

Разные подходы к исчислению сроков в ХПК и ГПК диктуют необходимость их переосмысления в контексте процесса унификации цивилистического процессуального законодательства Республики Беларусь.

С одной стороны, привязка процессуальных сроков к календарным дням способствует единообразию их исчисления на практике. При этом в ряде случаев – когда процессуальные сроки неположительные (3 дня, 5 дней) – фактическое совершение процессуального действия может стать затруднительным.

С другой стороны, исключение нерабочих дней из процессуальных сроков нацелено на создание реальных возможностей для осуществления процессуального действия, но при этом создает правовую неопределенность. О каких нерабочих днях идет речь в ст. 134 ХПК? О нерабочих днях суда? О нерабочих днях судьи (который, например, находится в отпуске или у него период временной нетрудоспособности)? О нерабочих днях участников судопроизводства, которые должны совершить процессуальное действие в определенный процессуальный срок (истца, обязанного исправить недостатки искового заявления; эксперта, обязанного произвести экспертизу и представить в суд экспертное заключение и т.д.).

Оценив преимущества и недостатки подходов ГПК и ХПК к исчислению процессуальных сроков, предлагаем:

1. Взять за основу подход ХПК, в силу которого нерабочие дни исключаются при исчислении процессуального срока.

2. Установить привязку нерабочих дней к режиму работы суда как обязательного участника любых процессуальных правоотношений.

Данные предложения направлены на обеспечение реальной возможности совершения процессуальных действий в установленные законом или судом процессуальные сроки и при этом устраняет правовую неопределенность в порядке их исчисления.

На основании изложенного предлагаем закрепить следующую норму:

«Процессуальные сроки исчисляются годами, месяцами и днями. В сроки, исчисляемые днями, не включаются дни, которые являются для суда нерабочими».

ЛИТЕРАТУРА

1. Некоторые вопросы подготовки проекта единого Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь // Официальный сайт Верховного Суда Республики Беларусь [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://court.gov.by/ru/justice/press_office/326728016b1a4b47.html — Дата доступа: 30.03.2020.

2. Хозяйственный процессуальный кодекс Республики Беларусь от 15.12.1998 г. № 219-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО "ЮрСпектр", Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

3. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11.01.1999 г. № 238-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО "ЮрСпектр", Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

4. Гражданский процесс. Особенная часть: учебное пособие / Т. С. Таранова. – Минск: Белорусский государственный экономический университет, 2012. – 385 с.

УДК 159.923.3 : 316.614 : 331.101.3 : 656.222.5 - 057.166

АДАПТАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ДЛЯ ПРОВОДНИКОВ ПЕРВОГО ГОДА РАБОТЫ

Е.М. Горбунова., учащаяся гр.42

Ю.Л. Поташева, старший преподаватель

Витебский государственный университет имени П.М. Машерова

Ведение. При выборе профессии, а так же для дальнейшей работы в ней, молодым специалистам необходимо проходить адаптацию к новым условиям труда. Так как современные требования к профессиональным навыкам меняются, меняются экономические и политические условия развития, специфика различного рода профессий. Важно приспособиться к определенному профессиональному стилю жизни. При росте напряженности в современном обществе, увеличении количества конфликтных ситуаций и повышении требований к качеству оказываемых услуг во всех сферах социального взаимодействия у специалистов отмечается высокий уровень профессионального выгорания. В большей степени профессиональному выгоранию подвержены специалисты сферы услуг, деятельность которых связана с непосредственными контактами с людьми.

Профессиональное выгорание достаточно распространенная проблема для профессий «человек-человек». В первую очередь данное заболевание сопровождается эмоциональностью. Ведь не только в профессиональной среде проявляется эмоциональность, но и в личной жизни каждого человека.

При взаимодействии специалиста с клиентами важно быть не только информационно подкованным, но и эмоционально собранным.

