

и пониженной выносливостью. Холерики отличаются активностью возникновения реакций на стресс, благодаря чему отрицательные эмоции не накапливаются, что позволяет им работать долгое время в условиях напряжения.

Несмотря на то, что тип нервной системы определяет стрессоустойчивость личности, можно сформулировать рекомендации по развитию стрессоустойчивости. Например, следует каждый день уделять внимание отдыху, любимому делу, поддерживать оптимальный двигательный режим, следить за своим эмоциональным состоянием и, по возможности, создавать вокруг себя комфортную обстановку.

Темперамент человека обуславливает в некоторой степени его индивидуальную реакцию на стресс, но не является единственным фактором, определяющим уровень стрессоустойчивости личности. Корректируя самооценку личности, обучая студентов эмоциональной саморегуляции, развивая культуру здорового образа жизни, можно повысить стрессоустойчивость личности несмотря на имеющиеся врожденные особенности нервной системы.

УДК 159.99

Гребенева К.А.

## **ИЗУЧЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЫ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ**

*Белорусский национальный технический университет,  
г. Минск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель: ст.преподаватель Леонтьева Т.Г.*

Развитию представлений об изучении социально-психологического климата способствовали работы Б.Д. Парыгина, А.В. Петровского, К.К. Платонова, А.Г. Ковалева, В.К. Панферова, Е.В. Шороховой, О.И. Зотовой и ряда других. Теоретический анализ отечественных и зарубежных исследований показывает большое разнообразие подходов к понятию изучаемой проблеме, поэтому психологический климат коллектива составляет качественную сторону межличностных отношений, способствующих или препят-

ствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

Рассматриваемая проблема сегодня весьма актуальна и привлекает внимание многих исследователей в области психологии. Актуальность проблемы диктуется запросами как теории так и практики, обусловленные усилившимся в наши дни коллективным характером человеческой деятельности и проблемами эффективности организации и управления людьми, регуляции разворачивающихся между ними отношений. Психологами было установлено следующее: между состоянием социально-психо-логического климата коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов существует положительная связь.

Несмотря на то, что этой проблемой занимались и занимаются многие зарубежные и отечественные учёные изучению социально-психологического климата в студенческой группе не уделялось достаточного внимания.

Поэтому актуальность проблемы, её практическая востребованность и недостаточный уровень разработанности определили выбор научного предмета и цели нашего исследования.

Целью исследования является изучение социально-психологического климата в студенческой группе.

Для достижения поставленной цели были поставлены следующие задачи исследования:

1. Проанализировать социально-психологическую литературу по изучаемой проблеме.
2. Выявить социально-психологический климат в студенческой группе.
3. Сделать анализ результатов эмпирического исследования.

Теоретический анализ отечественных и зарубежных исследований показывает большое разнообразие подходов к понятию изучаемой проблеме.

Психологический климат – общее состояние системы человеческих отношений, сложившихся в группе, включая отношение людей друг к другу и тому, что происходит в этой группе. Это также относительно стабильный, преобладающий в группе эмоциональный настрой [1].

Когда ведут речь о социально-психологическом климате (СПК) коллектива, подразумевают следующее:

- совокупность социально-психологических характеристик группы;
- преобладающий и устойчивый психологический настрой коллектива;
- характер взаимоотношений в коллективе;
- интегральная характеристика состояния коллектива.

Неблагоприятный социально-психологический климат характеризуют пессимизм, раздражительность, скука, высокая напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, страх наказания, неприятие, непонимание, враждебность, подозрительность, недоверие друг к другу, нежелание вкладывать усилия в совместный продукт, в развитие коллектива и организации в целом, неудовлетворенность и т.д. [2].

