

водить оперативную и высококвалифицированную работу по морально-психологической подготовке, помощи и поддержке сотрудников органов внутренних дел, несущих службу как в повседневных условиях, так и в ситуациях вооруженного конфликта и активных боевых действий.

#### **Список использованных источников**

1. Соловьев, И.В. Психологическое обеспечение служебно-боевой деятельности сотрудников и военнослужащих МВД России при проведении антитеррористической операции / И.В. Соловьев // Психопедагогика в правоохран. органах. – 2021. – № 1. – С. 22–28.

2. Глумова, И.В. Психологическая подготовка сводных отрядов ОМОН, ППСМ городов Южного Кузбасса, направляемых в служебную командировку на Северный Кавказ / И.В. Глумова // Психопедагогика в правоохран. органах. – 2022. – № 1. – С. 43–49.

3. Хонин, В.Д. Психологическая подготовка сотрудников МВД к служебной командировке / В.Д. Хонин, Л.В. Голубев // Психопедагогика в правоохран. органах. – 2023. – № 2. – С. 116–119.

4. Кузьмина, Г.А. Угрозы психологической безопасности личности педагога в современной образовательной среде / Г.А. Кузьмина // Baikal Research Journal. – 2023. – Т. 14. – № 1. – С. 178–193.

5. Сидоренко, В.А. Систематизация направлений первичной профилактики аддиктивного поведения в органах внутренних дел России / В.А. Сидоренко // Мед. вестн. МВД. – 2021. – Т. 111. – № 2. – С. 2–6.

6. Бунин, С.В. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки военного специалиста внутренних войск МВД России к служебно-боевой деятельности / С.В. Бунин, В.А. Беловолов // Сибир. пед. журн. – 2017. – № 9. – С. 27–39.

7. Шелепова, М.А. Актуальные вопросы профилактики профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел / М.А. Шелепова // Международ. журн. психологии и педагогики в служеб. деятельности. – 2020. – № 3. – С. 143–147.

УДК 159.9 + 378

*А.А. Ластовский, В.О. Кавецкая*

#### **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ДЕЗАДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ: УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ВЛИЯНИЕ СТАРОСТ**

Современное состояние всех сфер общественных отношений в Республике Беларусь способствует выдвижению повышенных требований к подготовке высококвалифицированных специалистов в различных

отраслях. Вчерашние выпускники высших учебных заведений (далее – вузы) должны быть предприимчивыми и энергичными, адаптивно обучаемыми и приспособляемыми к быстрому изменению условий. При этом успех качественной подготовки молодых специалистов зависит от множества сопутствующих параметров, один из которых – своевременное преодоление социальной дезадаптации студентов вузов.

Белорусские вузы, находящиеся под неусыпным контролем общества и государства, осуществляют непрерывную целенаправленную подготовку молодых специалистов для нашего общего успешного будущего. Педагогическая среда вуза включает совокупность социально ценностных обстоятельств, влияющих на личностное развитие студентов, и оказывает на них воспитательное воздействие [1, с. 257]. Как отмечает академик Н.Х. Розов, сегодня исключительную важность имеет социальная адаптация специалиста, его умение работать с людьми, в команде. Выпускники вуза должны уметь комфортно работать в трудовом коллективе любой иерархической сложности, строить деловые отношения с коллегами и начальством, жить в поликультурном, многонациональном обществе, быть терпимыми, толерантными, коммуникабельными [2, с. 3–5].

Вместе с тем успешность окончания всего цикла обучения в вузе зависит от того, насколько быстро и качественно вчерашние школьники смогут адаптироваться к новым требованиям. Поэтому сегодня одной из острейших проблем образования является адаптация студентов-первокурсников к изменившимся социально-психологическим условиям, учебной нагрузке и в целом к резкой смене нового для них мира.

Данный процесс обусловлен неизбежным переходным периодом от обучения в школе к обучению в вузе и характеризуется значительными изменениями подростков в системе отношений. Студенты оказываются в новой для себя среде, где принципиально меняются нормы поведения, ценностные ориентиры. Неизбежным является конфликт интересов: кто-то выражает претензии на лидерство, а кто-то сознательно уходит от этой борьбы, подавляя свои притязания. Конфликт наблюдается во всем: манере одеваться, необходимости ставить интересы нового коллектива выше своих, выстраивать новые виды социальных связей с однокурсниками.

Процесс адаптации представляет собой алгоритм приспособления студентов к принципиально новым условиям социального взаимодействия и обучения. «Погружение» студентов в неизведанную ранее систему психологических связей представляет собой развернутый во времени процесс выработки новых социальных норм, и ключевым звеном становится социально-психологическая адаптация (СПА). Именно она

отвечает за формирование у студента требуемого уровня в учебной деятельности, и от того, насколько быстро и легко она пройдет, зависит степень успешности адаптации студента.

