

Заключение. Анализируя все выше сказанное следует отметить, что идея Диалога М.М. Бахтина на сегодняшний день несколько не утратила своей актуальности, и, даже более того, обрела новые сферы применения и осмысления того базиса, который был заложен в нее почти сто лет назад. Особую значимость идея Диалога приобретает в исследованиях, касающихся развития и совершенствования взаимоотношений людей, выстраивания новых способов их коммуникации и качественного обогащения оной. В контексте формирования и развития взаимоотношений субъектов замещающего родительства, идее Диалога, вероятно, нет равных, так как она затрагивает самую суть и причинность появления такой формы устройства детей – помощь в формировании и развитии цельности и целостности личности как активного субъекта своей собственной жизни.

Список использованной литературы:

1. Бахтин, М.М. Проблемы творчества Достоевского. Проблемы поэтики Достоевского. 5-ое изд., доп. / М.М. Бахтин. – Киев: Next, 1994. – 511 с.
2. Бузгалин, А.В. Следующие сто лет М. Бахтина: диалектика диалога versus метафизика постмодернизма / А.В. Бузгалин, Л.А. Булавка // Вопросы философии. – 2000. – №6. – С.119–132.
3. Дьяконов, Г.В. Концепция диалога М.М. Бахтина – основа экзистенциально-онтологической психологии / Г.В. Дьяконов // Соціальна психологія [Електронний ресурс]. – 2006. – № 5 (19). – С. 45–55. – Режим доступа: URL: <http://hpsy.ru/public/x2780.htm>. – Дата доступа: 04.09.2018.
4. Янчук, В.А. Диалог как ресурс развития психологического знания: монография / В.А. Янчук [и др.]; под науч. ред. В.А. Янчука; Брест. гос. ун-т им. А.С. Пушкина, Акад. последиплом. Образования. – Брест: БрГУ, 2017. – 118 с.

Ходченко В.В. (Научный руководитель – Милашевич Е.П., старший преподаватель)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

СОДЕРЖАНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ГРУППОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Введение. Взаимодействие человека как личности с окружающим миром осуществляется в системе объективных отношений, которые складываются между людьми в их общественной жизни. Отражением этих объективных взаимоотношений между членами группы являются межличностные отношения, понимаемые как субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний людей в ходе совместной деятельности и общения [1].

Проблема межличностных отношений в группе вызывает интерес со стороны отечественных и зарубежных исследователей, что подтверждается большим числом публикаций (Н.Н. Обозов, Е.М. Дубовская, А.В. Петровский, К.К. Платонов, Г.А. Моченов, К. Левин, Я.Л. Морено, Л. Фестингер, Ф. Фидлер и др.). Признанным является тот факт, что межличностные отношения опосредуются содержанием, целями, ценностями и организацией деятельности совместной и определяют социально-психологический климат в коллективе. Сходную точку зрения мы находим и в других научных трудах, например в исследовании

Н.В. Ивановой показано, что профессиональная деятельность может быть ведущей деятельностью для человека зрелого возраста. Поэтому профессиональный статус и профессиональные роли оказывают значительное воздействие на мотивы, ценности, идеалы личности и, следовательно, на ее поведение и межличностные отношения [2]. В публикации Е.П. Милашевич отмечается, что в возрасте от 32 до 40 лет 80% респондентов на первый план выдвигают активные притязания в профессии, где преимущественно выделяются способность к данному виду деятельности и степень проявления профессиональных качеств [3].

Вместе с тем, несмотря на значительное число проведенных исследований, анализ доступных источников свидетельствует о недостаточной разработанности целого ряда общих и частных вопросов, затрагивающих проблему специфики межличностных отношений в отдельных профессиональных коллективах. Целью исследования явилось изучение межличностных отношений в рабочей группе отдела сбыта и доставки Витебского филиала предприятия «Кока-Кола Белоруссия».

