

работе, о стремлении части студентов пойти в вуз ради получения диплома, не имея при этом стремления заниматься научно-техническим творчеством, к чему, в принципе, обязывает инженерная профессия. Лишь 3,8% респондентов среди значимых для себя после окончания вуза целей указали научную деятельность. Одновременно для 43,4% ответивших наиболее значимой является «высокая зарплата, независимо от места работы и должности», для 30,2% – карьерный рост по административной линии.

Таким образом, результаты проведенных исследований подтверждают необходимость разработки комплекса рекомендаций по оптимизации государственной молодежной политики в области совершенствования взаимодействия рынка труда специалистов и рынка образовательных услуг учебных заведений, трудоустройства молодых специалистов.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Ширяева, Н.В. Специфика профессионального самоопределения студенчества технических вузов в условиях современного российского общества: автореф. дис... канд. соц. наук / Н.В. Ширяева. – Ростов-на-Дону, 2004. – 32 с.
2. Толочек, В.А. Современная психология труда / В.А. Толочек. 2-е изд. СПб., 2008. – 432 с.

УДК 159.9 +316.4

Дубовик Е.А.

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ОТНОШЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

*БГПУ им. М. Танка, г. Минск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель: д-р социол. наук, профессор Клименко В.А.*

*Статья посвящена исследованию психологических основ взаимодействия субъектов социального партнерства. Показаны социально-психологические механизмы ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений, разрешения трудовых конфликтов и споров.*

Термин «социальное партнерство» стал использоваться в отечественной науке и в официальных документах сравнительно недавно – с начала 90-х годов XX века. Наиболее распространенным является понимание социального партнерства как системы взаимоотношений между нанимателями, трудящимися и государством, опирающейся на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений. В этом смысле синонимом категории

«социальное партнерство» выступает термин «трипартизм». В широком толковании социальное партнерство – это сотрудничество различных социальных групп, слоев, индивидов для достижения общих целей во всех сферах общественной жизни.

Социальное партнерство является объектом изучения различных социальных наук – философии, социологии, психологии, педагогики, экономики, правоведения, истории и т.д. Каждая из дисциплин под углом зрения своего предмета высвечивает тот или иной аспект исследования этого феномена [1].

Психология занимается исследованием человеческого поведения в процессе трудовой деятельности, социально-психологических механизмов ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений, разрешения трудовых конфликтов и споров. Попытки согласовать различные интересы на волевой основе без учета психологических механизмов влекут за собой серьезные затруднения. Вряд ли может быть эффективным общение, если осуществляется противопоставление интересов сторон. Невозможно достичь разумного соглашения, не используя социально-психологические механизмы взаимодействия социальных партнеров.

Функционирование социального партнерства предусматривает применение социальных технологий – определенного способа осуществления деятельности по достижению социально значимых целей, сущность которого состоит в рациональном расчленении этой деятельности на процедуры и операции с их последующей координацией и синхронизацией. В практике социального партнерства используются социальные технологии взаимодействия, достижения согласия и др. Московский исследователь О.Б. Ионова вводит понятие «социальные технологии партнерства», суть последних, по ее мнению, состоит в такой координации интересов социальных субъектов, которая позволила бы осуществить их оптимальную реализацию для каждого участника социального взаимодействия и для системы в целом [2].

Основой социального партнерства, его несущей конструкцией выступает система коллективных договоров и соглашений. При их подготовке, заключении и реализации используются различные технологии и механизмы. Наиболее распространенными из них являются переговоры, позволяющие находить согласие там, где не совпадают интересы. Переговоры необходимы для подготовки, подписания договоров и соглашений, а также в ходе их осуществления.

Технологии переговоров – это совокупность действий, предпринимаемых сторонами; применение соответствующих принципов, использование определенных способов, приемов и форм партнерских отношений. Каждый партнер участвует в переговорах с какой-то целью, имея собственную позицию и свое собственное представление об их наилучшем

исходе. При этом большую роль играют психологические свойства партнеров. Любые переговоры, один из участников которых находится под давлением или испытывает чувство крайнего недовольства, имеют малые шансы на успех. К положительному результату приведет лишь взаимоуважительная позиция, стратегия, базирующаяся на общих ценностях, исключая действия, оскорбительные для партнеров. В современном сложном мире инструментом обеспечения социального согласия служит толерантность (терпимость). Технологии обучения толерантности становятся актуальными в контексте формирования культуры ведения переговоров, развития искусства поиска компромиссов при принятии ответственных решений. Важнейшей сферой поддержания партнерских отношений между работниками, нанимателями, властными структурами является своевременное претотвращение конфликтов и эффективное их разрешение в процессе переговоров и примирительно-посреднических процедур. По направленности различают два вида трудовых конфликтов: конструктивный, или продуктивный, направленный на решение проблемы, имеющий положительные функции, и деструктивный, или ненормальный, патологический.

Нерешенность производственных и бытовых проблем порождает социальную напряженность – психологическое состояние различных групп и общества в целом, обусловленное неудовлетворенностью людей теми или иными факторами условий труда и жизни, состоянием социально-трудовых отношений. Кроме социально-экономических факторов, причинами трудовых и иных конфликтов могут быть неуступчивость, агрессивность и другие психологические проявления в поведении представителей сторон. Конфликт происходит и в результате неправильного восприятия или непонимания события, искажения информации одной из сторон в собственных интересах, несовместимых предложений в принципиальных вопросах, завышенной оценки враждебности другой стороны и т.п.

По данным проведенных в Беларуси социологических исследований, отмечается сравнительно невысокая конфликтная активность наемных работников. Она повышена лишь у 8-10% индивидов [3]. Профактивисты нередко проводят соглашательскую политику в отношениях с администрацией предприятий, что способствует сохранению социального мира, хотя в некоторой степени снижает степень защиты прав и законных интересов трудящихся. В то же время у лидеров «свободных» профсоюзов имеет место установка на силовое разрешение возникающих конфликтов, недооценка примирительных процедур социального партнерства. Наиболее подходит для характеристики сути партнерского общения категория «диалог». Неслучайно синонимом социального партнерства выступает понятие «социальный диалог». Продуктивный социальный диалог возможен лишь при условии соблюдения следующих принципов: заинтересованность в выявлении истины, выработке оптимальных решений; разнообразие мнений,

позиций, платформ; равноправие субъектов диалога; их компетентность; объективность.

Партнерские отношения – это во многом и умение сопереживать, сочувствовать, но всегда с учетом эффективности общего дела. Все более значение приобретают консолидирующие функции диалога. Самым главным при существовании различных позиций, альтернатив является выработка консенсуса – согласия по спорным вопросам, к которому приходят участники переговоров, заседаний. Консенсус достижим только в рамках терпеливого диалога.

В последние годы социальный диалог получает все более прочное закрепление в общественном сознании, выступает одним из важнейших факторов строительства правового демократического государства, открытого гражданского общества. Искусство диалога, умение слушать и понимать другую сторону становится важнейшим показателем психологической культуры, составной частью профессиональной квалификации управленческих и профсоюзных кадров. Вместе с тем назрела необходимость принятия Закона Республики Беларусь «О социальном партнерстве».

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Дубовик, А.К. Теоретическая разработка проблем социального партнерства в Республике Беларусь / А.К. Дубовик, Е.А. Дубовик // Наука – образованию, производству, экономике. Материалы IV международной научно-техн. конф. – Минск: БНТУ, 2006. – Т. 2. – С. 65-67.
2. Ионова, О.Б. Социальные технологии партнерства / О.Б. Ионова // Вестник Московского университета. Сер. 18. Социология и политология. – 2000. – № 4. – С. 108-114.
3. Киеня, Е.А. Социальное партнерство / Е.А. Киеня – Минск, 2009. – 103 с.

УДК 159.9

Евтух Т.В.

### **ОСОБЕННОСТИ ДЕТСКО-РОДИТЕЛЬСКИХ ОТНОШЕНИЙ ДЕТЕЙ МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА С СИНДРОМОМ ДЕФИЦИТА ВНИМАНИЯ И ГИПЕРАКТИВНОСТЬЮ**

*БрГУ им. А.С. Пушкина, г. Брест, Республика Беларусь*

*Научный руководитель: канд. психол. наук Яцук С.Л.*

Проблема гиперактивности известна уже давно, хотя серьезно заниматься ею стали немногим более четверти века назад такие ученые как