

формування здорового способу життя.

Література:

- 1 Руденко В.Д., Макарчук А.М., Патланжоглу М.А. Курс информатики. - Киев: Феникс, 1998. – 368 с.
- 2 Орловский Б.Я., Сербинович П.П. Общественные здания. М.; Высш. школа, 1978. – 271 с.
- 3 СНиП П-76-79 “Спортивные сооружения”, М. Стройиздат, 1979 г
- 4 AutoCAD при проектировании строительных сооружений. Талапов В.В. – М.: Планета, 2005. – 367 с.

Анотація

Наведені результати практичної перевірки сучасних можливостей комп'ютерного моделювання для прискорення проектування, будівництва та введення в дію спортивних споруд на прикладі майданчика для занять фізкультурою та спортом на території Кіровоградського національного технічного університету, а в якості основної програми для моделювання прийнято AutoCAD.

Ключові слова: спортивний майданчик, комп'ютерне моделювання, трьохмірний простір, AutoCAD

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы практической проверки современных возможностей компьютерного моделирования в режиме реального времени на примере спортивной площадки, а в качестве основной программы для моделирования взят AutoCAD.

Ключевые слова : спортивная площадка, компьютерное моделирование, трёхмерное пространство, AutoCAD.

This article shows us the results of practice control modern ability of computer modulation in real time. There were choose sport ground, as the main program for modulation took in AutoCAD.

Влияние социально-психологических факторов на выполнение функциональных обязанностей

В.С. Науменко, З.Д. Нелепина

Кировоградская летна академия НАУ, г. Кировоград

От установившегося социально-психологического климата в экипаже зависит самочувствие летчика, его работоспособность, и жизнеспособность. Индивид, оказавшийся в группе охвачен радостным возбуждением, невольно заряжается им, даже если до этого испытывал состояние грусти. И наоборот, будучи в радостном настроении и попадая в среду летного экипажа, испытывая горе или скуку, он начинает испытывать те же самые чувства.

Социально-психологический климат воздействует на личность летчика посредством установившихся в экипаже норм отношений между летчиками. Там, где господствуют отношения товарищеского сотрудничества и взаимопомощи, уважение друг друга, личность испытывает удовлетворенность трудом, радость при встрече с товарищами по работе, удовольствие от совместного труда. И, наоборот, в экипаже, где господствуют формальные, равнодушные, а тем более неприязненные отношения летчик испытывает эмоциональную ущербность или тоску по теплоте человеческих

взаимоотношений и даже стрессовое состояние, если имеют место скрытые или явные конфликты. При таком социально-психологическом климате летчик теряет интерес к экипажу, что невольно снижает ее общественно-трудовую активность.

Социально-психологический климат не есть некая абстракция; он складывается, как уже говорилось, в процессе межличностных отношений в экипаже и действует на каждого летчика через эти отношения. Вот почему уважительное отношение всего экипажа и командира к личности летчика является основным проявлением позитивного социально-психологического климата экипажа. Каждая личность испытывает потребность в общественном признании своей личности, в уважительном отношении к себе.

Летчик особенно чувствителен к оценке его со стороны авторитетных членов экипажа и в первую очередь уважаемого им командира экипажа. Что касается содержания оценки, то личность наиболее чутко реагирует на оценку ее способностей. Об оценке окружающих, экипажа в целом и командира летчик узнает либо из прямой критики или похвалы, либо по косвенным признакам - характеру отношения и обращения к нему. Он прислушивается и к слухам и всякого рода оговоркам в свой адрес и т.п. Положительные оценки окрыляют личность, отрицательные - угнетают.

Чувствительность, как к положительной, так и к отрицательной оценке неодинакова у различных лиц. Есть индивиды мало чувствительные к похвале и более чувствительные к порицанию; встречаются такие, которые совершенно равнодушно реагируют на отрицательную оценку. С этими необходимо считаться и соответственно строить тактику и стратегию воздействий на личность с целью усиления ее активности или исправления ее поведения.

Большое влияние оказывает на летчика критика. Никто не сомневается в необходимости и чрезвычайной полезности критики. Во-первых, критика должна быть всегда объективной, принципиальной, деловой. Во-вторых, критике должны подвергаться недостатки в поведении и ошибки в деятельности, но не должны ставиться под сомнение личностные качества летчика. В-третьих, в критике должны не только отмечаться недостатки, но и содержаться позитивные предложения по их устранению. При этом важно отметить возможности самого летчика исправить дело. После доброй, деловой, позитивной критики летчик не чувствует себя "угнетенным", "оскорбленным", "обиженным", не подумывает об уходе из экипажа, наоборот, в нем начинает говорить его собственная совесть, которая побуждает к более жесткой самокритике, чем критика со стороны экипажа. В следствие этого он мобилизует все свои силы и не покладая рук трудиться, чтобы оправдать доверие.

Социально-психологический климат экипажа лишь тогда можно назвать здоровым, когда отношения в нем строятся на уважении к сослуживцам, справедливой требовательности к нему. Искусство создавать позитивный психологический климат в экипаже состоит в умении проявлять в отношениях к летчику требовательность и уважение. Там, где это есть, устанавливается положительный климат, идет дружная, продуктивная работа, и каждая личность в этой системе отношений чувствует себя счастливой.

Воздействие партнера по общению отражаются в сознании личности и прямо или в переработанном виде проявляются в его высказываниях, поступках и действиях. Отражение влияний происходит в различной форме. Термин "психологическое заражение", подразумевает прямую передачу от одного к другому или многим лицам тех, или иных психических состояний. Понятие "подражание" раскрывает процесс непосредственного заимствования мыслей, эмоций или в целом образа жизни других людей. Очевидно, психологическая основа подражательного действия заключается в способности летчика легко поддаваться внушению. Кроме того, подражание или

непроизвольное "копирование" чаще характерно для лиц идентичного психологического склада (общность интересов, взаимная симпатия и т. п.), а также находящихся в длительном контакте в процессе совместной деятельности.

Летчик, усвоивший определенные черты поведения сослуживца, ощущает их как свои личные свойства. Сознательное усвоение не ограничивается идеями, понятиями, определяющими поведение индивида. Оно предполагает восприятие эмоциональных состояний других индивидов. При этом личность летчика не автоматически уподобляется состоянию, как при подражании, а разделяет с другими членами экипажа настроение как сознательный акт социального действия.

Еще одним важным способом отражения главным образом эмоциональных состояний является эмпатия, т. е. интуитивное восприятие психических состояний другого или тоже группы лиц. Для эмпатии характерно быстрое определение эмоциональных состояний и даже мыслей, намерений воспринимаемой личности. У различных летчиков сформированы разные по качеству программы восприятия и оценки состояния другого. Поэтому одни мгновенно и безошибочно определяют мысли, состояния и даже намерения, в то время как другие постоянно ошибаются в оценке как временных состояний, так и устойчивых свойств личности, даже при длительном общении с ней.

Итак, социально-психологический климат оказывает разностороннее влияние на летчика, на интеллектуальную, эмоциональную и волевою его стороны. Если климат положительный, то он активизирует личность летчика, повышая его работо- и жизнеспособность. При отрицательном климате, наоборот, наблюдается снижение тонуса активности.

Совместимость является одним из психологических аспектов социально-психологического исследования коллектива (экипажа).

Эффект сочетания и взаимодействия индивидов, который характеризуется максимальной субъективной удовлетворенностью партнеров друг другом при значительных (выше среднего) эмоционально-энергетических затратах, называется совместимостью.

Особенность психологической совместимости летчиков состоит в том, что контакт между ними опосредован их действиями и поступками, мнениями и оценками. "Совместимость", "гармоничность", "согласованность" - понятия, описывающие одно явление: оптимальное сочетание свойств контактирующих индивидов, обеспечивающее эффективное их сосуществование, которое удовлетворяет его участников и сохраняет их отношения.

Естественно, свойства личности не существуют сами по себе, они проявляются в поведении и поступках людей. Каждый из партнеров наблюдает и оценивает свое и чужое поведение, согласуя его со смыслом имеющихся отношений. Результатом совместимости становится потребность быть вместе, когда совместный образ жизни вызывает положительные эмоции.

Феномен противоположный совместимости - несовместимость людей, когда их потребности не находят удовлетворения во взаимодействии, действия и поведение взаимоисключают друг друга. Этот процесс взаимодействия сопровождается субъективной неудовлетворенностью партнеров и пространственно-временной особенностью. При общении индивидов сходство - различие в их поведении и мотивах регулирует их симпатии - антипатии, в определенной мере, совместимость - несовместимость. Приближение - удаление от объекта, которым может быть другой человек, является одним из важнейших индикаторов совместимости - несовместимости, Фиксируемый внешний поведенческий параметр при приближении - избегании

является важнейшей характеристикой совместимости - несовместимости людей. Это адаптивный путь развития отношений, когда несовместимость в одной сфере компенсируется за счет совместимости в другой. Принято различать несколько уровней совместимости, в зависимости от того, какие свойства человека включены во взаимодействие. Социально - идеологический (ценностный) уровень совместимости регулируется сознательно. Включение сознания и эмоциональной сферы может в определенных пределах компенсировать несовместимость на других уровнях. Например, положительное сочетание (сходство) моральных установок, ценностей на уровнях характерологического, интеллектуального и психомоторного взаимодействия.

Фактором совместимости является эмоциональная сплоченность. Сплоченность группы, как показатель межличностных отношений, является один из важнейших факторов, определяющих характер взаимодействия в коллективе (экипаже). Наряду с этим сплоченность группы - это результат оптимальной совместимости ее членов и условие эффективности групповой работы. Совместимость, как и сплоченность, характеризуют эмоциональные и когнитивные процессы. Сплоченность как единство когнитивное, совместимость - эмоциональное, сработанность - поведенческое.