Психологический климат реализуется на двух уровнях. Первый уровень — статический, относительно постоянный (Это устойчивые взаимоотношения членов организации, их интерес к работе и коллегам по труду. На этом уровне социально-психологический климат понимается как устойчивое, достаточно стабильное состояние, которое, однажды сформировавшись, способно долгое время не разрушаться и сохранять свою сущность, несмотря на те трудности, с которыми сталкивается организация. С этой точки зрения, сформировать благоприятный климат в подразделениях довольно трудно, но в то же время легче поддерживать его на определенном уровне, уже сформированном ранее).

Контроль и коррекция свойств социально-психо-логического климата осуществляются сотрудниками эпизодически. Они чувствуют определенную стабильность, устойчивость своего положения, статуса в системе взаимоотношений. Поскольку состояние климата менее чувствительно к различным воздействиям и изменениям со стороны окружающей среды, постольку оно оказывает определенное влияние на результаты коллективной и индивидуальной деятельности, на работоспособность сотрудников, на качество их профессиональной деятельности [3, 4].

Второй уровень — динамический, меняющийся, колеблющийся. Это каждодневный настрой сотрудников в процессе работы, их психологическое настроение. Этот уровень описывается понятием

“психологическая атмосфера” (В отличие от социально-психологического климата, психологическая атмосфера характеризуется более быстрыми, временными изменениями и меньше осознается людьми. Изменение психологической атмосферы влияет на настроение и работоспособность личности в течение рабочего дня. Изменения же климата всегда более выражены, заметны, они осознаются и переживаются сотрудниками более остро; чаще всего человек успевает адаптироваться к ним. Накопление количественных изменений в психологической атмосфере ведет к переходу ее в иное качественное состояние, в другой социально-психологический климат) [3, 4].

С целью изучения психологического климата в студенческой группе инженерно-педагогического факультета БНТУ был использован опросник В.В. Шпалинского и Э. Г. Шелеста. В результате изучения психологического климата в коллективе, мы получили следующие выводы:

Ни один из членов коллектива не оценил психологический климат как неблагоприятный, 16 студентов (80 %) оценили психологический климат как благоприятный, здоровый; 4 студента (20 %) как неустойчивый, но достаточно благоприятный (рисунок 1).



Рис. 1. Показатели психологического климата в коллективе

Таким образом, согласно рисунку 1 можно констатировать, что подавляющее большинство членов коллектива (80 %) оценили психологический климат как благоприятный.

Вопросы 2, 7, 9 и 12 опросника позволяют оценить отношение к непосредственному руководству. Большинство членов коллектива

по данным суждениям выразили к руководству положительное отношение (поставили оценки не ниже 3).

В целом, результаты качественного анализа ответов респондентов по оценке психологического климата свидетельствуют, что в коллективе существуют благоприятные межличностные отношения, это в свою очередь свидетельствует об отсутствии острых конфликтов.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Давлетчина, С.Б., Филиппова, В.Р. Словарь по конфликтологии. – Улан-Удэ: Издательство ВСГТУ, 2005. – 100 с.

2. Жданов О.И., Социально-психологический климат. – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/socialno-psihologicheskij-klimat-organizaciya-rabota-sotrudnik-kollektiv-gruppa-sovmestimost-udovletvorennost-vzaimootnosheniya/>

3. Макеев В. А. Этика и мораль в корпоративных отношениях // Власть. 2011. № 1.

4. Сансызбаева, К.З. Особенности психологического климата в коллективе / К. Сансызбаева, А.Б. Шуриева. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 9 (143). — С. 284–288.

УДК 159.953.5

Гурская Д.А.

### **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОМПЬЮТЕРНОЙ ГРАФИКИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

*Белорусский национальный технический университет,*

*г. Минск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель: канд. психол. наук,*

*доцент Шеринёва Т.В.*

Быстрое развитие компьютерных технологий привело к широкому внедрению персональных компьютеров во все сферы жизни. Графика – одна из наиболее быстро развивающихся областей компьютерной науки. С сороковых годов прошлого века компьютерная графика прошла большой путь развития. В настоящий момент она окружает нас везде, где бы мы не находились. Она присутствует