

людьми. Предложенный нами диагностический и дидактический инструментарий для выявления сформированности навыков общения может помочь построить эффективную коррекционно-развивающую работу по развитию и коррекции этих навыков у детей с интеллектуальной недостаточностью. Дидактический материал также может быть применен в педагогическом процессе специальных учреждений образования.

**Список использованных источников:**

- 1 Лисина, М.И. Общение, личность и психика ребенка / И.М. Лисина. – М., Воронеж, 1997. – 386 с.
- 2 Бойков, Д.И. Речевая коммуникация учащихся вспомогательных школ-интернатов: Дис. канд. псих. наук / Д.И. Бойков. СПб., 1995. – 198 с.
- 3 Лалаева, Р.И. Нарушения устной речи и система их коррекции у умственно отсталых школьников : Учеб. пособие к спецкурсу / Р. И. Лалаева; Ленингр. гос. пед. ин-т им. А. И. Герцена. – Л. : ЛГПИ, 1988. – 70 с.
- 4 Акулович, А.Н. Своеобразие коммуникативной деятельности у детей с интеллектуальной недостаточностью / И.А. Шарاپова (отв. ред.) – Витебск: УО «ВГУ им. П. М. Машерова», 2012. – 338 с.

УДК 349.2

**СВОЙСТВА ЛИЧНОСТИ РАБОТНИКА И ИХ ЗНАЧЕНИЕ  
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**Т.А. Зыкина**

*Архангельск, Северный (Арктический) федеральный университет  
имени М.В. Ломоносова  
(e-mail: t.zykina@narfu.ru)*

**Аннотация.** Статья посвящена анализу свойств личности работника, которые предложено классифицировать на две группы: естественные и приобретенные. Сделан вывод, что в условиях пандемии изменилось отношение работодателя и государства к учету данных свойств. Приоритет получили естественные свойства работника, что свидетельствует о дальнейшей гуманизации наемного труда.

**Ключевые слова:** работник, личность, естественные и приобретенные свойства личности работника

**T.A. Zykina**

**PERSONAL PROPERTIES OF THE EMPLOYEE IN MODERN CONDITIONS**  
*Arkhangelsk, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov*

**Summary.** The article is devoted to the analysis of the personality traits of an employee, which are proposed to be classified into two groups: natural and acquired. It is concluded that in the context of a pandemic, the attitude of the employer and the state to the accounting of these properties has changed. The priority was given to the natural properties of the worker, which indicates the further humanization of hired labor.

**Keywords:** employee, personality, natural and acquired personality traits of the employee

Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) в ст. 20 работник определяется как физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. При этом правовое положение работника зависит от совокупности его прав и обязанностей, которые в основном находят отражение в действующем законодательстве.

Требования, предъявляемые к современному работнику, не ограничиваются только его профессиональными качествами, но также включают и свойства его личности, поскольку, личность работника должна соответствовать характеру общественных отношений в сфере наемного труда конкретного работодателя, в которые он вступает и на основании которых у него формируются права.

Система прав, приобретенных работником, опирается на его способность к труду, которая, в свою очередь, зависит от индивидуальных особенностей носителя этих прав, включая состояние его физических, психических и моральных свойств. Все свойства, которыми обладает работник также можно разделить на естественные и приобретенные, тесно связанные между собой.

Среди естественных свойств работника выделяются, например, его возрастные, гендерные особенности, темперамент, врожденный психический склад личности. К приобретенным относятся: объем накопленных знаний, умений, навыков, уровень образования и др.

Естественные свойства работника часто являются основанием для дискриминации работника: по возрасту, полу, национальности. Но неравное обращение с работниками не относится к дискриминации, если при этом оцениваются приобретенные свойства: опыт, знания и уровень профессиональной подготовки.

