

нему удар, затем снова отбивает мяч. Таким образом, за время полета мяча до его возвращения игроку необходимо выполнить не одно движение, как обычно, а два. Анализ таких показателей, как частота сердечных сокращений (ЧСС), темп движений (ТД), характеризующих интенсивность занятия, свидетельствует об их приросте в среднем на 70 % для темпа движений, для ЧСС — на 76,2 %. Кроме этого, использование «колеса» предполагает подбор заданий в зависимости от уровня подготовленности студента, стиля его игры (атакующий, защитный) и оптимального нормирования нагрузок.

Метод ограничения зоны попаданий (метод мишени). В его основе лежит многократное выполнение какого-либо технико-тактического приема в заданную ограниченную зону. Совершенствование точности попаданий тесно связано с развитием способности управлять своими движениями во времени и пространстве, а также в дозировании усилий. Данный метод способствует развитию координационных способностей, имеющих немаловажное значение для игр в настольный теннис. Метод мишени существенно не влияет на интенсивность занятия, вместе с тем позволяет повысить координационную сложность тренировочных заданий, максимально приблизив их к соревновательным условиям.

Данные методы апробированы и используются в учебно-тренировочном процессе студентов-спортсменов. Приведенные выше методические подходы способствуют повышению интенсивности учебно-тренировочного занятия, создают предпосылки для роста потенциальных возможностей студентов, специализирующихся в настольном теннисе.

Е.К. Куликович, БГЭУ (Минск)

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ В УПРАВЛЕНИИ КОЛЛЕКТИВОМ

Как известно, эффективность управления коллективом во многом определяется психологическим климатом, складывающимся в трудовом коллективе. Однако сиюминутная оценка основных факторов, влияющих на психологический климат, не дает руководителю необходимую для целенаправленного воздействия информацию. Только систематический мониторинг этих факторов

позволяет оценить процессы, происходящие в коллективе, и своевременно внести коррективы в стратегию и тактику управленческой деятельности.

Кафедра физической культуры и спорта БГЭУ в этом плане представляет собой весьма интересный объект изучения: кафедра состоит из 45 преподавателей разного возраста, стажа работы, квалификации. С этим связано разделение кафедры на малые неформальные группы, которые вступают в сложные взаимоотношения. Естественно, что в этих условиях сохранение целостности коллектива, его управляемости актуализирует задачи социально-психологической диагностики.

Приступая к исследованию в 1995 г., мы выявили основные факторы, определяющие психологический климат в коллективе: удовлетворенность заработной платой за выполняемую работу; удовлетворенность условиями для трудовой деятельности (состояние спортивной базы, обеспеченность инвентарем и т.д.); удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами; удовлетворенность взаимоотношениями с руководителем.

Наиболее сложным оказалась оценка удовлетворенности заработной платой. Зарплата — вообще весьма относительная величина: ее можно оценивать относительно удовлетворения материальных потребностей; относительно личного трудового вклада; относительно зарплаты, получаемой за аналогичную работу в других организациях, или относительно других секторов народного хозяйства.

Что же показал социально-психологический мониторинг?

1. Удовлетворенность зарплатой в целом отражает динамику социально-экономического развития Республики Беларусь. Максимальные величины удовлетворенности достигнуты в 1997/1998 и 1998/1999 учебных годах, затем началось быстрое снижение этих показателей. Желание перейти на новое место по специальности имеет почти ту же тенденцию, но на более низком уровне в связи с полимашем реального положения в других спортивных организациях.

2. Динамика удовлетворенности отношениями между преподавателями кафедры и с заведующим сходна. Эти факторы являются определяющими степень удовлетворенности работой. При чем они сказываются не на удовлетворенности в целом, а на степени этой удовлетворенности (изменении высоких оценок + 2).

3. Удовлетворенность условиями труда напрямую зависит от совершенствования материально-технической базы и обеспеченности спортивным инвентарем и слабо связана с удовлетворенностью работой.

Выводы.

1. Удовлетворенность оплатой труда является определяющим фактором психологического климата в трудовом коллективе. При изменении этого фактора соответственно меняются и все остальные показатели. Изменение удовлетворенности зарплатой не столько сказывается на реальной готовности сменить работу, сколько на состоянии общей неуверенности, сомнениях в выбранной профессии.

2. Общая удовлетворенность работой представляется недостаточно информативным показателем в управлении. Интерес для руководителя представляет степень этой удовлетворенности.

3. Удовлетворенность условиями труда является локальным (дополнительным) фактором психологического климата в коллективе. Его положительное влияние наблюдается при высокой степени удовлетворенности другими факторами.

Н. А. Кондакова, БГЭУ (Минск)

ПРИНЦИПИАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ В ВУЗАХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

Использованию средств физической культуры и спорта с целью общей и профессионально-прикладной физической подготовки студентов вузов посвящено немало работ, в первую очередь отечественных специалистов. Тем не менее вопросы, связанные с использованием физических упражнений для повышения устойчивости организма к влиянию специфических для специалистов экономического профиля заболеваний, возникающих в процессе трудовой деятельности, все еще не получили должного отражения в практике физического воспитания и требуют специального изучения.

Анализ и обобщение данных литературных источников и результаты собственных исследований позволяют сделать следующие выводы.

1. Профессиональная деятельность специалистов умственного труда, к которым относятся экономисты, характеризуется следующими признаками: однообразием рабочей позы с напряженностью мышц спины, шеи, плечевого пояса; однотипной структурой двига-