При отсутствии эмоциональных отношений (симпатий - антипатий) взаимодействие, в частности, идентификация, должно иметь промежуточное значение, испытывая влияние других, т. е. не эмоциональных факторов: время знакомства и совместной работы, автономность группы, распределение функций лидер - ведомый.

Для совместимости важно чтобы люди были схожи. Индивиды, сходные по ценностным ориентациям социальным установкам образуют более устойчивые группы. Совместимость летчиков означает, что данный состав экипажа возможен для обеспечения выполнения его функций, что члены экипажа могут взаимодействовать. Совместимость можно рассмотреть с позиций оценки ее как состояния. Состояние можно определить как временное, ситуативное явление.

Совместимость как феномен взаимодействия, общения людей, может определяться как результат и как процесс. В первом случае совместимость есть эффект сочетания и взаимодействия индивидов. Сочетание есть априорно данная совокупность индивидов до непосредственного их взаимодействия. Оптимальное соотношение в паре, группе. Личностных качеств участников (темперамента, характера, потребностей, интересов, ценностных ориентаций) - условие совместимости как процесса. Согласование поведения, эмоциональных переживаний и взаимопонимания, в которых выражается вся личность взаимодействующих людей - процесс совместимости. Взаимодействие, а не сочетание, есть уже процесс, следствием которого является совместимость или несовместимость людей (результат или эффект).

В основе совместимости, понимаемой как совпадение установок, эмоционально-волевых качеств и ряд других личностных признаков лежат межличностные отношения. Основой сработанности является поведенческий компонент, отвечающий за успешность деятельности. Для регулирования социально-психологических процессов. Протекающих в коллективе (летном экипаже) так важно сейчас исследование совместимости и сработанности. Обязательно у индивидов должно быть побуждение работать вместе, т. е. иметь общую мотивации, наличие единой цели. Происходит объединение, совмещение и сопряжение индивидуальных деятельностей.

Основной задачей исследования совместимости является установление закономерностей этого явления. Три основных подхода к решению этой задачи: структурный, функциональный и адаптивный.

Структурный подход ориентирован на поиск оптимальных сочетаний характеристик членов группы. Это оптимальное сочетание обеспечивается как гармония, соответствие характеристик партнеров. Этот подход базируется на мысли, что совместные партнеры образуют некую устойчивую, адаптивную и в определенном смысле эффективную структуру. Совместимость выступает как подобие (сходство) или различие (контраст) характеристик партнеров. При этом обнаруживается, что те свойства, которые базируются на врожденных особенностях индивида у совместимых партнеров скорее контрастны, чем подобны. Свойства, обусловленные влиянием воспитания, воздействиями социокультурной среды (например, установки, ценностные ориентации), чаще всего подобны.

Использование функционального подхода требует пересмотра представлений о группе и ее членах. Оно предполагает изучение функций, целей, задач группы, которые являются системообразующими факторами - основанием для объединения в группу. Достижение этих целей обуславливает содержание жизнедеятельности группы, является мотивом участия в ее деятельности, так как достижение общей цели "принесет участникам какого-то рода удовлетворение". В соответствии с функциями группы формируются групповые роли: роль делового и эмоционального лидера.

Третий подход к проблеме совместимости - адаптивный. Этот подход ориентирован на изучение не совместимости, а ее результатов: позитивных межличностных отношений, эффективного общения. Можно с большой долей уверенности утверждать, что такие характеристики общения и отношений, как взаимопонимание, уважение, эмпатия, идентификация, позитивные межличностные чувства, являются проявлением совместимости, но не ее содержанием. Смещение причин и следствий здесь происходит из-за того, что совместимость является объективной основой сплоченности, интеграции, высокого взаимопонимания.

Итак, в общем можно сказать, что совместимость - это понятие о взаимном соответствии свойств участников группы. В него входят: взаимная симпатия, положительный характер эмоциональных установок, взаимовнушаемость, общность интересов и потребностей, отсутствие в группе выраженных эгоцентрических устремлений.

Аннотация

Для регулирования социально-психологических процессов, протекающих в летном экипаже, так важно исследование совместимости и сработанности. Совместимость и сработанность можно рассматривать, как результат согласованности, гармонии личностных и субъективных характеристик летчиков по совместной деятельности и общению. Совместимость, как результат - это удовлетворенность друг другом (мыслями, чувствами, поведением).

Результат сработанности - эффективность совместной профессиональной деятельности. Процесс срабатываемости - это согласование темпо-ритмической организации летчиков, индивидуального стиля деятельности, их навыков работы, умений в тех или иных операциях, знаний своих профессиональных обязанностей. В процессе срабатываемости одним приходится ускорять или замедлять темп своей деятельности, другие же легко подстраиваются друг к другу, их темпо-ритмическая организация деятельности сходна, и им не приходится затрачивать усилия на организацию совместной деятельности.

Различия в уровне трудовых навыков также заставляют летчиков тормозить удобный им темп работы, что сказывается на удовлетворительности трудом. При сработанности важна согласованность индивидуальных стилей деятельности. Одни заранее организуют свою деятельность, планируют ее, другие склонны работать более стихийно.