

ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ У НАУЦІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглянуто основні проблеми молоді у науці та способи їх вирішення, типи молодіжної наукової діяльності.

Ключові слова: наука, керування науковим процесом, проблеми молоді у науці, конфлікт, мотивація.

Abstract

The main problem of youth in scientific activity and ways of solution, types of youth scientific activity.

Keywords: science, management of scientific process, problems of youth in science, conflict, motivation.

Вступ

Сучасна епоха характеризується не тільки бурхливими злетами і падіннями, але і зміною мислення і зламу парадигм. Це епоха прискороного прогресу і неминучих стресів, епоха швидких змін.

Молодь – складний механізм, у котрому бурлять ідеї, технології та геніальність. У ньому переплітаються і уживаються інтереси особистості і груп, стимули і обмеження, жорстка технологія і інновації, безумовна дисципліна і вільна творчість, нормативні вимоги і неформальні ініціативи. У організацій є свій вигляд, своя культура, свої традиції і репутація. Перерахуємо деякі ключові фактори змін:

- Вищі вимоги – гостра конкуренція в більшості областей означає, що кожен отримує кращий сервіс, кращу якість і більш широке коло товарів і послуг. Цикли життя товарів і послуг скорочуються, і на ринках з'являється все більше нових ніш. Щоб підтримувати конкурентоспроможність, молодь повинна пропонувати кращу якість і бути в змозі створювати нове або вміти покращувати старе.

- Технологія – інформаційна технологія серйозно впливає на те, як відбувається пізнання і навчання, як здійснюється управління навчального процесу.

- Інші, неінформаційні, технології також надають глибокий вплив на науку і молодь. Зокрема, біотехнологія дозволяє винаходити раніше невідоме та унікальне.

Всі перераховані фактори створюють нестійку й непередбачувану середовище, яка означає, що молодь знаходиться в стані постійної зміни, постійного розвитку та руху вперед.

Психологічні фактори виникнення конфліктів молді та науки, методи їх вирішення та мотивація

Оскільки кожен із нас має різний характер, тому їм притаманні і різні психопатії та акцентуації характеру [1]. Основними типами психопатіями і акцентуаціями характеру є:

- Гіпертимний тип. Гіпертимно-нестійкий варіант психопатизації є найбільш частим. Тут жага розваг, веселощів, ризикованих пригод все більш виступає на перший план і штовхає на зневагу заняттями і роботою, на алкоголізацію і вживання наркотиків, на сексуальні ексцеси – як висновок, може привести до асоціального способу життя.

- Гіпертимно-істероїдний варіант зустрічається значно рідше. На тлі гіпертимності поступово вимальовуються істероїдні риси. При зіткненнями з життєвими труднощами, при невдачах, в відчайдушних ситуаціях і при загрозі серйозних покарань виникає бажання до демонстративних суїцидних дій, справити враження своєю незвичайністю, похвалитися.

- Гіпертимно-афективний варіант психопатизації відрізняється посиленням рис афективної вибуховості. Спалахи роздратування і гніву, нерідко властиві гіпертимам, коли вони зустрічають протидію або зазнають невдач, тут стають особливо бурхливими і виникають з найменшого приводу.

- Циклоїдний тип. У підлітковому віці можна бачити два варіанти циклоїдної акцентуації: типові і лабільні циклоїди. З настанням пубертатного періоду виникає перша субдепресивна фаза. Її відрізняє схильність до апатії і дратівливості. Серйозні невдачі і нарікання оточуючих можуть поглибити субдепресивний стан або викликати гостру афективну реакцію із суїцидними спробами. У типових циклоїдів фази звичайно нетривалі і тривають два-три тижні. У лабільних циклоїдів фази набагато коротші.

- Лабільний тип. Головна риса - крайня мінливість настрою. Настрою притаманні не тільки часті і різкі зміни, а й значна їх глибина.

Це все може призвести до конфліктних ситуацій. Основними методами попередження та вирішення конфліктів є мотивація молоді та управління науковим процесом.

