рыночных отношений в России требует постоянного обновления и совершенствования системы мотивации и стимулирования труда, поскольку существующие механизмы мотивации оказываются недостаточными. В последние годы резко обострилась проблема кадрового потенциала менеджеров-профессионалов, способных успешно управлять людьми. При этом значительно снизилась эффективность деятельности работников управленческого труда, их социальная и творческая активность под воздействием неэффективной системы

мотивации и других факторов (политических, экономико-правовых, организационно-технологических и др.).

Степень научной разработанности проблемы: проблема мотивации трудовой деятельности привлекала внимание многих ученых на протяжении длительного времени. Серьезный вклад в понимание сущности и содержания мотивации труда внесли такие известные ученые-экономисты, как Кейнс Дж., Маршалл А., Милль Дж., Рикардо Д., Смит А., Шумпетер Й. Ими были разработаны фундаментальные понятия: «потребности», «интересы», «мотивы», «стимулы» и т.д.

Основу современных теорий мотивации заложили такие зарубежные ученые, как Вебер М, Друкер П., Маслоу А., Мейо Э., Саймон Г., Слоан А., Тейлор Ф., Файоль А., Фоллетт М., Херцберг Ф. Несмотря на большое количество работ по данной проблематике, теоретические и практические аспекты развития мотивации персонала как функции управления современной организацией на современном этапе рыночных преобразований в России освещены явно недостаточно, что и обусловило выбор темы данной работы.

Цель исследования: на основе проведенного исследования изучить особенности мотивационной сферы у менеджеров по продажам страховой компании.

Задачи исследования:

Провести анализ теоретических и практических работ по данной теме;

1. Рассмотреть мотивы и стимулы как социально-экономический феномен, использование которых дает возможность существенно усиливать побуждение к действию и удовлетворенность трудом;
2. Рассмотреть существующие теории мотивации;
3. Установить взаимосвязь мотивации с показателями деятельности организации в целом;

Объектом исследования является мотивация в профессиональной деятельности менеджеров по продажам страховой компании.

Предмет исследования – особенности мотивации у менеджеров по продажам страховой компании.

Гипотеза – у страхового агента может быть неоднородная структура трудовой мотивации, но при этом доминирующая мотивация у данного сотрудника должна быть материальная, направленная на достижение успеха.

Теоретическая и методологическая основа исследования базируется на положениях и выводах, сформулированных в трудах классиков экономической теории, работах отечественных и зарубежных ученых по экономике труда.

Методами исследования выступают: экономико-социологический анализ, анкетирование, тестирование, методы математического анализа, анализ статистических данных.

Мотивация - одна из центральных категорий науки управления. В научной литературе существуют различные определения мотивации. В качестве рабочего определения мотивации будем использовать следующее: мотивация есть процесс побуждения человека к деятельности во имя достижения определенных целей. Мотивировать поведение означает уметь понимать и воспринимать внутренние потребности работника, системы и побуждать людей к сознательному самостоятельному выбору действий по удовлетворению потребностей и достижению личных и коллективных целей. Мотивация работников означает также умение добиваться понимания, восприятия и освоения ими целей организации. В этом случае необходимые для организации действия работников будут высокомотивированными, а результаты труда - высокими.

В конкретно-содержательном отношении мотивация понимается как психологический феномен, как биопсихическая реакция человека на внешние воздействия и внутренние потребности, опосредованная особенностями среды и личности, и приводящая к определенному результату. При этом принципиально важно подчеркнуть наличие в мотивации естественного единства сознательных и бессознательных, рациональных и эмоциональных побуждений, отражающего человеческую природу, нарушение которого может приводить к ощутимым искажениям и потерям в практике управления.

Таким образом, мотивация есть сознательный (подсознательный, надсознательный) процесс выбора человеком, социумом того или иного типа поведения, обусловленный воздействием потребностей развития и связанных с их удовлетворением ожиданиями. Процесс мотивации основан на функциях и свойствах (элементах) сознания и психики и включает восприятие и оценивание ситуации, целеполагание, выработку решений, ожидание результатов действий и их сознательную корректировку. Мотивация занимает одно из центральных мест в системе управления любым социально-экономическим объектом. Независимо от природы объекта управления в управлении этим объектом всегда участвует мотивация. Мотивация является одной из функций управления наряду с другими функциями, такими как планирование, организация, контроль, принятие решений и пр.