В ходе СПА могут иметь место как положительные, так и отрицательные поведенческие факторы, которые способны оказать непосредственное влияние на скорость процесса адаптации. К отрицательным относятся такие как повышенная учебная нагрузка, психологическая некомпетентность в отношениях со сверстниками и преподавателями, конфликтные отношения с однокурсниками, а также отсутствие психологического и бытового комфорта.

Различные авторы, исследующие проблему СПА, считают главным средством адаптации активное усвоение социальных норм, способов деятельности и ценностей. К социально-психологическим средствам адаптации они относят выработку образцов мышления и поведения, приобретение и развитие навыков межличностного общения. На процесс адаптации к новой культурной среде влияют также и такие индивидуальные факторы, как возраст, черты личности, характер и темперамент, конформизм или неуверенность в себе, а также ситуативные, возникающие помимо воли личности (лимит времени, состояние стресса и т. д.).

В то же время дезадаптация, как обратное явление социальной адаптации, представляет собой психическое состояние, при котором психосоциальный статус человека не соответствует той обстановке, в которой он оказывается, что вызывает трудности приспособления к новым условиям. Дезадаптация является барьером на пути развития личности. Чаще всего она проявляется у студентов на первом курсе по причине резкого изменения привычных условий пребывания.

Происходит это по разным причинам, но одной из главных, по нашему мнению, является несоответствие потребностей личности в новой социальной среде. Этот конфликт порождает психическое напряжение и стресс, при наступлении которого организм автоматически включает защитные механизмы, оберегая личность от дальнейших стрессов. В таком состоянии студент не способен адекватно реагировать на психотравмирующие ситуации.

Симптомы дезадаптации многочисленны. К основным исследователи относят тревожность, упрямство, страхи, неспособность сосредоточиться на чем-либо, неуверенность, агрессию, конфликтность, чувство неполноценности, лживость и различные психосоматические расстройства. Поэтому организация социально-психологической адаптации студентов преимущественно на первом курсе является актуальной и насущной проблемой. Крайне важно сконцентрировать усилия на формировании оптимальной адаптации студентов к обучению, снижению

уровня их тревожности и повышении самооценки, развитии групповой сплоченности.

Обязательными являются создание благоприятного психологического климата в студенческом коллективе, а также изучение психологического состояния студентов в процессе адаптации, проведение тренингов, способствующих снижению уровня тревожности и повышению самооценки студентов, развитие психологической готовности к длительному обучению.

Отдельно следует отметить в СПА роль старосты как органа студенческого самоуправления учреждения, одного из важнейших звеньев в управленческом взаимодействии студентов и администрации вуза. Староста учебной группы является по факту промежуточным звеном между студентами и руководством вуза, выполняет некоторые административные функции [3].

Будучи студентом, староста может помочь сократить зажатость и дистанцию между обучающимися и администрацией вуза, так как находится на более близкой студенту позиции. Он может выступить промежуточным звеном в коммуникации, что поможет студентам легче выражать свои вопросы, сомнения и пожелания.

В случае если староста имеет определенный опыт или обучается в вузе не первый год, он может помочь студентам ориентироваться в новой социальной среде, рассказать об особенностях культуры и традиций высшего учебного заведения, поделиться полезными советами и предложить помощь в освоении новых коммуникативных навыков. Он также может организовать интеграционные мероприятия, на которых студенты смогут установить межличностные связи.

Староста также может стать эмоциональной опорой для студентов, поддержать своих сокурсников, выслушать их проблемы и предложить помощь. Он может создать дружескую атмосферу в группе и показать, что студенты не остаются один на один с проблемами. Дополнительно следует отметить и такую важную функцию, как организация старостой дополнительных мероприятий, направленных на преодоление коммуникативных барьеров, а также неформальных встреч, в ходе которых может осуществляться общее знакомство однокурсников между собой.

Умение работать с группой, организаторские способности и влияние на окружающих считаются наиболее важными качествами старост [4, с. 127]. Положительными сторонами своей деятельности старосты отмечают повышение мотивации к учебе, развитие лидерских качеств и ответственности, получение информации из первых уст, общение с коллективом, повышение интереса к общественной жизни, развитие доверия к окружающим, получение опыта работы старостой [3, с. 193].

