

ков учебно-воспитательного процесса, «школьные ситуации». Каждое задание создает своеобразную микропроблемную ситуацию, что является поводом для размышлений и диалога, материалом для импровизаций и педагогической оценки, стимулом для принятия собственных решений. Решение педагогических задач осуществляется как на репродуктивном уровне, когда студент использует готовые формулировки, высказывает предположения на уровне «здравого смысла», не устанавливая взаимосвязи между отдельными компонентами решения, так и на творческом уровне, когда студент выполняет самостоятельно комплекс проектно-конструкторских задач, объясняет их логику, видит предпочтительный способ достижения результата. Таким образом, знания усваиваются в контексте разрешения моделируемых профессиональных ситуаций, что обуславливает развитие познавательной и профессиональной мотивации, личностный смысл учения.

**Заключение.** Опыт нашей работы показал, что при такой методике занятий деятельность преподавателя определяется традиционными функциями, однако их содержание прирастает современными смыслами. Так, дидактическая функция теперь предполагает создание продуктивной учебной среды; организационная - определяет его позиции как модератора, который стимулирует процесс работы с информацией, осмысления нового знания и путей его использования в профессиональной деятельности; оценочная - в объективной и обоснованной диагностике достижений студентов. Студент с позиции слушателя и исполнителя переходит в позицию активного участника по реализации изначального преподавательского замысла. Он не пассивно ведомый, а самостоятельно «идущий за ведущим», который понимает задачи предстоящей работы, видит ее значимость, прогнозирует результат и приемы самоконтроля.

#### *Список литературы*

1. Учебно-творческие задания по педагогике: формирование профессиональной компетентности студентов: методические рекомендации / И.Е. Керножицкая, Н.А. Ракова. – Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2012.

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ**

*Т.Е. Косаревская, О.Ю. Каминская  
Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*

Актуальность данной проблемы определяется тем, что задача раскрытия социального и психологического потенциала общества и личности, создание оптимального профессионального образа жизни людей. Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важных условий возрастания продуктивности труда и качества продукции, которая выпускается. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов[1]. Тема исследования обусловлена наличием противоречия между объективной потребностью в совершенствовании социально-психологического климата в трудовом коллективе и недостаточной разработанностью технологий управления данным процессом.

Целью исследования является разработка рекомендаций по улучшению благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива организации.

**Материал и методы.** Методологической основой исследования являются системология и теория организаций, труды отечественных и зарубежных ученых по психологии управления [1, 2]. Эмпирическая база исследования включает нормативно-правовые акты Республики Беларусь; учредительные документы ОАО «Элсан». Для оценивания основных проявлений психологического климата коллектива использовались наблюдение, анализ деятельности и опрос с применением карты-схемы Л.Н. Лутошкина. Степень выраженности тех или иных качеств коллектива определялась с помощью семибалльной шкалы [3, 4].

В тестировании приняли участие 20 человек. Образование: высшее имеют 13 сотрудников, у остальных средне-специальное или профессионально-техническое образование. Возраст сотрудников от 23 до 55 лет, стаж работы в данной организации от 6 месяцев до 5 лет.

**Результаты и их обсуждение.** Анализ социально-психологического климата ОАО «Элсан». Полученные результаты, показали, что в коллективе преобладает доброжелательность, однако 35% сотрудников считают, что присутствует антипатия и пониженный эмоциональный фон. Отношения между микрогруппами вполне дружелюбные. 50% участников считают, что проведение свободного времени способствует сближению коллектива, 20% не высказывают своего отношения к совместному времяпрепровождению. Половина опрошенных сотрудников сопереживают неудачам других членов коллектива, однако у 7 человек резко негативное отношение, у 3 неудачи других вообще не вызывают никаких эмоций. Коллектив не всегда быстро откликается на выполнение общего дела, иногда каждый занят своими делами. Данному коллективу присуща поддержка друг друга, большинство работников считается с мнением других, новых членов коллектива принимают доброжелательно и участливо. Коллектив активен по мнению 50% участвовавших в опросе, а по мнению 20% коллектив нельзя однозначно определить как активный или пассивный. У членов коллектива выявлено неоднозначное отношение к похвалам и поощрениям руководства. Молодые сотрудники, стаж работы которых менее двух лет, с осторожностью относятся как к помощи со стороны коллег, так и к похвалам со стороны руководства. Те работники, которые являются частью данного коллектива более двух лет, положительно оценивают отношения в коллективе и уверены в дружелюбности по отношению ко всем членам коллектива.

Таким образом, было констатировано, что психологический климат в данном коллективе имеет неустойчивый характер, с преобладанием благоприятных взаимоотношений ее членов. Данное исследование способствовало выявлению недостатков и их устранению. Руководство выразило свое согласие на проведение данных исследований 2 раза в год.

Даны рекомендации по оптимизации социально-психологического климата ОАО «Элсан» и проведено их внедрение в работу коллектива.

Таким образом, практика научного управления требует решения важной задачи согласования требований функциональной организации предприятия, обеспечения творческой свободы личности и актуализации механизмов социального, коллективного воздействия.

Подводя итоги данной работы нужно отметить, что характер социально-психологического климата в целом зависит от уровня группового развития. Установлено, что между состоянием социально-психологического климата развитого коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов существует положительная связь. Оптимальное управление деятельностью и социально-психологического климата в любом коллективе требует специальных знаний и умений от руководящего состава. Основой и необходимой предпосылкой формирования оптимального социально-психологического климата является уровень социально-психологического развития коллектива, для изучения которого существует ряд методик. Эффективность общей деятельности зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей. Благоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на её результаты, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные. В связи с этим возникает необходимость в оптимизации стиля межличностного взаимодействия в организации.

**Заключение.** Организация коллективного труда является одной из наиболее актуальных проблем в условиях развития современного производства. Решение этой проблемы требует глубокого знания специфики труда и его психологических составляющих. Значительную роль в этом играют эмпирические исследования и прикладное изучение процессов организации коллективной деятельности, ее протекания и реализации в конкретных условиях производства, а также разработка в этой связи конкретных способов ее совершенствования.

Коллектив может представлять собой такой вид саморегулирующейся системы, в которой формализованные структуры отношений не сковывают инициативу, а напротив, стимулируют предприимчивость и отдачу каждого из участников трудового процесса. Кроме того, требуется гармонизация формальных и неформальных отношений, проявлений независимости, динамичности и стабильности во всех звеньях. Нарушение такого рода требований может снижать эффективность деятельности как отдельных подразделений, так и всего предприятия.

#### Список литературы

1. Беляев, А.А. Системология организации / А.А. Беляев. – М.: Инфра-М, 2000. – 184 с.
2. Лапыгин, Ю.Н. Теория организации / Ю.Н. Лапыгин. – М.: Инфра-М, 2007. – 311 с.
3. Платонов, Ю.П. Психология коллективной деятельности: теор.-метод. аспект / Ю.П. Платонов. – СПб.: Речь, 2010. – 576 с.
4. Чернышев В.Н. Человек и персонал в управлении / В.Н. Чернышев, А.П. Двинин. – СПб.: Энергоатомиздат, 1997. – 220 с.

## КОГНИТИВНОЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СУБЪЕКТА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Р.Р. Кутькина, Т.Е. Косаревская  
Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*

В настоящее время наблюдается увеличение количества исследований, направленных на изучение особенностей организации индивидуального когнитивного опыта специалиста. Когнитивный опыт является одной из составляющих ментального опыта. *Когнитивный опыт* – это ментальные структуры, которые обеспечивают хранение, упорядочение и преобразование наличной и поступающей информации [4]. Когнитивный опыт специалиста представлен в виде системы значений, описывающих данную область действительности. Проблема значения рассматривается в работах Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, А.Р. Лурия, Д. Брунера, Ч. Осгуда и др. Значение понимается как “обобщенная идеальная модель объекта в сознании субъекта, в которой фиксированы существенные свойства объекта, выделенные в совокупной общественной деятельности” [3].

Целью данного исследования является выявление теоретических и практических аспектов проблемы когнитивного функционирования субъекта в профессиональной деятельности.

**Материал и методы.** Исследование проводилось в русле психосемантики методом реконструкции субъективных семантических пространств. Были изучены семантические пространства понятий, описывающих когнитивное функционирование психолога в профессиональной деятельности. В виде инструмента шкалирования использовался общий семантический дифференциал (СД). В качестве экспериментального материала измерялись значения 30 понятий по 20 шкалам. В исследовании использовались шкалы, предложенные В.Ф. Петренко [2]. Процедура измерения была классической: испытуемые шкалировали понятия по семизначным шкалам.

Испытуемыми были студенты факультета социальной педагогики и психологии ВГУ имени П.М. Машерова, слушатели ИПК по специальности “психология”; преподаватели кафедры психологии и практические психологи, имеющие высокую квалификацию (в качестве экспертной группы).

**Результаты и их обсуждение.** К структурам, образующим состав когнитивного опыта относят: *архетипические структуры, способы кодирования информации, когнитивные схемы, семантические структуры*. Результатом интеграции вышеуказанных базовых механизмов переработки информации являются *понятийные структуры*. Одним из важнейших компонентов когнитивного опыта являются семантические структуры. Семантические структуры – это индивидуальная система значений, характеризующая содержательный строй индивидуального интеллекта.