Таким образом, мотивация присутствует в качестве функции управления в управлении любым объектом. Мотивация является неотъемлемым элементом управления коммерческой организации, государственного учреждения, общественной организации, церкви, а также любой неформальной организации. Успешность управления любым социально-экономическим объектом зависит от того, насколько эффективна мотивация людей, работающих в рамках этого объекта. Даже если в рамках объекта управления действуют совершенная система планирования, продуманная система контроля, сбалансированная система координации действий, прогрессивная оргструктура, но при этом система мотивации недостаточно эффективна, общий результат функционирования данного объекта управления будет достаточно низким

Эффективное движение к цели связано с координацией работы, мотивацией людей к ее выполнению. Мотивация как функция менеджмента означает процесс стимулирования всех участников деятельности организации, направленный на достижение установленных целей ее развития. В современной организации необходимо так организовать труд, чтобы каждый работник прилагал максимум усилий для выполнения поставленных задач, независимо от своих личных проблем. Существует стойкое заблуждение, миф о том, что только высокая оплата побуждает человека трудиться лучше, а потому проблемы дисциплины на предприятии в условиях рыночной экономики не существует. А между тем эта проблема не исчерпана, и решается она двумя способами. Первый связан с оплатой труда. Высокая оплата труда дает человеку возможность удовлетворять все свои потребности, именно стремление человека удовлетворить свои потребности и заставляет его зарабатывать больше, а значит, работать максимально эффективно. Второй способ, с помощью которого, как считают многие, можно решать проблемы дисциплины, - это безоговорочное увольнение всех, кто не вписывается в коллектив, кто перестает справляться со своими задачами. Практика показывает, что проблему дисциплины труда с помощью этих двух способов в нашей стране, как, впрочем, и в других странах, решить нельзя. Не случайно в большинстве курсов менеджмента так много внимания уделяется мотивации труда и управлению дисциплиной.

До настоящего времени считалось, что истинные побуждений, которые заставляют человека отдавать работе максимум усилий, настолько сложны, что их

трудно определить. Овладев совершенными способами управления дисциплинарными отношениями, работники отделов кадров, менеджеры могут значительно эффективнее управлять коллективом в целях обеспечения выполнения производственных программ.

**Таранова М. А.**  
**г. Белгород, БЕЛГУ**

### **Психологические особенности готовности детей, не посещающих детский сад, к школе**

Высокие требования жизни к организации воспитания и обучения заставляют искать новые, более эффективные психолого-педагогические подходы, нацеленные на приведение методов обучения в соответствие с требованиями жизни. В этом смысле проблема готовности дошкольников к обучению в школе приобретает особую значимость. С ее решением связано определение целей и принципов организации обучения и воспитания в дошкольных учреждениях и в семье. В тоже время от ее решения зависит успешность последующего обучения детей в школе.

Актуальность изучения психологической готовности детей к школе не посещающих детский сад связана с произошедшими за последнее время серьезными преобразованиями. Введены новые программы, изменилась сама структура преподавания все более высокие требования, предъявляются к детям, идущим в первый класс. Подготовка детей к школе - задача многогранная, охватывающая все сферы жизни ребенка. Психологическая готовность к школе один из важных и значимых аспектов этой задачи.

Сложилось определенное противоречие между требованиями школы и готовностью детей их принять. Сегодня значительное количество детей, несмотря на соответствующий возраст и имеющиеся у них навыки и умения, испытывают большие трудности в адаптации к школьному обучению, основной причиной которых является то, что они психологически не готовы к школьному типу обучения. К тому же в связи с изменением социальных условий дети имеют разный уровень готовности к школе в зависимости от того, посещали ли они детский сад или воспитывались дома. Психологическая готовность ребенка к обучению в школе, а, следовательно, и успешность его дальнейшего обучения обусловлена всем ходом его предшествующего развития. Для того чтобы он мог включиться в учебный процесс, в дошкольном возрасте должен быть выработан определенный уровень умственного и физического развития, выработан ряд учебных навыков, приобретен достаточно широкий круг представлений об окружающем мире. Однако недостаточно только накопить необходимый запас знаний, усвоить специальные умения и навыки, так как учение - это деятельность, предъявляющая особые требования к личности. Чтобы учиться, важно обладать терпением, силой воли, уметь критически отнестись к собственным успехам и неудачам, контролировать свои действия. В конечном итоге ребенок должен осознать себя как субъекта учебной деятельности и соответственно строить свое поведение.

Практически все авторы, исследовавшие психологическую готовность к школе, признают, что эффективным школьное обучение будет только в том случае, если первоклассник обладает необходимыми и достаточными для начального этапа обучения качествами, которые затем в учебном процессе развиваются и совершенствуются.

Психологическая готовность ребенка к школе предполагает сформированность произвольности (памяти, внимания, мышления), сформированность основных компонентов учебной деятельности, умственных и познавательных умений: