

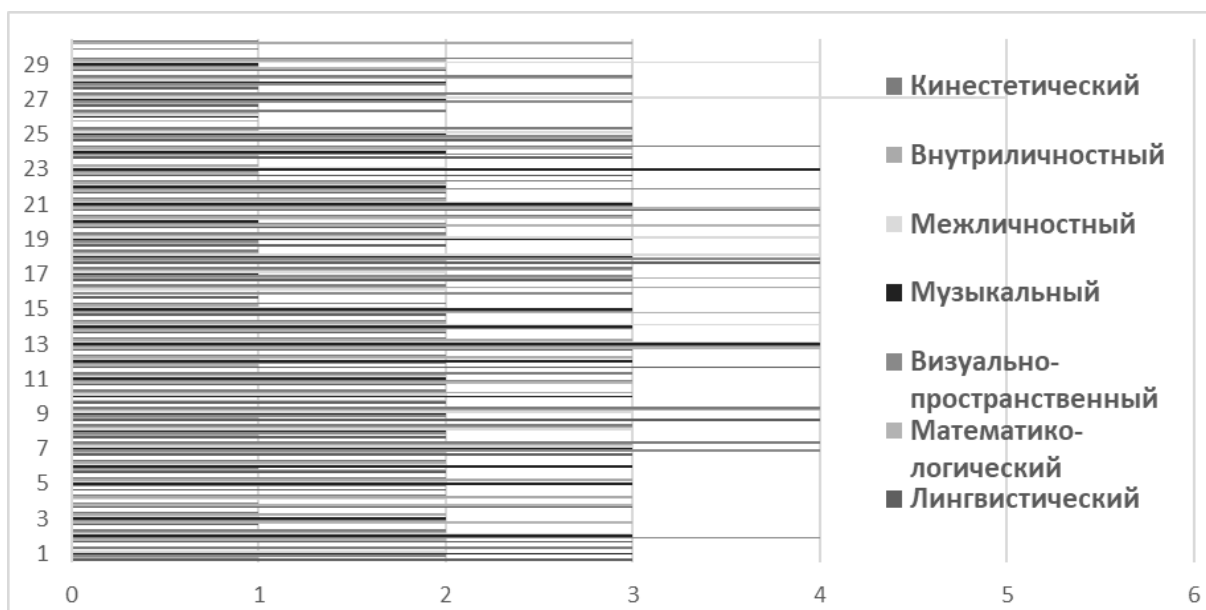


Рисунок 2 – Типы интеллекта учащихся

Заключение. В структуре сигнальных систем учащихся 11-х классов гуманитарного профиля обучения преобладают рефлексивность, метафоризация, вербализация, образность представлений, ручные навыки, символизация и абстрагирование. Наиболее выражены межличностный, лингвистический, музыкальный и внутриличный типы интеллекта.

1. Роль индивидуальных психофизиологических показателей школьников в процессе адаптации к условиям предпрофильной подготовки и профильного обучения: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://nauka-pedagogika.com/>. <https://nauka-pedagogika.com/psihologiya-19-00-02/dissertaciya-rol-individualnyh-psihofiziologicheskikh-pokazateley-shkolnikov-v-protsesse-adaptatsii-k-usloviyam-predprofilnoy-podgotovki>

2. Беляева, Л. С. Профессиональный выбор и эмоциональное выгорание / Беляева Л. С.; науч. рук. Захарова Г. А. // Молодость. Интеллект. Инициатива: материалы X Международной научно-практической конференции студентов и магистрантов, Витебск, 22 апреля 2022 года. – Витебск: ВГУ имени П. М. Машерова, 2022. – С. 29–31

3. Беляева, Л.С., Малеванова, В.Д. Профессиональный выбор и факторы профессиональной стрессоустойчивости / Л.С. Беляева, В.Д. Малеванова; науч. рук. Захарова Г. А. // XVI Машеровские чтения: материалы международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Витебск, 21 октября 2022 г.: в 2 т. / Витеб. гос. ун-т; редкол.: Е.Я. Аршанский (гл. ред.) [и др.]. – Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2022. – Т. 1. –С. 75-77.

4. Бесплатные тесты на профориентацию [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://careertest.ru/tests/>.

ВЗАИМОСВЯЗЬ СТРАТЕГИЙ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Богданова Л.В.,

студентка 4 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Циркунова Н.И., ст. преподаватель

Одним из важнейших показателей удовлетворенности работников трудом и коллективом, а также условием производительности труда является благоприятный психологический климат. Создание благополучной психологической атмосферы является делом не только ответственным, но и креативным, требующим знаний о его природе и средствах регулирования, умения предсказывать вероятные ситуации во взаимоотношениях членов коллектива [1].

Цель исследования – выявить взаимосвязь стратегий поведения в конфликте и социально-психологического климата трудового коллектива.

Изучение взаимосвязи стратегий поведения в конфликте и социально-психологического климата коллектива является актуальной темой на сегодняшний день, так как в настоящее время возрастает интерес к психологическим аспектам в сфере трудовой деятельности. Данные исследования позволяют определить стратегии поведения в конфликтных ситуациях и их взаимосвязь с социально-психологическим климатом трудового коллектива.

