

УДК: 009 (082)

Актуальні проблеми психології діяльності в особливих умовах: матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції 19-20 лютого 2008 р. / за заг. ред. О.В.Петренка, О.М.Ічанської. – К.: НАУ, 2008. – 144 с.

Містить матеріали доповідей щорічної науково-практичної конференції з проблем психології діяльності в особливих умовах.

Організаційний комітет

Голова оргкомітету:

В.П. Харченко, д-р тех.н., проф., проректор з наукової роботи
Національного авіаційного університету

Заступник голови оргкомітету:

О.В. Петренко, к.психол.н., доц., завідувач кафедри
авіаційної психології, заступник директора з наукової роботи
Гуманітарного інституту НАУ

Члени оргкомітету:

проф. Л.Ф. Бурлачук	проф. О.Р. Малхазов
доц. Т.В. Вашека	доц. О.М. Назарук
доц. О.М. Долгова	доц. Л.В. Помиткіна
ст. викл. В.В.Злагодух	доц. О.В. Сечейко
доц. О.М. Ічанська	проф. В.О. Татенко
проф. Г.В.Ложкін	доц. С.М. Хоружий

Секретаріат конференції

В.В.Злагодух (голова секретаріату)

Е.І.Кологривова

О.В.Івачевська

*Рекомендовано до друку вченою радою Гуманітарного
інституту НАУ (Протокол №4 від 14 лютого 2008 р.)*

© Національний авіаційний
університет, 2008

Валентина Бажанюк

к. психол. н., доцент, м. Київ

Актуалізація потенційної обдарованості студентів в контексті сучасних змін в структурі професійної діяльності

На сьогоднішній день в системі сучасної освіти та психологічної науки виникла гостра потреба у пошуку психологічних технологій щодо розвитку обдарованої молоді. Особливо нагальною є проблема ідентифікації, розвитку наукової обдарованості у природничій та технічній сферах (фізика, хімія, біологія, технічно-конструктивна діяльність).

В цьому контексті постає питання підготовки обдарованої студентської молоді до майбутньої професійної діяльності, актуалізації потенційної обдарованості. Саме тому важливим є вивчення когнітивних, особистісних та соціальних конструктів в структурі науково обдарованої особистості.

Когнітивний конструкт науково обдарованого студента характеризується індивідуальними відмінностями в способах отримання, переробки і застосування інформації, які проявляються в розвиненій просторовій уяві, у сприйманні оточуючого світу образами, символами, семантичному представленні запропонованих ідей, конструюванні нових моделей і т.п.

Однією з концепцій успішної професійної діяльності є трейт-факторний підхід (Ф.Пірсон), який передбачає відповідність діяльності та обдарованості особистості.

Вчений Голланд ідентифікує шість категорій особистості і відповідні види їх діяльності, в яких можна актуалізувати обдарованість:

- 1) реалістичний (прагматичний) – розумні потреби, технічна грамотність;
- 2) конвенціональний – організований, практичний, конформіст;
- 3) ініціативний – підприємливий, який володіє даром переконання, спілкування;
- 4) дослідницький – науково-мислительний з розвинутим абстрактним мисленням, аналогії;

можливості фахівця і можуть спричинювати розвиток небажаних станів, вести до зниження працездатності та зацікавленості у роботі.

Одним із важливих чинників, здатних протистояти негативній динаміці показників працездатності і адаптації в стресових умовах є професійна мотивація, яка здійснює суттєвий регулюючий вплив на активність особистості через систему значущих відношень та ієрархію цінностей. Метою даного дослідження було вивчення взаємозв'язків між особливостями професійної мотивації та адаптації до діяльності в особливих умовах.

В дослідженні взяли участь 133 військовослужбовця чоловічої статі, віком від 23 до 46 років. Особливості професійної мотивації та адаптації до емоційно-напружених умов діяльності визначались за допомогою анкетування та методик: шкалою самооцінки, опитувальників Кеттелла, Індивідуально-типологічного, методики вивчення індивідуальних стратегій подолання стресу SACS С.Хобфолла. Отримані дані аналізувались у зіставленні з експертними оцінками професійної успішності фахівців.

Проведене дослідження виявило достовірні відмінності адаптаційно-значущих показників у групах фахівців з різним рівнем професійної успішності. Військовослужбовці з вищою професійною успішністю виявляють негативну динаміку певних особистісних і афективних проявів. В успішних співробітників спостерігається, зокрема, більший рівень афективної ригідності, ергічної напруги, тривожності, експлозивності, схильність до імпульсивних та агресивних дій, порівняно з фахівцями з нижчою ефективністю професійної діяльності. Ці прояви, на наш погляд, зумовлені перенапругою адаптаційних механізмів і вказують на значну психофізіологічну ціну високої ефективності військово-професійної діяльності. Слід зазначити, що поступове наростання особистісних та афективних змін спостерігається саме в успішних фахівців, яким притаманна сформована мотивація до професійної діяльності, розвинена відповідальність, зацікавленість у досягненні позитивного результату.

Отримані дані вказують на наявність складних, неоднозначних зв'язків показників професійної успішності,

професійної мотивації і адаптації військовослужбовців до особливих умов діяльності. Показники професійної мотивації в своїх оптимальних значеннях сприяють високій продуктивності діяльності. Зацікавленість у роботі перешкоджає розвитку емоційного вигорання, професійного стресу, проте висока "психофізіологічна ціна" виконання діяльності в особливих та екстремальних умовах може все ж зумовлювати накопичення негативних станів, підвищувати ризик психосоматичних захворювань.

Виявлені особливості процесу адаптації фахівців з вищою професійною успішністю зумовлює необхідність впровадження диференційованої системи заходів психологічного супроводу військово - професійної діяльності. Така система має враховувати наявність складних взаємозв'язків між ефективністю діяльності, професійною мотивацією і адаптацією до особливих умов діяльності.

Вікторія Злагодух

м. Київ

Проблема дослідження впливу корпоративної соціокультури на діяльність льотного екіпажу змінного складу

У всіх сферах професійної діяльності соціальних комунікацій врахування відмінностей у соціокультурній сфері викликає теоретичну та практичну зацікавленість. Дослідження ролі впливу чинників корпоративної соціокультури на ефективність діяльності членів льотного екіпажу стає дуже важливим в зв'язку з впровадженням роботи в авіації екіпажів змінного складу. Сучасна дійсність потребує вироблення єдиної, психологічно та педагогічно обґрунтованої системи роботи з діагностики, формування та удосконалення показнику, пов'язаного зі складовою, змістом якої є корпоративна соціокультура. Одним з важливих факторів у підвищенні ефективності сумісної діяльності є підбір та комплектація екіпажів з урахуванням професійно важливих якостей, навчання методам регулювання взаємовідносин, навичкам

узгодженості сумісних дій. При цьому важливу роль відіграє узгодженість індивідуальних стилів діяльності, психологічним критерієм якої є показник затрат зусиль на „практику”.

В умовах діяльності екіпажів змінного складу результативність роботи буде залежати від того, що буде домінувати в структурі внутрієкіпажних зв'язків: відношення відповідальної залежності, що визначаються соціальною значущістю мети сумісної діяльності або емоційні контакти, що виникають завдяки внутрієкіпажному спілкуванню.

Високий ступінь ціннісної єдності не детермінований комунікативною практикою екіпажу, а є наслідком активної сумісної діяльності. Інтеграція особистості члена екіпажу здійснюється шляхом засвоєння цінностей авіакомпанії, реалізації її цілей і завдань. Прийняті норми засвоюються всіма членами компанії і регулюють поведінку авіаційного персоналу. Як свідчать дослідження, пріоритет цінностей в різних організаціях залежить від соціокультурного середовища. Основним принципом соціокультури, за Сорокіним, є поняття „цінність”. Соціокультуру створює людина, і, одночасно, людина є продуктом соціокультури, що від народження засвоює її цінності. У вузькому розумінні „соціокультура” – це одна із цивілізацій. Кожна цивілізація, як соціокультура, неповторна і унікальна, переживає зародження, розквіт і занепад, система цінностей старіє, змінюється, приходить інша система цінностей, що змінює соціосвіт.

Часто в літературі ототожнюються поняття „соціокультура” і „корпоративна культура”. В «класичному» розумінні корпоративна культура є інструментом стратегічного розвитку компанії через стимулювання інновацій й керування змінами. Корпоративна культура дозволяє відрізнити одну організацію від іншої, створює умови для ідентифікації персоналу, генерує приналежність цілям організації, зміцнює соціальну стабільність, є контролюючим механізмом, який спрямовує і формує відношення й поведінку працівників.

Існує ряд досліджень, де визначаються основні похідні порівняльної характеристики ефективності різних типів корпоративної культури, вплив їх на соціально-психологічний клімат організації, залежність від стилю керування та ін., ці

фактори можуть прямо або опосередковано торкатися проблеми ефективності діяльності членів льотного екіпажу. Але дослідження впливу чинників корпоративної соціокультури організації на діяльність членів льотного екіпажу змінного складу, формування правильної поведінки, як необхідної складової культури безпеки авіаційної компанії не проводилось, саме тому ми обрали цей аспект для подальшого поглибленого вивчення.

Олена Ічанська

к. психол. н., доцент, м. Київ

Психологічні особливості стресостійкості студентів

В загально психологічному плані проблема стресостійкості представлена в рамках теорій особистості (G.Allport, H.Eysenck, R.Xattell, C.Rogers і ін.), «теорії мотивації досягнення» (D.McClelland і ін.), теорії гомеостазу (У.Кеннон) і стресу (Г.Сельє), теорії адаптаційно-трофічного значення симпатичної нервової системи (Л.А.Орбели), теорії темпераменту і властивостей нервової системи (І.П.Павлов, В.Д.Небиліцин, В.С.Мерлін і ін.) теорії надійності діяльності (Б.Ф.Ломов і ін.), концепції професійної самосвідомості (Л.М.Митина).

Стресостійкість – інтегральна індивідуальна характеристика, що забезпечує біологічну, фізіологічну і психологічну стійкість функціонування та оптимальної взаємодії суб'єкта з навколишнім середовищем в емоціогенних умовах життєдіяльності.

Під нашим керівництвом випускницею Рибалко О. була виконана дипломна робота, метою якої було вивчення рівня та гендерних відмінностей стресостійкості студентів, що навчалися в ІПН НАУ за спеціальністю «Економіка підприємства». Вибір даної експериментальної бази (60 студентів, з них 30 осіб жіночої та 30 осіб чоловічої статі) та умов проведення дослідження (за 2 години перед заключним іспитом) зумовлений специфікою обраної теми.

Для проведення дослідження була підібрана батарея методик: Бостонський тест на стресостійкість, методика самооцінки