Трудовое законодательство продолжает ориентироваться в большей степени на приобретенные свойства работника. И этому есть объяснение. Работодатель заинтересован в работнике, обладающем необходимыми ему умениями и навыками. Естественные свойства работника, например, могут иметь значение для работодателя, если будущая работа не может быть поручена лицу, не достигшему определенного возраста или женщине. В некоторых случаях работодателю бывает необходим работник определенной национальности.

Но в условиях пандемии коронавируса COVID-19 произошло изменение подхода работодателя к отдельным свойствам личности работника. Объектом особой заботы с его стороны и со стороны государства стало состояние здоровья работника. При этом, независимости от вредности или опасности производства. Как следствие - перевод значительного количества персонала на дистанционный труд.

Введенные законодателем ограничения были направлены на минимизацию контактов людей в процессе труда. Ускоренное внедрение дистанционного направления в использовании наемного труда привело к необходимости изменения и дополнения правового регулирования удаленной работы. Например, в части конкретизации вариантов дистанционного труда, которых ранее не было в российском трудовом законодательстве.

Требования к работникам, выполняющим свои обязанности удаленно, при этом стали меньше зависеть от гендерных или возрастных особенностей работника и все чаще стали основываться на достижении конечного результата труда, что, несомненно, является положительным. Таким образом, дискриминационные устремления, свойствам работодателям, стали менее ощутимы.

Характер труда в условиях пандемии отличает стремление к изоляции участников трудового процесса, но при строгом соблюдении трудовой дисциплины. Дистанционный труд в первую очередь потребовал обновления знаний в области IT технологий как работниками, так и работодателями при их использовании. В процессе применения дистанционного труда расширяются возможности работника по самостоятельному планированию рабочего времени и времени отдыха, что влияет на согласование личных интересов с интересами общественными в процессе производственной деятельности.

Обычный порядок выполнения работы также обновился. Причина заключается в охране здоровья работников, которые не находятся на изоляции. От работников

повсеместно стали строго требовать неукоснительного следования необходимости ношения индивидуальных средств защиты, соблюдения социальной дистанции.

На первый план в современных условиях, включая пандемию, выходят интеллектуальные виды деятельности, информационные технологии, производство услуг. Но не теряют своего значения и другие виды труда, которые осуществляются в строгих рамках санитарно - эпидемиологической обстановки.

Можно констатировать, что в связи с пандемией укрепился курс России на гуманизацию труда, для которой характерны: безопасность, справедливость, демократия и развитие личности: четыре важных принципа.

Безопасный труд характеризуется таким состоянием условий труда, при которых воздействие опасных и вредных производственных факторов на работника исключено или воздействие вредных производственных факторов не превышает предельно допустимых значений. Для понятия справедливости в сфере труда характерно следование принципу равенства: возможностей, продвижения по службе, заработной платы. Демократия в трудовых отношениях связана с участием работников в управлении организацией, в коллективных переговорах и принятии коллективных решений.

В отличие от названных принципов гуманизации труда, процесс развития личности работника занимает многие годы, отражает внутреннее содержание человека как субъекта деятельности и общественных отношений, она проявляется через поступки, которые могут быть совершены бессознательно или сознательно.

Каждый работник обладает индивидуальной неповторимостью, что не всегда удается учесть правовыми способами. Имеются в виду, например, такие изменения в развитии личности, которые связаны с процессом духовного обогащения, ростом самосознания, развертыванием духовного потенциала.

Важное значение имеет наличие у работника убеждений и взглядов. Несмотря на то, что в науке существуют разные подходы в этом направлении, роль естественных свойств человека сложно переоценить. Н.И. Матузов, например, считает, что для признания человека личностью нет необходимости учитывать его взгляды и идеалы [2, с. 8, 65]. А.П. Куницын понимает личность как свободное существо, носителя прав и обязанностей [1, с. 21, 59], а Б.Н. Чичерин видел в личности (лице) разумное существо, обладающее свободной волей и на этом основании правами [3, с. 58].