Материал и методы. Теоретические методы: анализ психологической литературы, обобщение и синтез; эмпирические методы: методика К. Томаса «Стратегия поведения в конфликте», методика О.С. Михалюка и Л.Ю. Шалыто «Оценка социально-психологического климата в трудовом коллективе». Для выявления взаимосвязи стратегий поведения в конфликте и социально-психологического климата коллектива использован метод ранговой корреляции Ч.Спирмена. Расчеты были проведены с помощью IBM SPSS Statistics 26.

Результаты и их обсуждение. В нашем исследовании приняли участие работники мясоконсервного комбината г. Орши в возрасте от 20 до 57 лет. Объем исследуемой выборки составляет 30 человек.

В ходе проведения диагностики с помощью методики К. Томаса «Стратегия поведения в конфликте» было важно определить, как работники мясоконсервного комбината проявляют свои поведенческие реакции в самом конфликте. На рисунке 1 представлены данные о выявленных стратегиях поведения в конфликте.

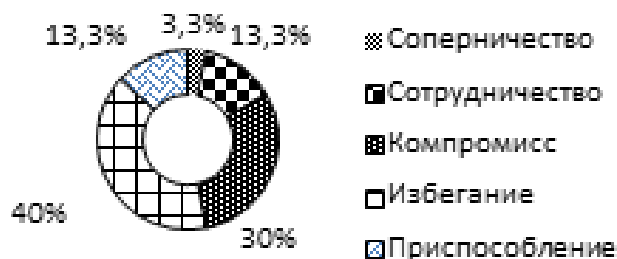


Рисунок 1 – Стратегии поведения в конфликте

Анализ данных, отраженных на рисунке 1, свидетельствует о том, что один работник (3,3%) предпочитает стратегию соперничества, у других четырех коллег (13,3%) наиболее ярко выражена стратегия сотрудничества, девять трудящихся (30%) применяют стратегию компромисса, двенадцать сотрудников (40%) избегают конфликтных ситуаций и четыре работника (13,3%) предпочитают стиль приспособления.

На рисунке 2 представлены результаты оценки социально-психологического климата по методике О.С. Михалюка и Л.Ю. Шалыто (когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов), отражающих стороны межличностных отношений и коллектива в целом.



Рисунок 2 – Показатели оценки когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов социально-психологического климата

Анализ результатов, отраженных на рисунке 2, указывает на то, что эмоциональный компонент имеет положительную оценку, так как располагается в интервале от +0,33 до +1. Из этого следует, что эмоциональные отношения в коллективе в целом устойчивые. Коэффициент когнитивного компонента составляет 0,7 – что соответствует положительной оценке, от +0,33 до +1. Следовательно, все члены коллектива могут оценить деловые и личные качества своих коллег. Поведенческий компонент оценивается как отрицательный, его значение составляет -1. Исходя из этого, можно сказать, что сотрудники не хотят проводить досуг со своими сослуживцами, не желают поддерживать контакты с временно отсутствующими либо бывшими работниками. В целом климат можно охарактеризовать как противоречивый.

В ходе изучения влияния стратегий поведения на социально-психологический климат коллектива с использованием метода ранговой корреляции Ч. Спирмена была выявлена обратная взаимосвязь между стратегией избегания и поведенческим компонентом социально-психологического климата ($r = -0,441$). Следовательно, чем выше проявление стратегии избегания, тем ниже показатель поведенческого компонента и наоборот, чем выше показатели поведенческого компонента, тем ниже вероятность избегания. Чем выше желание сотрудников совместно работать, проводить досуг и поддерживать контакты, тем ниже будет проявление стратегии избегания.

Заключение. Результаты исследования свидетельствуют о том, для большей части работников мясокомбината (40%) ведущей стратегией поведения в конфликте является стратегия «избегания». Следовательно, данные сотрудники не отстаивают свои права, ни с кем не сотрудничают для выработки решения проблемы или просто уклоняются от разрешения конфликта.

Социально-психологический климат исследуемого коллектива оценивается как противоречивый. Для него характерно отсутствие адекватного восприятия межличностных и деловых взаимоотношений, наличие динамического ядра коллектива.

Вместе с тем метод ранговой корреляции Ч. Спирмена позволил выявить обратную взаимосвязь между стратегией избегания и поведенческим компонентом социально-психологического климата. Исходя из полученных результатов можем утверждать, что чем выше желание сотрудников работать совместно, проводить досуг и поддерживать контакты, тем ниже будет проявление стратегии избегания в конфликте.

1. Богданова, Л.В. Анализ теоретических исследований психологического климата коллектива / Л.В. Богданова, Н.И. Циркунова // Повышение качества профессиональной подготовки специалистов социальной и образовательной сфер: сборник научных статей / Витеб. гос. ун-т; редкол.: Е.Л. Михайлова (гл. ред.), С.Д. Матюшкова, С.Г. Туболец; отв. за вып. С.А. Моторов. – Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2021. – С. 84 – 88. URL: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/27892> (дата обращения 19.03.2023).

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ, СПОСОБСТВУЮЩЕЙ ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ КУРСАНТОВ НА ЭТАПЕ АДАПТАЦИИ

Бурцев А.С.,

*курсант 1 курса Могилевского института МВД Республики Беларусь,
г. Могилев, Республика Беларусь*

Научный руководитель – Лукашкова И.Л., канд. пед. наук, доцент

Социальные преобразования, происходящие в современном обществе, предъявляют новые требования к профессиональным компетенциям специалистов. Это стимулирует потребность в переосмыслении процесса профессионального становления субъ-