in a foreign language by the certificate, two reviewers from different university than home and requirement of posting doctoral reviews and summaries on the internet. New function of co-supervisor, person with a doctoral degree, which supports doctoral supervision in the doctoral defense.

4. The main changes concern obtaining the degree of habilitated doctor. So far, the person submitted application for habilitation process to the Faculty Council, according to the new regulations it is required to submit application to the Central Commission for Scientific Degrees, which appoints reviewers and indicates the Faculty Council, which will refer to the application committee. In this situation, there are no habilitation colloquium and habilitation lecture.

5. In applying for the title of professor, achievements such as: scientific publications, experience in managing research teams, three supervisions and two reviews in doctoral or habilitations procedures will play a significant role. Moreover activities such as research fellowships and scientific work in foreign institutions will be equally important.

LIST OF REFERENCES

1. Act of 14 March 2003. Degrees and Title and Degrees and Title in the field of art. Acts. Laws of 2003, No. 65, item 595.
2. Act of 7 July 2005 Law on Higher Education. OJ No. 164, 2005 item 1365.
3. The Act of 30 April 2010 on the principles of science Journal. U. No. 96, item 615.
4. Act of April 30, 2010, the regulations implementing the law reforming the education system. Acts. Laws 2010, No. 96, item 620.
5. Act of 30 April 2010 on the National Research and Development Centre, Coll. U. No. 96, item 616.
6. Act of 30 April 2010 on the National Center for Science, Coll. U. No. 96, item 617.
7. Act of 30 April 2010 on research institutes, Coll. U. No. 96, item 618.
8. Act of 30 April 2010, the Polish Academy of Sciences, Journal. U. No. 96, item 619.
9. Act of 18 March 2011. Act - Law on Higher Education, the Law on Academic Degrees and Title and Degrees and Title in the field of art and some other laws.
10. Assumptions for the amendment of the Act - Law on Higher Education and the Law on Academic Degrees and Title and Degrees and Title in the field of art. MNiSzW, 2009.

УДК 159.9.07(476)

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ВЫГОРАНИЕ – ИЗЛЕЧИМЫЙ СИНДРОМ

Козлов А.А., Дорошкевич И.Н.
УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

Согласно общему мнению зарубежных психологов «синдром психического (эмоционального) выгорания» определяется, как состояние эмоционального, психического и физического истощения, развивающегося в результате хронического неразрешённого стресса на рабочем месте. Большинство специалистов в данной области рассматривают синдром как совокупность трёх основных составляющих:

эмоциональное истощение (ощущение психологического перенапряжения, отсутствие энтузиазма в работе и т.д.);

РЕПОЗИТОРИЙ ГГАУ

деперсонализация (равнодушное отношение к окружающим, внутреннее раздражение, пессимизм, конфликтность и др.);

сниженная рабочая продуктивность (потеря уверенности в себе с профессиональной точки зрения, снижение самооценки и пр.).

К основным факторам, способствующим появлению и усугублению «эмоционального выгорания» аналитики относят следующие:

- *личностные особенности* (эмпатия, гуманность, мягкость, увлекаемость, идеализированность, интровертированность, фанатичность и другие врождённые черты характера);

- *ролевой фактор* (ролевая конфликтность и неопределенность, то есть внутренняя сущность человека, подсознательно отвергает тот род деятельности, которым он занимается);

- организационный фактор (многочасовой характер работы, отсутствие должной оценки её результатов, неудовлетворительные санитарно-гигиенические условия труда и т.д.).

Объектом данного исследования выступили педагогические коллективы кафедр экономического факультета УО «ГГАУ».

Целью исследования являлся анализ психологического состояния сотрудников, а также формулировка основных направлений улучшения психологического состояния педагогических работников.

В основу анализа положен тест, позволяющий диагностировать степень тревожности и депрессивности человека. Первая составляющая определяется в значительной мере личностными и ролевыми особенностями, а воздействие на вторую – во многом дополняется зависимостью от организационных факторов. Анализ полученных данных позволяет говорить о существовании определённой взаимосвязи указанных показателей (общий коэффициент корреляции (R) равен 0,55), кроме того, очевиден факт совокупного их влияния на работоспособность персонала и, как следствие производительность его труда. Причём результаты опроса свидетельствуют о том, что указанную зависимость во многом определяет гендерный состав работников: у преподавателей мужчин зависимость «тревожность-депрессия» достаточно сильная (R=0,68), у женской половины связи не отмечено (R=0,20).

Вопреки статистическим данным зарубежных экспертов, у исследуемого коллектива не выявлено зависимости коэффициентов тревожности или депрессии от возраста или стажа работы (R=0,17-0,26).

Наиболее пристальное внимание нами уделено показателю, характеризующему степень депрессивности, который позволяет экстраполировать полученные значения коэффициента на самую прогрессивную, в настоящее время, пятиступенчатую структурную модель «психологического выгорания» Дж. Гринберга (рис. 1).

К критическим стадиям не отнесён ни один участник опроса, что внушает определённый оптимизм.

11% респондентов определили для себя стадию «хронические симптомы» (проявляются необъяснимая усталость, снижение иммунитета, хроническая раздражительность, обостренная злобе или чувству подавленности, постоянное ощущение нехватки времени – синдром менеджера).

РЕПОЗИТОРИЙ ГГАУ

На стадии «недостаток топлива» оказалась основная масса сотрудников – 68%. Указанный этап характеризуется проявлением апатии, возникновением проблем со сном, потерей интереса к своему труду или исчезновением привлекательности работы и её продуктивности. Однако улучшить ситуацию может дополнительная мотивация и стимулирование работника.

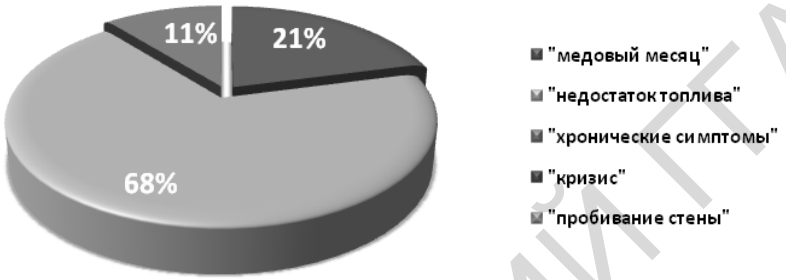

Рисунок 1 – Распределение опрошенных по стадиям «эмоционального выгорания», %

Пятая часть опрошенных (21%) отнесла себя к стадии «медовый месяц» – когда работник обычно доволен работой и заданиями, относится к ним с энтузиазмом, отличается высокой работоспособностью и энергичностью.

Таким образом, для улучшения ситуации в перспективе руководству ВУЗа следует минимизировать негативное влияние стадии «недостаток топлива» за счёт применения экономических рычагов стимулирования труда (повышением оплаты). Кроме того, следует активнее использовать такие способы, как повышение квалификации сотрудников посредством обучения, обогащение работы за счёт введения элементов новизны в образовательный процесс (технических новшеств), распределение заданий и обязанностей с учетом индивидуальных склонностей работников, многовекторная конструктивная оценка результатов работы.

УДК 378.663 : 378.147 (476.6)

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ СПЕЦИАЛИСТА – ОСНОВНОЙ КРИТЕРИЙ ЕГО ВОСТРЕБОВАННОСТИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Корватовская Л.В., Мельник Л.М.
УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

Высокая динамика интеграционных процессов в образовательном пространстве, с одной стороны, а также необходимость ускорения в развитии национальной экономики, с другой стороны, определяют траекторию развития подготовки кадров в области экономики, включая и учетно-аналитическую работников.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГАУ