

Богданова Л.В.
ВГУ имени П.М. Машерова, Республика Беларусь, г. Витебск
Студент
lyudochka.bogdanova.88@mail.ru

Циркунова Н.И.
ВГУ имени П.М. Машерова, Республика Беларусь, г. Витебск
Старший преподаватель
cirkunovan@mail.ru

УДК 316.614:331.104.2-027.31

СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

В статье рассматриваются вопросы социализация и адаптация личности в трудовом коллективе, а также формирование личности, как субъекта трудового коллектива.

Ключевые слова: трудовой коллектив, социализация, личность, адаптация.

SOCIALIZATION OF THE INDIVIDUAL IN THE WORK COLLECTIVE: THE THEORETICAL ASPECT

The article deals with the issues of socialization and adaptation of the individual in the work collective, as well as the formation of the personality as a subject of the work collective.

Keywords: labor collective, socialization, personality, adaptation.

Введение. С первых дней своей жизни человек включен в социальное взаимодействие. В ходе общения с другими людьми человек приобретает социальный опыт, который становится неотъемлемой частью его личности. Социализация (от лат. socialis – общественный) – приобщение человека к общественной жизни.

Личность выступает неотъемлемой частью трудового коллектива. Трудовой коллектив можно сравнить с цепью, где каждым звеном выступает сотрудник, который взаимодействует с другими членами коллектива. В процессе взаимодействия каждый может познавать для себя нечто новое, либо вносить свой вклад в коллектив.

Трудовой коллектив является одним из мощнейших факторов социализации каждого своего сотрудника, под которым понимают процесс становления личности последнего, в данном случае, личности человека, как члена трудового коллектива. Как правило, это связано со всеми сторонами деятельности человека, как члена коллектива – с процессом обучения и усвоения индивидуумом норм, ценностей, установок, образцов поведения, которые присущи данному коллективу, а через него и обществу в целом, проводником которого во многом оказывается коллектив в отношении своих членов.

Материал и методы. В ходе написания статьи были использованы теоретические методы: анализ психологической литературы, обобщение и синтез. За основу были взяты труды зарубежных и отечественных психологов, изучавших данные понятия и раскрывшие их значение в своих публикациях.

Результаты и их обсуждение. Анализ литературы по проблеме социализации личности (в частности социализация личности в трудовом коллективе) показал следующее. В рамках структурно-функционального подхода была сформирована теория трудовой мотивации в русле позитивистской методологии (Т. Парсонс, О. Брим, Р. Кениг, В. Брецинка, В. Кукартц, Р. Лафон и др.). По мнению представителей данного направления, стабильность и равновесие социальной системы обеспечиваются за счет социальной адаптации индивидов, *то есть за счет механизма деятельностного взаимодействия в рамках системы.* Процессу трудовой социализации задается определенная мо-

дель личности, хорошо адаптированной к требованиям социальной системы, и устанавливается стабильный социальный контроль [1].

Согласно точки зрения С.А. Артемьева, С.А. Багрецова и др. профессиональная социализация может быть наиболее успешной при взаимодействии четырех субъектов: непосредственно личности, трудового коллектива, общества, соответствующих специалистов. Каждый из этих субъектов оказывает в зависимости от ситуации большее или меньшее влияние. Так, общество формирует соответствующие установки, менталитет и т.п. И если формируемые общественным сознанием взгляды личности в значительной мере расходятся с подходами, сложившимися в коллективе, можно с уверенностью утверждать, что процесс профессиональной социализации будет малоэффективным. Ученые полагают, что соответствующие специалисты, используя соответствующий инструментарий, способны максимально сократить определенный этап процесса профессиональной социализации индивида [1].

Известные ученые Л.И. Божович, И.С. Кон, А.В. Мудрик, Д.Б. Парыгин и др. были единодушны во взглядах на то, что человек приобретает свою человеческую сущность путем овладения социальным опытом через познание, труд, общение, нравственную деятельность, что факторы и механизмы социализации многообразны [2].

