

Для выявления половых различий в эмоциональной саморегуляции обучающихся в высшей школе мы вычисляли U-критерий Манна-Уитни в программе STATISTICA.

По результатам статистической обработки данных нами были получены следующие результаты.

По данным, полученным в опроснике «Когнитивная регуляция эмоций», значимые отличия были выявлены по шкале «позитивная переоценка» ($U = 573,00$, $p = 0,03$). Юноши склонны использовать эту стратегию когнитивной регуляции эмоций чаще, чем девушки (сум. ранг муж. = 1847,000; сум. ранг жен. = 1393,000). Данное различие может быть связано с тем, что девушки более склонны концентрироваться на произошедшем, тогда как юноши легче переносят сложные ситуации, так как они, вероятно, могут быть менее эмоциональны в следствии воспитания и влияния социума, и склонны использовать полученный опыт как источник личностного роста.

Также, выявлена тенденция к отличиям по шкале «руминации» ($U = 609,50$, $p = 0,07$). При определённых обстоятельства высока вероятность того, что девушки будут использовать данную стратегию когнитивной регуляции эмоций чаще (сум. ранг жен. = 1810,500), чем юноши (сум. ранг муж. = 1429,500). Данный результат может быть связан с тем, что девушки, в отличие от юношей, более эмоциональны, более чувствительны к явлениям действительности. Они более склонны к рефлексии и интроспекции, что может быть причиной их повышенной концентрации на своих чувствах и эмоциях, связанных с произошедшей ситуацией.

Не выявлены значимые отличия между юношами и девушками по следующим шкалам: самообвинение ($U = 760,50$, $p = 0,71$), принятие ($U = 673,50$, $p = 0,22$), позитивная перефокусировка ($U = 679,00$, $p = 0,25$), фокусировка на планирование ($U = 779,00$, $p = 0,84$), рассмотрение в перспективе ($U = 754,5000$, $p = 0,66$), катастрофизация ($U = 760,00$, $p = 0,70$), обвинение других ($U = 760,00$, $p = 0,70$).

По данным, полученным в «Опроснике регуляции эмоций» не было выявлено значимых отличий по шкалам «когнитивная переоценка» ($U = 757,00$, $p = 0,69$), «подавление экспрессии» ($U = 792,00$, $p = 0,95$).

Заключение. Таким образом, девушки чаще, чем юноши, используют стратегию эмоциональной регуляции «сосредоточение». Юноши чаще, чем девушки, используют стратегию эмоциональной регуляции «позитивная переоценка». По другим шкалам значимых отличий выявлено не было, что говорит о том, что и юноши, и девушки склонны в равной степени использовать такие стратегии эмоциональной саморегуляции, как принятие, фокусировка на планирование, позитивная перефокусировка, самообвинение, рассмотрение в перспективе, катастрофизация, обвинение других, когнитивная переоценка и подавление экспрессии.

Список цитируемых источников

1. Дрокина, О. В. Развитие когнитивной и эмоциональноволевой регуляции деятельности младших школьников и младших подростков : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / О. В. Дрокина. — М., 1999. — 21 с.
2. Захарова, Л. Н. Личностные особенности, стили поведения и типы, профессионально-самоидентификации студентов педагогического вуза / Л. Н. Захарова // Вопросы психологии. — 1998. — № 2. — С. 45—48.
3. Иванова, М. В. Эмоциональная регуляция процесса решения мыслительных задач в младшем школьном возрасте : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / М. В. Иванова. — Иркутск, 1998. — 201 л.
4. Капитоненко, Н. В. Эмоциональная регуляция поведения: области изучения, компоненты и функции / Н. В. Капитоненко // Психологическая наука и образование. — 2007. — № 5. — С. 267—274.
5. Моросанова, В. И. Индивидуальные особенности осознанной саморегуляции произвольной активности человека / В. И. Моросанова // Вестн. Московского ун-та. — 2010. — № 1. — С. 36—45.
6. Алдошина, Ю. К. Психологическое благополучие как фактор личной зрелости / Ю. К. Алдошина // Развитие профессионализма. — 2017. — № 1 (3). — С. 29—31.
7. Kopp, C. B. Regulation of Distress and Negative Emotions: A Developmental View / C. B. Kopp // Developmental Psychology. — 1989. — V. 25. — № 3. — P. 356—387.
8. Тхостов, А. Ш. Феноменология эмоциональных явлений / А. Ш. Тхостов, И. Г. Колымба // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. — 1999. — № 2. — С. 3—14.
9. Cicchetti, D. Emotions and emotion regulation in developmental psychopathology / D. Cicchetti, B. P. Ackerman, C. E. Izard // Development and Psychopathology. — 1995. — № 7. — P. 233—246.
10. Конопкин, О. А. Психологическая саморегуляция произвольной активности человека / О. А. Конопкин // Вопросы психологии. — 1995. — № 1. — С. 5—12.

