

дентам, их индивидуальных особенностей, касающихся принятия решений позволит повысить эффективность воспитательного и учебного процесса.

Список использованной литературы:

1. Корнилова, Т.В. Мельбурнский опросник принятия решений: русскоязычная адаптация / Т.В. Карнилова // Психологические исследования. – 2013. – Т.6. – №31. – С.4. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psystudy.ru>. – Дата доступа: 09.01.2019.

2. Кузнецова, Е.Н. Ценностные детерминанты содержания принимаемых личностью решений: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Е.Н. Кузнецова. – Казань, 2007. – 156 с.

Красовская О.И. (Научный руководитель – Косаревская Т.Е.,
канд. психол. наук, доцент)

Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Процесс становления личности происходит при её взаимодействии с обществом, коллективом, социумом. Человек живет по законам коллектива, в котором проводит свою жизнь, реализуя себя и возвращая обществу постигшее в нем. Оказываясь членом трудового коллектива, человеку приходится взаимодействовать с другими его членами, что-то отдавая им, а что-то получая взамен, осуществляя, таким образом, формирование межличностных отношений.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что показатели эффективности деятельности того или иного трудового коллектива находятся в определенной зависимости от ряда социально-психологических явлений, среди которых межличностные отношения сотрудников занимают ведущую позицию. Исследователи приходят к мнению, что благоприятные межличностные отношения оказывают положительное влияние на рост продуктивности труда, способствуют формированию желания сотрудников не менять место работы. Освещение данной проблемы отечественными и зарубежными авторами также свидетельствует в пользу ее актуальности и стабильного интереса не только психологов.

Огромное влияние на изучение межличностных отношений ещё в к. XIX – н. XX вв. оказали работы американского социолога Ч. Кули и немецкого философа и социолога Г. Зиммеля. Исследователи впервые обратили внимание не на личность «вообще», а на её особенности и формирование социальной природы индивида в процессе взаимодействия с группой, в которой возникают контакты «лицом к лицу», другими словами, межличностные отношения.

Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, В.Н. Мясищев, С.Л. Рубинштейн и другие психологи определяли межличностные отношения как значимый момент психического развития человека и формирования его как личности. Их разработки дали представление о важности процесса межличностного взаимодействия между людьми, в первую очередь, для формирования их представлений друг о друге, выработке навыков общения и отношений, для осуществления обмена результатами деятельности, идеями, чувствами и т.д.

Интерес к изучению психологических особенностей межличностных отношений проявляли значительное количество психологов (Г.М. Андреева, Е.С. Кузьмин, К.К. Платонов, Б.Ф. Ломов, А.В. Петровский, Я.Л. Коломинский, А.А. Реан и др.).

Реальностью межличностных отношений Г.М. Андреева определяет общение, которое вынуждено совместной жизнедеятельностью людей и необходимо осуществляется при самых разнообразных межличностных отношениях, т.е. дано и в случае положительного, и в случае отрицательного отношения одного человека к другому [1, с. 73].

Целью нашей работы явилось изучение взаимосвязи межличностных отношений и удовлетворенности работой в трудовом коллективе.

Материал и методы. Объектом исследования была удовлетворенность работой сотрудников компании ООО «Группа компаний «Ресурсконтроль», работающих в сфере спутникового мониторинга транспорта, занимающихся рекламной и аналитической деятельностью. Количество – 26 человек (16 – мужчины, 10 – женщины); возраст от 24 до 40; образование – среднее и высшее. В ходе исследования мы применили методику общей оценки психологического климата в коллективе (ОПК); методику В.В. Бойко «Диагностика уровня эмпатии»; методику «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой» В. А. Розановой [2; 3].

Результаты и их обсуждение. В ходе исследования установлено, что 38% опрошенных (10 человек) считают психологический климат неустойчивым, но достаточно благоприятным; 34% сотрудников (9 человек) – благоприятным и здоровым, 19% (5 человек) – средне благоприятным, 3% (1 человек) – неблагоприятным. Общий психологический климат в коллективе можно оценить как неустойчивый, но достаточно благоприятный.

Данная методика позволила сделать вывод о наиболее проблемных точках, вычислив средний коэффициент субъективных оценок для каждого из 13 пунктов ОПК.

Жизнерадостное настроение и стремление к коллективной работе у сотрудников данной организации достаточно условно и не устойчиво. В организации много внимания уделяется вновь прибывшим сотрудникам, их вводят в курс дела и первое время активно поддерживают, а ведь именно конструктивное протекание процесса адаптации позволяет человеку достичь эффективности в деятельности.

Диагностика уровня эмпатии по методу В.В. Бойко позволяет назвать два преобладающих канала эмпатии у большинства сотрудников – проникающая способность в эмпатии (58%), способствует созданию доверительной атмосферы, и установки, способствующие эмпатии (56%), которые облегчают действие всех эмпатических каналов. Наименее задействованные каналы – рациональный (35%) и интуитивный (32%). Также видно, что у сотрудников данной организации преобладает заниженный уровень эмпатии – 58% (15 человек), очень низкий уровень – 31% (8 человек), средний уровень – 11% (3 человека), высокий уровень не выявлен.

Удовлетворённость сотрудников работой оценивалась по методике В.А. Розановой. Среди опрошенных 22 сотрудника в целом удовлетворены своей работой. Удовлетворение у сотрудников вызывает компетенция их начальника – 60%, удовлетворенность зарплатой в соответствии трудозатратам – 60%, требования работы к своему интеллекту – 60%. Тем не менее, 44% участников опроса не удовлетворены слаженностью действий сотрудников организации и 20% – ещё в большей степени не удовлетворены этой позицией. Такие данные можно объяс-

нить достаточно высокой текучестью кадров и не возможностью в связи с этим установить между работниками достаточно теплых доверительных отношений.

Заключение. Удовлетворенность сотрудников работой в коллективе, эффективность деятельности зависят от многих факторов, в том числе от межличностных отношений, уровня эмпатии, общего психологического климата. Проблемы в межличностных отношениях в коллективе снижают показатели результативности труда и влияют на удовлетворенность сотрудников работой. Исходя из того, что общение всегда присуще повседневной деятельности людей в рабочем коллективе, их ежедневным контактам, руководителям стоит уделять большое внимание умению своих сотрудников выстраивать общение в коллективе, учитывая личностные особенности коллег, таким образом снижая уровень возникновения проблем в межличностных отношениях и способствуя повышению показателей труда.

Список использованной литературы:

1. Андреева, Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений / А.Г. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 376 с.
2. Бойко, В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панфёров. – М.: Мысль, 1983. – 207 с.
3. Духновский, С.В. Диагностика межличностных отношений. Психологический практикум / С.В. Духновский. – СПб.: Речь, 2009. – 141 с.

Крестьянинова Т.Ю. (Научный руководитель – Богомаз С.Л.,
канд. психол. наук, доцент)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПРИНИМАЮЩЕГО ПРОСТРАНСТВА ДЛЯ ЛИЦ С АЛКОГОЛЬНОЙ АДДИКЦИЕЙ

Введение. В официальных данных Национального статистического управления Республики Беларусь за 2018 г указано, что по всей стране зарегистрировано 17632 случаев впервые установленного диагноза алкоголизм, что составляет 185,9 на 100000 населения, в том числе в Витебске и Витебской области 2255 случаев, что составляет 191,8 на 100000 населения. По данным главного управления торговли и услуг Витебского облисполкома в 2018г в г. Витебске продажа алкогольной продукции на человека составила 8,2 литра. По сведениям УВД облисполкома у жителей города изъято 26124 литра самодельных спиртных напитков. Под диспансерным наблюдением в УЗ «Витебский областной клинический центр психиатрия и наркология» в 2018г находилось 19756 человек с диагнозом алкоголизм, по данным на июль 2019 – 20156. Всем обратившимся за медицинской помощью были проведены мероприятия по детоксикации и подавлению влечения к алкоголю, однако, в большинстве случаев наступал рецидив из-за стигматизации общества и самостигматизации, сложностей социализации [1; 2].

Таким образом, существует проблема: лицам, страдающим алкоголизмом и вступившим на путь трезвости, членам их семей, детям, выросших в семьях, где родители страдали алкоголизмом, сложно социализироваться и преодолеть сложившееся в обществе негативное мнение об этой болезни без переживания чув-