Материал и методы. Значительное количество публикаций, посвященных проблеме межличностных отношений в малой группе (коллективе), является показателем ее актуальности на сегодняшний день. Разработки различных авторов в этой области и существующая на данный момент общая теоретическая основа вопроса имеют свое применение в различных областях психологии, одной из которых является психология труда, развития организации и работы с персоналом. В работе Е.П. Милашевич, посвященной проблеме социальной идентификации в зрелом возрасте показано, что в возрасте 28-31 год преобладает позитивная профессиональная идентификация – «специалист в своём деле», «человек, который сделал карьеру», особенно в мужской выборке. В 32-35 лет доминирующая тенденция – идентификация с социальным положением. Это такие позиции, как «человек, добившийся успеха и признания», «человек, занимающий видное положение в обществе», «авторитет для окружающих». Переживание людьми своего социального статуса как высокого, конечно, добавляет ценности собственной личности. Для мужчин и женщин в возрасте 36-40 лет самоуважение тесно связано с самореализацией, а затем в порядке ранжирования следуют идентификации с семьёй, с профессией («работник своего предприятия», «специалист») [4]. Учитывая эти фактические данные, для диагностики были использованы методы: диагностики личностной и групповой удовлетворенности работой, диагностики межличностных отношений (А.А. Рукавишников), определения индекса групповой сплоченности Сисшора. Объект исследования – 20 человек мужского пола в возрасте от 21- 46 лет.

Результаты и их обсуждение. Оценка результатов диагностики личностной и групповой удовлетворенности работой, свидетельствует о том, что 9,5% специалистов вполне удовлетворены личностной и групповой работой, 55,8% опрошенных удовлетворены, 29,3% респондентов не вполне удовлетворены. При этом обработка среднеарифметических данных практически совпадает с данными по каждому сотруднику. Результаты анализа по каждому сотруднику говорят об отсутствии “перекосов” в показателях удовлетворенности. Следовательно, все члены исследуемой группы довольны условиями труда и коллективом. Так же полученные данные можно интерпретировать как наличие взаимного доверия в группе и отсутствие трудностей в налаживании контактов.

Индекс групповой сплоченности Сисшора в рабочей группе выше среднего. Средние показатели находятся в диапазоне удовлетворенности сплоченностью. В целом сотрудники характеризуют психологический климат в коллективе как благоприятный, присутствует согласованность и согласие во взаимоотношениях.

Исходя из анализа результатов исследования межличностных отношений, можно констатировать, что работники чувствуют себя комфортно в общении с членами рабочей группы, но имеют тенденцию к взаимодействию с небольшим количеством сотрудников. Проявляют старание брать на себя ответственность, соединенную с ведущей ролью, могут показывать потребность в зависимости и колебаниях при принятии решений, имеют желание не принимать контроль над собой, очень осторожны при установлении близких отношений, осторожны при выборе лиц, с которыми создают более глубокие эмоциональные отношения.

Заключение. Полученные данные могут быть использованы для модификации системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов. Разработанные на основе полученных результатов практические рекомендации могут применяться при разработке групповых и индивидуальных психологических методов оптимизации межличностных отношений в данном профессиональном коллективе для профилактики стрессовых расстройств и эмоционального выгорания у работников отделов сбыта и доставки.

Список использованной литературы:

1. Краткий психологический словарь / Под общей ред. А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского; ред.- составитель Л.А. Карпенко. – 2-е изд., расширенное, испр. и доп. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. – 512 с.

2. Иванова, Н.В. Динамика ценностных ориентаций личности в зрелом возрасте: Дис. ...канд. психол. наук / Н.В. Иванова. – Москва, 1994.

3. Милашевич, Е.П. Стандартизированный опрос как метод изучения притязаний взрослого человека в профессии и социально-ролевых отношениях / Е.П. Милашевич // Психология личности: новые подходы в исследовании: Сборник научных трудов / Под общей редакцией С.Л. Богомаза. – Витебск: Издательство УО «ВГУ им. П.М. Машерова», 2004 – С. 37–44.

4. Милашевич, Е.П. Самоуважение как аспект социальной идентичности в зрелом возрасте / Е.П. Милашевич // Komunikowanie sie a jakosc zycia czlowieka/ Uwarunkowania psychologiczno-spoleczne. – Raciborz, 2009. – С. 46–49.

Хомич Э.И. (Научный руководитель – Кияшко Д.Ю.,
канд. психол. наук, старший преподаватель)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

УРОВЕНЬ ТРЕВОЖНОСТИ У ЛИЦ, ПЕРЕСЕКАЮЩИХ ГОСУДАРСТВЕННУЮ ГРАНИЦУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ, И СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ПОГРАНИЧНОЙ СЛУЖБЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Введение. Тревожность – это индивидуальная психологическая особенность, проявляющаяся в склонности человека к частым и интенсивным переживаниям состояния тревоги. В литературе чаще всего выделяются следующие группы причин возникновения тревожности: субъективные (информационные) причины: представление об исходе предстоящего события; завышение субъективной значимости предстоящего события; объективные причины: экстремальные условия; ситуации, связанные с неопределенностью исхода; утомление; беспокойство по поводу здоровья; нарушения психики; влияние фармакологических средств и других препаратов.