УДК 159.964.3

Ю. В. Стальмакова

Учреждение образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники», г. Минск, Республика Беларусь

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Введение. В настоящее время на предприятиях металлургической отрасли Республики Беларусь стремительно внедряются новейшие технологии и идёт процесс модернизации оборудования, в связи с этим

актуальным становится вопрос по подбору молодых специалистов, которые являются стратегической категорией трудовых ресурсов нашей страны, а именно перспективной её частью [1].

Основная часть. Со стороны государства в настоящее время проводится системная работа в сфере молодежной политики, которая подготовлена на основании Кодекса Республики Беларусь об образовании, Закона Республики Беларусь от 7 декабря 2009 г. № 65-З «Об основах государственной молодежной политики» [2]. Также существует государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2021—2025 годы, в структуре которой есть подпрограмма «Молодежная политика», на основании которой создаются необходимые условия для самореализации молодежи, с учетом основных тенденций развития мирового образовательного пространства, отвечающих национальным интересам и потребностям инновационной экономики, принципам устойчивого развития страны, а также усиление профессионального потенциала молодежи и ее вовлечение в общественно полезную деятельность.

В Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г. определена задача по увеличению эффективности применения кадрового потенциала, а именно предоставление максимальных возможностей для реализации личностного потенциала человека [3]. В условиях трансформации современного общества и в ходе этого изменением актуальных проблем современности существует ряд трудностей по адаптации молодых специалистов, которые сталкиваются с принципиально иными задачами, чем их сверстники ещё 10-15 лет назад. Это выявление и продвижение талантливой молодёжи, создание условий адаптации молодых специалистов, включения их в наукоемкие инновационные проекты металлургической промышленности.

На указанные проблемы влияют внешние и внутренние факторы. К внешним основным факторам можно отнести:

- несоответствие предложения и спроса на рынке труда для работников определенных специальностей (кузнец на молотах, техник-технолог и другое);
 - отсутствие чёткого механизма, который контролирует трудоустройство выпускников учебных заведений;
 - недостаточная работа по доведению информации «вчерашним студентам» о развитии рынка труда, его перспективах и о современном его состоянии (о востребованных профессиях, о требованиях к профессиональным, и надпрофессиональным компетенциям и другое);
 - отсутствие или медленный профессиональный рост;
 - социально-психологические особенности коллектива;
 - низкий уровень заработной платы [4].
- Внутренние факторы включают:
- представления молодых специалистов, которые не совпадают с требованиями работодателя (завышенные требования молодых специалистов к своим способностям, к оплате труда и т. д.), что приводит к незаинтересованности во многих предложениях по трудоустройству;
 - боязнь молодого специалиста проявлять инициативу и брать на себя ответственность;
 - неверный выбор специальности или профессии;
 - неготовность молодого специалиста к труду из-за недостаточного количества знаний и навыков в работе;
 - несоответствие профессиональной компетентности необходимой для решения поставленных задач;
 - психологические особенности личности и деловые качества;
 - некоторая часть выпускников не ознакомлена со способами грамотного поиска рабочего места и методами успешного представления себя на рынке труда [5].

Заключение. Проанализировав работу кадровой службы Открытого акционерного общества «Белорусский металлургический завод» — управляющей компании холдинга «Белорусская металлургическая компания» в состав холдинга которого входит 21 предприятие (металлургическое, машиностроительное, сельскохозяйственное производство) и которое составляет основу экономического потенциала и безопасности страны, можно сказать, что в организации разработан свой комплекс мер, направленный именно на работу с молодыми специалистами. Всю свою деятельность организация осуществляет на основании программы по работе с молодежью в ОАО «БМЗ — управляющая компания холдинга «БМК» «Молодежь». Ее направлениями являются: информационное обеспечение государственной молодежной политики; гражданское становление, духовно-нравственное и экологическое воспитание молодежи; поддержка научно-технического творчества; развитие системы подготовки и переподготовки специалистов; молодежное сотрудничество и развитие творческого потенциала; здоровый образ жизни и развитие туризма; совершенствование системы социальной защиты молодежи. Открытое акционерное общество «Белорусский металлургический завод» заключает договора о взаимодействии с учреждениями образования Республики Беларусь в области подготовки кадров и постоянно организует для студентов и учащихся учебных заведений производственную практику на предприятии, в процессе которой практиканты могут применять теоретические знания на практике, сформировать и усовершенствовать профессиональные знания, перенимая опыт наставников. Это дает возможность студенту на время стать частью трудового коллектива. Также на предприятии существует совет молодых специалистов, совет мастеров, которые оказывают помощь по рационализаторской работе молодых сотрудников. К сожалению, ОАО «БМЗ» рассматривает отдельные вопросы работы с молодыми специалистами (адаптация, мотивация, развитие и т.д.), применение которых на практике осуществляется как набор отдельных мероприятий, которые не связаны между собой, что не даёт системного эффекта работы с молодыми

специалистами. Основой построения работы с молодыми специалистами (системообразующими факторами), на мой взгляд, являются: идеологическая платформа (управление персоналом, концепция кадровой политики и т. д.); целевая платформа, основанная на программу предприятия (планы мероприятий, бюджет, стратегия).

В системе работы с молодыми специалистами большое количество подсистем, взаимосвязанных и взаимодействующих компонентов. Таким образом, выстраивается работа с молодыми специалистами, которая объединяет экономическую и социальную составляющие системы, и исходя из ситуаций на молодежном рынке труда, которые часто наталкиваются на препятствия в социальной, экономической, правовой сфере жизни должны решаться комплексно.

Список цитируемых источников

1. Вопросы Министерства промышленности Республики Беларусь : Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2006 г. № 980 [Электронный ресурс] // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2006 г., № 129, 5/22713. — Режим доступа: [https://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2006-129/2006-129\(024-074\).pdf](https://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2006-129/2006-129(024-074).pdf). — Дата доступа: 05.05.2023.

2. Об изменении Закона Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной политики»: Закон Республики Беларусь от 5 октября 2022 г. № 205-3 (2/2925 от 06.10.2022) [Электронный ресурс] // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — Режим доступа: [https://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2009-300/2009-300\(017-034\).pdf](https://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2009-300/2009-300(017-034).pdf). — Дата доступа: 01.05.2023.

3. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь до 2030 г. [Электронный ресурс] // Официальный сайт научно-методического обеспечения развития информатизации в Беларуси. — Режим доступа: <https://economy.gov.by/uploads/files/NSUR2030/Natsionalnaja-strategija-ustojchivogo-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitija-Respubliki-Belarus-na-period-do-2030-goda.pdf>. — Дата доступа: 03.04.2023.

4. Отчет о деятельности устойчивого развития [Электронный ресурс] / Официальный сайт БМЗ. — Режим доступа: http://belsteel.com/doc/social_otchet/sotsialnyiy_otchet_2021.pdf. — Дата доступа: 06.05.2023.

5. Государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2021-2025 годы [Электронный ресурс] / Официальный сайт Министерства образования Респ. Беларусь. — Режим доступа: <https://edu.gov.by/gosudarstvennaya-programma-obrazovanie-i-molodezhnaya-politika>. — Дата доступа: 07.05.2023.

УДК 159.9

П. Э. Сташевская, Т. Е. Яценко

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ПОЛОВЫЕ РАЗЛИЧИЯ В МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ПОТРЕБНОСТЯХ ЛИЧНОСТИ В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

Введение. Одна из важнейших потребностей человека — это общение и отношения. Людям присуща потребность вхождения с другими людьми в длительные тесные взаимоотношения, гарантирующие положительные переживания и результаты. От качества межличностных взаимоотношений зависит психоэмоциональное состояние человека. Общение — это информационное и предметное взаимодействие, в процессе которого проявляются и формируются межличностные отношения.

Потребность определить свое место в мире взрослых и ощутить себя самостоятельной и отдельной от других личностью зачастую становится предпосылкой сепарационного процесса и маркирует развивающийся процесс индивидуации. Х. Ремшмидт пишет о том, что новейшие данные о физическом, психическом, психосоциальном процессах взросления «убеждают в относительной независимости этой возрастной стадии от прочих» [2]. Таким образом, взрослеющих людей необходимо рассматривать не только как индивидов, не достигших еще статуса взрослого человека, но и как особую социальную группу со специфическими потребностями отделения, проблемами и трудностями.

Межличностные потребности — нужды человека в сфере межличностного поведения и тех областях поведения, которые относятся к этим потребностям, достаточные для предсказания и объяснения межличностных явлений [7, с. 303].

Современные исследования отражают повышение интереса психологии к феномену межличностных потребностей и его влиянию на жизнь человека. Изучается взаимосвязь межличностных потребностей и инстинктов (У. Мак Дугалл) [6, с. 489], потребности более высокого порядка (М. Кветной) [5, с. 135], сферы реализации человеческих нужд (С.Б. Каверин) [3], потребности человека в сфере межличностного поведения (В. Шутц) [1].

Основная часть. Существует множество подходов к пониманию межличностных потребностей. Согласно Х. Мюррею, потребности делятся на первичные и вторичные. Различаются также потребности явные и латентные; эти формы существования потребности определяются способами их удовлетворения. По функциям и формам проявления выделяют потребности интровертные и экстравертные. Потребности могут проявляться на действенном или вербальном уровне; они могут быть эгоцентрическими или социцентрическими [4]. П. В. Симонов считал, что потребности человека можно разделить на три группы: витальные, со-