Рівень мотивації визначається показниками, які відображають систему заохочень і рівень віддачі. Тут же розглядаються рівень і причини ротації кадрів у відділі.

Рівень віддачі від проведених заходів щодо навчання можна розраховувати за допомогою показників, що характеризують нововідкриті напрямки в роботі групи студентів після проведення навчання, збільшене число обслужених процесів та інновацій тощо.

Як і у інших груп, мотивація базується на потребах і цінностях, досить глибоко вивчених в великій науковій літературі з проблем трудової мотивації. У той же час має місце певна, а часом - дуже значна специфіка, обумовлена особливостями менталітету, ціннісних орієнтацій і установок фахівців.

Насправді фахівці володіють різноманітними особистісними і професійними якостями. Проте, для молоді, особливо у сфері ІТ-галузі характерні деякі особливості, що беруть початок в комплексі професійних цінностей і неписаних правил поведінки, що склалися за порівняно невеликий 50-річний період існування ІТ-галузі. Такі цінності і зразки поведінки передаються провідними ІТ-фахівцями їх наступникам через установки професійної діяльності, алгоритми мислення, окремі вчинки і технологічні операції і т.д [2].

Для успішного управління вкрай важливе розуміння і визнання конфлікту закономірним явищем в суспільстві. Більш того, необхідно розуміти, що конфлікт є рушійною силою розвитку як невеликої організації, так і суспільства в цілому. Тут дуже важливим кроком з боку керівника є визнання можливості активного і позитивного впливу на конфлікт. Такий підхід розширює і поглиблює ставлення до конфліктів, ця проблема стає багатоплановою. Поняття "управління конфліктом" і виражає сутність того, як необхідно діяти у відношенні до конфліктних явищ.

Управління конфліктом включає в себе, перш за все, прогнозування конфліктів, попередження одних і разом з тим стимулювання інших, наприклад, змагання між співробітниками, спрямоване на підвищення якості продукції, що випускається, і вже потім припинення і придушення конфліктів, їх регулювання і дозвіл [3].

Як зазначили вище, основним позитивним методом вирішення конфліктів є переговори і спілкування.

1. Не переривайте спілкування, бо відмова від спілкування породжує і визначає конфлікт.
2. Не застосовуйте силу, щоб виграти в боротьбі за допомогою примусу, погроз, ультиматумів.

Перевірка виконання. Не слід думати, що одноразова дія може вирішити особистісні конфлікти, вона може тільки заховати проблему, і в результаті ми можемо не бути інформовані про підґрунтя. Постійно спостерігайте за розвитком ситуації і досліджуйте її знову і знову.

Висновки

Отже, проблеми молоді та науки мають стосуватися усіх або більшост. Задля якісного навчального процесу та бажання молоді досягати нових вершин в закладах, насамперед необхідно звертати увагу на морально-психологічний стан кожного із студентів, проводити незаплановані бесіди як індивідуально з кожним із них так і з усією групою відділом. Це дасть велику можливість зняти напругу у колективі та підняти показники ефективності у науц та навчальному процесі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Чкадуа Л.Ш. Психологические аспекты управления: [Електронний ресурс] /Чкадуа Л.Ш. // 2009. – Режим доступу до статті: <http://journal.itmane.ru/node/67> (дата звернення: 01.03.2021).
2. Труш Ю. Л., Гриценко А. О. Мотивація персоналу на підприємствах в сучасних умовах господарювання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/23596/1/2.pdf> (дата звернення: 01.03.2021).
3. Зазыкин В. Профилактика конфликтов в коллективе [Електронний ресурс] / Зазыкин В. – Режим доступу : <http://www.hr-portal.ru> (дата звернення: 01.03.2021).

Кіп्राх Давид Романович – студент групи 2БС-176, факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: davidkiprach@gmail.com

Kiprach D — Faculty of Information Technologies and Computer Engineering, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email: davidkiprach@gmail.com