По мнению Г.М. Андреевой социализация представляет собой двусторонний процесс, который включает в себя, с одной стороны, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, систему социальных связей; с другой стороны, процесс активного воспроизводства индивидом системы социальных связей за счет его активной деятельности, активного включения в социальную среду. Человек не просто усваивает социальный опыт, но и преобразовывает его в собственные ценности, установки, ориентации. Этот момент преобразования социального опыта фиксирует не просто пассивное его принятие, но предполагает активность индивида в применении такого преобразованного опыта, т.е. в известной отдаче, когда результатом ее является не просто прибавка к уже существующему социальному опыту, но его воспроизводство, т.е. продвижение его на новую ступень. Этим объясняется преемственность в развитии не только человека, но и общества.

Г.М. Андреевой были выделены три основных этапа социализации: дотрудовой (ранняя стадия и стадия обучения), трудовой и посттрудовой.

Трудовая стадия социализации охватывает весь период зрелости человека, весь период его трудовой деятельности, когда человек не только усваивает социальный опыт, но и воспроизводит его за счет активного воздействия человека на среду через свою деятельность [2].

Так как социализация является сложным и многогранным процессом, то его принято рассматривать через призму основных направлений (видов):

1. полоролевая социализация. Ее смысл заключается в том, что, взрослея, человек последовательно осваивает разные роли. Например, мальчик-юноша-мужчина или девочка-девушка-женщина;

2. семейно-бытовая социализация – в соответствии с полом и статусом в семье индивид выступает в роли матери, жены, бабушки и др.;

3. профессионально-трудовая социализация в соответствии с выбранной профессией (врач, педагог, военный), а также в соответствии занимаемой должностью (начальник, подчиненный);

4. субкультурно-групповая – социализация в соответствии с тем, в какое неформальное или общественное объединение вступает человек (байкер, рокер и т.д.). [3].

Сформировавшаяся личность в условиях трудового коллектива усваивает ряд социальных функций;

1) имеется определенный уровень самосознания;

2 характерно стремление к идентификации себя с трудовым коллективом;
3) стремление к обособлению, проявлению своей индивидуальности;
4) стремление быть полноправным субъектом социальных отношений вообще, и тех, которые сложились в данном коллективе, в частности [3].

В трудовом коллективе социализация личности проходит под влиянием практически всего круга обстоятельств, которые действуют внутри коллектива по трем направлениям:

- а) в производственной сфере;
- б) в сфере самосознания личности члена коллектива;
- в) в сфере общения [4].

Сфера самосознания играет главную роль в формировании собственного «Я» как члена трудового коллектива: в этом направлении происходит осмысление своей принадлежности к данному коллективу, а также своих социальных ролей в нем.

Коллектив играет немаловажную роль в социализации личности на протяжении всей ее трудовой деятельности. Личность, вступая в трудовой коллектив, как правило, уже имеет свои некоторые установки поведения, нормы, потребности. А значит – она также предъявляет трудовому коллективу свои требования, которые могут быть связаны, например, с обеспечением определенного уровня условий труда и оплаты, определенного качества отношений между членами трудового коллектива. Следовательно, в процессе взаимодействия личности и трудового коллектива происходит их взаимное приспособление, адаптация.

Адаптация в трудовом коллективе может быть первичной и вторичной. В первом случае личность только начинает свою трудовую деятельность, а сам трудовой коллектив является первым в ее жизни. Второй случай адаптации характерен для личности, пришедшей из другого коллектива, или, возможно, что внутри этого же коллектива произошли качественные изменения [4].

Успешность адаптации зависит от того, какие отношения сложатся с коллегами, руководством. Находясь в коллективе, у личности развиваются такие качества, как заинтересованность в общем коллективном успехе, чувство сопереживания, справедливое отношение к членам коллектива, доброжелательность, уважение чужого мнения и др. [5].