Относительная самостоятельность личности работника не лишает его ответственности за свои поступки. Обязанности работника, а не только его права, позволяют реально оценить его личность, дают возможность акцентировать внимание на взаимодействии работника с другими субъектами социально-трудовых отношений и, в первую очередь с работодателем. При этом создание обстановки социального сотрудничества представляется наиболее удачной средой существования и развития личности работника.

Личность работника отражает весь комплекс его свойств, как естественных, так и приобретенных. При этом, единство неповторимых личностных свойств конкретного человека образует его индивидуальность, которая характеризует личность с наибольшей полнотой. Индивидуальность личности работника отражается в интеллектуальной, эмоциональной, волевой сфере и сразу во всех сферах психической деятельности.

Однако сложную личность работника нельзя рассматривать как простое сочетание присущих ей свойств. Данное понятие связано с решающей ролью человека в процессе производства. Очевидна необходимость целостного подхода. Сегодня, например, принципиально новым является осознание сложной взаимозависимости естественных свойств работника и результативности его труда, поэтому исследование реальных и потенциальных способностей человека, оказывающих влияние на эффективность его трудовой деятельности приобретает особую важность.

Личность работника следует рассматривать как проявление всей совокупности человеческих качеств, которые влияют на его трудовую активность.

Свойства личности работника в современном обществе определенным образом зависят от состояния технических и экономических факторов производства. Но при этом сам работник тоже представляет собой особый фактор производства. Он может, например, отказаться от условий труда; уволиться по собственному желанию; переучиваться, менять специальность. Так же он может участвовать в протестных действиях, проявляющихся в забастовках или самозащите.

Отличительные компоненты личности характеризуют наиболее яркие свойства работника, по которым можно судить об уровне его индивидуального развития.

В современных условиях сами работники начинают адекватно оценивать свое положение в социально-трудовых отношениях и ценить отношение к себе как к личности. Работодатели все больше осознают важность личностного подхода к работникам. Государство активно поддерживает идею повышения качества рабочей силы.

Многообразная трудовая, общественно - политическая и познавательная деятельность работника связывает его с другими участниками социально-трудовых отношений, что более всего проявляется в отношениях социального партнерства. Соединение знаний, убеждений и практических действий образует новые черты и качества, свойственные тем или иным типам личности работника [1, с. 83].

В заключении следует отметить, что личность работника – это индивидуально определенная совокупность его социально значимых качеств, проявляющихся в сфере труда. Особый интерес в современных условиях противодействия распространению в период пандемии коронавируса представляет личность работника и ее свойства в процессе реализации принадлежащих ему прав, поскольку только тогда можно с уверенностью сказать, что права обретают свою реальность, а воля законодателя – осуществление.

#### Список использованных источников:

- 1 Куницын, А.П. О человеке и праве / А.П. Куницын // Русская философия права: философия веры и нравственности. Антология. СПб., 1997.
- 2 Матузов, Н.И. Правовая система и личность / Н.И. Матузов. – Саратов, 1987.
- 3 Чичерин, Б.Н. Философия права / Б.Н. Чичерин. – СПб.: Наука, 1998.

УДК 159.922.755-053.6:612.8

## ПСИХОСОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ ПОДРОСТКОВОЙ БЕРЕМЕННОСТИ

**Д.Д. Иванова, Н.В. Кухтова**

*Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*

(e-mail: zvetok@tut.by)

**Аннотация.** В данной работе рассматривается такая актуальная проблема нашего общества, как подростковая беременность. Рассматриваются основные социальные риски при наступлении ранней беременности, методы профилактики. Незнание о последствиях раннего начала половой жизни, о методах контрацепции может привести не только к нежеланной беременности, но и к распространению венерических и инфекционных заболеваний, что может привести к серьезным проблемам со здоровьем.

**Ключевые слова:** подростковая беременность, психосоциальные риски, подростковое материнство.