Для молодых специалистов данный фактор является наиболее сложным в усвоении и адаптации к профессиональной эмоциональности. В первые дни молодые специалисты могут расплыться и не управлять своими эмоциями. Такие частные эмоциональные отдачи могут сопровождаться эмоциональными всплесками и в последующем эмоциональным напряжением, а как следствие возникновению иных эмоциональных реакций, которые приводят к профессиональному выгоранию.

Особый интерес представляет изучение симптоматики профессионального выгорания у проводников со стажем работы 1–5 лет, поскольку этот период совпадает с кризисом профессионального роста и карьеры, возникающим по завершении стадии первичной профессионализации. Многие проводники отмечают, что в этот период чувствуют нарастающее недовольство своей профессиональной деятельностью, усталость, скуку, поскольку владеют на высоком уровне требуемым функционалом, а новых задач для решения нет, задумываются о карьерном росте и его невозможности, высказывают недовольство по поводу оплаты труда, сравнивают свои достижения с успехами других. Именно в этот период могут возникнуть мысли о смене работы, о возможном увольнении, росте дискомфорта и психической напряженности.

Профессия проводника остается актуальной и по сей день. Труд проводников относится к категории «разъездных» профессий, причем большее число проводников заняты в длительных поездках, перемещаясь в течение трех и более (до семи) суток. В связи с этим для благополучного освоения данной профессии и приспособлению к своеобразному «новому» стилю жизни молодым специалистам необходимо мобилизовать свои силы и учиться быстро реагировать для адаптации в профессиональной среде. Цель статьи – анализ особенностей проявления профессионального выгорания проводников пассажирских вагонов со стажем работы 1 - 5 лет.

Исследование проведено в вагонном депо УП «Витебское отделение Белорусской железной дороги». Изучение профессионального выгорания проводников пассажирских вагонов осуществлялось в рамках темы научного исследования «Профессиональное выгорание специалистов сферы транспортных услуг». Методологической основой данного исследования послужила методика В.В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания личности», которая позволяет определить ведущие симптомы эмоционального выгорания и определить, к какой фазе развития профессионального стресса они относятся. Данная методика имеет три фазы выгорания: напряжения, резистенции, истощения - и состоит из 84 суждений.

Основная часть. Сравнение данных, представленных в таблице 1, позволяет нам говорить о том, что исследуемая выборка является репрезентативной. Структурирование обработанных данных в таблице 1 в проведенном исследовании позволило установить, что наиболее выраженной реакцией является «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» (16,86), на втором – реакция стресса «Редукция профессиональных обязанностей» (14,93), третье место занимает эмоциональная реакция «Эмоциональная отстраненность» (13,68) и четвертое – «Переживание психотравмирующих обстоятельств» (13,3). Исследуемые данные показывают, что абсолютно выраженные реакции направлены на ближайшее окружение и явно отражаются на выполнении специалистов профессиональных обязанностей, которые связаны с взаимодействием с людьми. Интерпретация данных, позволяет подвести итог, что у 47,5% проводников со стажем работы 1–5 лет ложилась реакция «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», у 47,05% испытуемых сложились реакция стресса «Редукция профессиональных обязанностей» и «Эмоциональная отстраненность» 32,3%, и 20,05% респондентов нашего исследования имеют уже сложившуюся эмоциональную реакцию «Переживание психотравмирующих обстоятельств».

Таблица 1 - Выраженность симптомов профессионального выгорания у проводников пассажирских вагонов

Симптомы профессионального выгорания	Среднее значение	Стандартное отклонение
Переживание психотравмирующих обстоятельств	13,304	8,338
Неудовлетворенность собой	10,552	7,404
«Загнанность в клетку»	10,56	8,938
Тревога и депрессия	9,592	6,821
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	16,864	7,366
Эмоционально-нравственная дезориентация	12,832	6,742

Расширение сферы экономии эмоций	12,56	8,537
Редукция профессиональных обязанностей	14,392	7,878
Эмоциональный дефицит	12,224	7,654
Эмоциональная отстраненность	13,68	7,089
Личная отстраненность (деперсонализация)	10,824	8,727
Психосоматические и психовегетативные нарушения	9,456	7,439

В таблице 2 изложена в процентном соотношении характеристика фаз стресса у проводников пассажирских вагонов со стажем от 1 года до 5 лет.

Как видно из таблицы 1, у проводников со стажем работы от 1 до 5 лет ярко выражена фаза резистенции (= 56,64), она сформировалась у 41,1% проводников, находится в стадии формирования у 29,4% респондентов, не сложилась – у 29,4%. На фазе резистенции человек активно сопротивляется стрессу, старается меньше внимания уделять внешним обстоятельствам, обрести психологический комфорт и спокойствие. Как бы, можно сказать, отстраняется от всех обстоятельств нарушающих комфорт самого человека, его психологическому состоянию. Следующей по мере выраженности является фаза истощения (= 46,18), в ходе которой человек становится не активным, вялым, апатичным, пассивным, выгорание такого типа проявляется достаточно ярко на уровне именно личностных реакций и изменений, не сложилась она у 50% проводников. На последнем месте фаза напряжения (= 44,08). Это свидетельствует о том, что проводники находятся в разных фазах стресса, которые в большей или меньшей степени сформировались или находятся на стадии формирования. Выраженность фаз резистенции и истощения может быть связана с тем, что фазу напряжения данная группа проводников успешно прошла в предшествующий период. Исходя из результатов исследования, можно подытожить, что большинство специалистов со стажем работы от 1 до 5 лет имеет яркую симптоматику профессионального стресса и реакции стресса в области проявления эмоций, не только на профессиональной основе, но и в личный взаимодействиях, а также сформированные различные фазы стресса.

Таблица 2 – Характеристика фаз стресса у проводников со стажем работы 1-5 лет

Фаза стресса	Среднее значение	Стандартное отклонение	Фаза не сложилась в % (чел.)	Фаза в стадии формирования в % (чел.)	Сформировавшаяся фаза в % (чел.)
Напряжение	44,00	22,14	58,8 % (20)	26,4% (9)	14,7% (5)
Резистенция	56,64	19,46	29,4 % (10)	29,4% (10)	41,1% (14)
Истощение	46,18	24,14	50% (17)	29,4% (10)	20,5% (7)

Основными проявлениями данных симптомов профессионального выгорания у проводников выступают излишне вежливое обращение с клиентами и соблюдение рамок делового общения, либо абсолютное безразличие по отношению к одним пассажирам и внимание и стремление удовлетворить потребности другого пассажира, определяющиеся, прежде всего, желанием проводника; нарушение безочечного отношения к пассажирами оправдание своего неподобающего поведения; отсутствие внимания к пассажирам, безразличие к их просьбам и потребностям; полное исключение эмоций из своей профессиональной деятельности, автоматическое выполнение работы.

Исходя из результатов исследования, можно заключить, что большинство проводников со стажем работы 1–5 лет имеет выраженную симптоматику профессионального стресса в области проявления эмоций, а также сформированные фазы стресса. Молодые специалисты в первый год работы на железной дороге имеют уже минимальные начальные психологические симптомы выгорания, а именно симптомы профессионального стресса в области проявления эмоций. Учитывая все полученные и проинтерпретированные данные, можно сказать о том, что проведенные адаптационные мероприятия, которые помогли бы полностью приспособиться к специфическим условиям данной профессии, можно сделать обширнее и информативнее, чтобы предотвратить появления на первом году профессиональной деятельности психологического истощения и личностного отдаления. И нельзя не сказать о важности адаптации «новых» работников, так как именно плавный переход из обыденной жизни в четко

структурированную и расписано-регламентированную деятельность проводников может трактоваться организмом человека как «прыжок» и в последующем, как правило, появление уже через несколько лет психофизиологических симптомов выгорания в разной степени тяжести. И данный прыжок можно и необходимо смягчить путем проведения адаптационных мероприятий при вхождении молодых специалистов в данную сферу.

Заключение. Подводя итоги проведенного исследования можно сказать, что у большинства проводников пассажирских вагонов наблюдаются те или иные реакции стресса. И данные реакции могут зависеть не только от профессиональной деятельности, но и от личностных качеств, а так же от психологической обстановки во время профессиональной деятельности и в рабочем коллективе. На втором этапе профессионального становления считаем важным проводить поддерживающие мероприятия для улучшения эмоционального и психологического комфорта коллектива, а так же поддержания мотивации труда. На железной дороге наличие конфликтов, с одной стороны, способствует улучшению качества обслуживания в пассажирских вагонах, однако, с другой стороны, создает напряженные условия и стрессовые ситуации в работе проводников. В связи с этим важна организация психологического сопровождения профессиональной деятельности проводников пассажирских вагонов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. – М.: Информ.-изд. дом «Филинь», 1996. – 472с.
2. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченко. – СПб.: Питер, 2008 – 258 с.
3. Орел, В.Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания: автореф. дис. ... д-ра психол. наук / В.Е. Орел. – Ярославль, 2005.
4. Поташева Ю.Л. Симптоматика профессионального выгорания проводников пассажирских вагонов со стажем работы 5-7 лет / Ю.Л. Поташева, Ж.Л. Данилова, В.А. Каратерзи // Право. Экономика. Психология. - 2018. - № 4. - С. 60-63. [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа: <https://lib.vsu.by/xmlui/handle/123456789/17552>. – Дата доступа: 19.02.2020.
5. Поташёва, Ю. Л. Психологическое сопровождение деятельности проводников пассажирских вагонов / Ю.Л. Поташёва, В.А. Каратерзи // Наука – образованию, производству, экономике : материалы XXIV (71) Регион. науч.-практ. конф. преподавателей, науч. сотрудников и аспирантов, Витебск, 14 февраля 2019 г. : в 2 т. - Витебск : ВГУ имени П. М. Машерова, 2019. - Т. 2. - С. 23-24. [Электронный ресурс]. – 2019. – Режим доступа: <https://lib.vsu.by/jspui/handle/123456789/17591>. – Дата доступа: 19.02.2020.

УДК 331.5

СОВРЕМЕННЫЕ СПОСОБЫ ПОИСКА РАБОТЫ. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ ИНТЕРНЕТ

Д. А. Лапаник, учащаяся, гр. 55Д2к

Е. Н. Стоянова, преподаватель

Филиал БНТУ “Минский государственный политехнический колледж”

Введение. Сегодня профессиональная деятельность рассматривается в первую очередь как способ самовыражения, предполагает не только обеспечение материальных запросов, но и запросов социально-психологического характера. Выпускник учреждения образования, квалифицированный специалист, студент, пенсионер – работу ищут многие люди и по разным причинам.

Актуальность исследования заключается в необходимости подготовки учащихся, получающих среднее специальное образование, к ситуации поиска работы по окончании учебного заведения. Объект исследования – современные способы поиска работы. Предмет исследования – использование инфокоммуникационных технологий в процессе поиска работы. Цель исследования – сравнительный анализ возможностей поисковых систем по трудоустройству в сети Интернет. Задачи исследования:

- определить основные Интернет-системы поиска работы в Республике Беларусь;
- установить особенности использования различных площадок вакансий;
- выполнить сравнительный анализ возможностей наиболее популярных поисковых систем.

В исследовании были использованы следующие методы: изучение литературы и документов; поиск, обработка и описание статистических данных; анализ и сравнение.

Основная часть. Можно выделить несколько самых распространенных путей поиска работы, каждый из которых имеет ряд определенных преимуществ и недостатков.

Основные источники информации о работе:

- кадровые (рекрутинговые) агентства, биржи и ярмарки труда,
- городские службы занятости;