Чтобы измерить успешность социализации в трудовом коллективе существует подход «зрелости» индивида. Суть заключается в том, что для оценки поведения работника применяют семь полярных шкал:

1. активный – пассивный;
2. зависимый – независимый;
3. репертуар поведения ограниченный – репертуар расширенный;
4. развитые интересы – интересы искусственные;
5. краткосрочные цели – долгосрочные цели;
6. поведение зависимое – поведение независимое;
7. образ «Я» незрелый – зрелый образ «Я» [5].

Заключение. Подводя итоги вышеизложенному, можно сказать, что социализация выступает как процесс и результат социального развития человека. Социализацию можно рассматривать с точки зрения усвоения индивидом социального опыта путем включения в социальную среду и воспроизведения системы социальных связей и отношений.

Личность в коллективе связана с другими личностями и вместе с ними выражает направление общности. В ходе исторического взаимодействия с материальным миром и общения с людьми личность не только приобретает индивидуальный опыт, на основе которого формируются индивидуальные черты, свойства, но и присваивает общественный опыт, который становится важнейшей составляющей ее духовного богатства.

Трудовая социализация в профессиональной деятельности – это процесс, в ходе которого формируются профессионально-деловые качества личности и совершенствуются социально-психологические и ценностно-нравственные черты. Человек адаптируется к трудовому коллективу, к своей профессии, усваивает нормы коллективного труда и отдыха, включается в принципиально новую для себя систему межличностных и деловых (производственных, административных, технологических, информационных) отношений. Профессиональная деятельность помогает человеку понять основные нюансы выбранной профессии на практике, является основой самореализации человека в обществе как специалиста в своем деле.

Список использованной литературы:

1. Социализация взрослых: учеб. пособие / под ред. С.Г. Вершловского. – СПб.: СпецЛит, 2002. – 272 с.
2. Андреева, Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М.: Наука, 1994. – 325 с.
3. Белинская, Е.П. Социальная психология личности: учеб. пособие / Е.П. Белинская. – М.: Академия, 2015. – 304 с.
4. Социальная психология: учебник / под ред. А.М. Столяренко. – М.: Юнити, 2014. – 511 с.
5. Майерс, Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб.: Питер, 2018. – 800 с.

Богомаз С.Л.

ВГУ имени П.М. Машерова, Республика Беларусь, г. Витебск
Доцент, кандидат психологических наук
lovekafedra@mail.ru

Оленина О.Е.

ВГУ имени П.М. Машерова, Республика Беларусь, г. Витебск
Аспирант
morashka_-95@mail.ru

УДК 159.9.07

НЕАДАПТИВНЫЕ КОПИНГ-СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ КАК ФАКТОР ВОЗНИКНОВЕНИЯ ЛИЧНОСТНОЙ ТРЕВОЖНОСТИ У ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В данной статье представлены результаты исследования неадаптивных копинг-стратегий поведения, как основополагающего фактора возникновения личностной тревожности у людей с ограниченными возможностями здоровья.

Ключевые слова: тревожность, личность, личностная тревожность, свойство, свойство, состояние, устойчивое образование, копинг, стратегия, совладающее поведение, ограниченные возможности, дезадаптация.

MALADAPTIVE COPING STRATEGIES OF BEHAVIOR AS A FACTOR IN THE EMERGENCE OF PERSONAL ANXIETY IN PEOPLE WITH DISABILITIES

This article presents the results of a study of maladaptive coping strategies of behavior as a fundamental factor in the emergence of personal anxiety in people with disabilities.

Keywords: anxiety, personality, personal anxiety, property, property, condition, sustainable education, coping, strategy, coping behavior, limited opportunities, maladaptation.

Введение. Процесс переживания человеком ограничения своих физических возможностей имеет сложную структуру, на которую оказывает влияние множество факторов. В первую очередь эти ограничения вызывают изменение социальной ситуации