Однако успешность выполнения данной работы старостой может осложнять ряд объективных и субъективных обстоятельств, связанных

с психологией управления. К таковым относятся нехватка свободного времени или возможностей, отсутствие финансирования или личная финансовая несостоятельность отдельных членов коллектива, а также межличностные конфликты внутри группы. Кроме того, у старосты может попросту не оказаться необходимых морально-деловых качеств для сплочения коллектива.

Часто проблема кроется в том, что назначение старосты происходит административно-командными правами, без глубокого изучения личности. Помимо этого, за время нахождения в должности староста по ряду причин может не занять соответствующее положение в коллективе. Для решения этих проблем необходимо проводить обучение членов старостата, улучшать коммуникацию между ними и повышать мотивацию студентов к участию в работе совета старост, а также создать четкие правила работы старостата.

Таким образом, староста играет важную роль в социально-психологической адаптации студентов. От его персональных деловых качеств, усилий и компетенций в немалой степени зависит та оперативность, с которой студенческий коллектив на первом году обучения может пройти сложный процесс социальной адаптации к изменившимся условиям. Староста своим авторитетом и влиянием может снизить стрессовые ситуации и вызовы, с которыми студенты сталкиваются в первые годы обучения в вузе, а также он способствует активному усвоению социокультурного опыта студенческим коллективом [5, с. 13]. Вместе с тем со стороны администрации вузов также требуется уделить должное внимание проблемам старостата и глубже вникать в процессы выбора, обучения и последующей поддержки старост как активных проводников идей и директив управленческого состава вуза.

#### **Список использованных источников**

1. Педагогика / под ред. П.И. Пидкасистого. – М., 2016. – 408 с.
2. Розов, Н.Х. Значение психологии и педагогики для подготовки высококачественных выпускников высшей школы / Н.Х. Розов // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 20, Пед. образование. – 2017. – Вып. 2. – С. 3–10.
3. Филясова, Ю.А. Староста академической группы в университете: предпосылки для формирования управленческих навыков и лидерских качеств / Ю.А. Филясова, Д.Д. Хребтович // Информация – Коммуникация – Общество (ИКО-2019) : тр. XVI Всерос. науч. конф., Санкт-Петербург, 24–25 янв. 2019 г. – СПб., 2019. – С. 372–378.
4. Городецкая, И.В. Проблема лидерства в студенческой среде ВГМУ / И.В. Городецкая, В.В. Горбачёв, Н.А. Клопов // Вестн. Витебск. гос. мед. ун-та. – 2014. – № 1. – С. 121–128.

5. Моделирование профессиональной социализации студенческой молодежи в условиях социальной неопределенности : моногр. / Л.В. Тарасенко, О.А. Нор-Аверян, В.А. Кирик, Г.А. Угольницкий, Н.Х. Гафиатуллина, М.А. Васьков ; под ред. Ю.Г. Васькова. – Ростов н/Д, 2016. – 220 с.

УДК 005.32-057.177

*М.В. Михайловская, В.В. Сергеевич*

## **ВЛИЯНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА РУКОВОДИТЕЛЯ НА ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ**

Задачи, которые стоят перед руководителем, предполагают определенные навыки контроля и управления своими эмоциями, поиск необходимой информации для принятия важных управленческих решений путем распознавания эмоционального состояния партнера, адекватного восприятия полученной информации.

Эмоциональный интеллект (EQ) – это вид интеллекта, который включает в себя способность осознавать и распознавать собственные эмоции, эмоции других людей, а также управлять ими. Данный термин был введен в 1990 г. Дж. Майером и П. Саловеем. Эмоциональный интеллект состоит из нескольких компонентов: самосознание, умение контролировать собственные эмоции, социальное сознание и умение управлять взаимоотношениями [1, с. 30]. Для каждого человека уровень развития каждого из представленных компонентов может быть различным. К примеру, один человек может хорошо справляться со своими эмоциями, но иметь слабое влияние на других, а другой человек может быть сильным лидером во взаимоотношениях, но не уметь контролировать свои эмоции [2, с. 18].

Эмоциональный интеллект играет значимую роль для руководителей, поскольку важно, чтобы они могли полностью раскрыть потенциал своих сотрудников и обеспечить эффективное руководство. Руководитель, который умеет устанавливать эмоциональную связь со своей командой, обладает способностью воздействовать на персонал более эффективно и достигать желаемых результатов. Если руководитель является эмоционально привлекательным лидером, он создает атмосферу доверия и взаимопонимания среди сотрудников. Руководителю необходимо демонстрировать понимание и чувство эмпатии к потребностям и эмоциям своей команды. Благодаря этой способности руководитель может эффективно мотивировать своих сотрудников и стимулировать их к достижению целей [2, с. 19]. Руководитель сможет лучше понимать индивидуальные предпочтения, потребности и сильные стороны каж-