

переваги та недоліки. Технологічна освіта: досвід, перспективи, проблеми. – 2010. – № 6.

8. *Богданов І., Сергєєва О.* Школа сідає за комп'ютер. Практичні можливості та дидактична доцільність інформаційних технологій // Відкритий урок. Розробки. Технології. Досвід. – 2004. – № 1-2. – С. 18-20.

9. Використання мультимедійних технологій у процесі навчання // Завуч. – 2007. – № 3. – С. 10-11.

10. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті / С.О. Сисоєва, А.М. Алексюк, П.М. Воловик, О.Е. Кульчицька, Л.Е. Сігаєва, Я.В. Цехмістер та ін.; за ред. С.О.Сисоєвої. – К.: Віпол, 2001. – 502 с.

11. *Тихонова Т.В.* Нові інформаційні технології навчання // Освітні технології. – К.: А.С.К., 2001. – 256 с.

12. Використання комп'ютерних технологій у методичній діяльності: Методичні поради /Харк. держ. наук. б-ка ім. В.Г. Короленка; Уклад.: Г.Д. Ковальчук, Н.М. Кучерява. – Х., 2007. – 26 с.

13. *Ледяєва О.П.* Методи використання мультимедійних презентацій [Електронний ресурс].

Режим

доступу:

http://navigator.rv.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=4079:2013-06-25-07-57-00&catid=90

Поступила 19.02.2014р.

УДК 621.3

М.Б.Поліщук, к.т.н., Львівське ВПТУ комп'ютерних технологій та будівництва, м.Львів

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ МОДЕЛІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОСОБИ-ОПЕРАТОРА

Вступ

Інтегрована управлінська система (ІУС) представлена спільною функціональною цілеорієнтованою діяльністю ієрархічно пов'язаних структур машинних та інформаційних систем і команд операторів та керівників. Вони виконують управлінську діяльність заради реалізації цільових завдань організації, підприємства та господарської структури в рамках регіону, держави.

На ефективність функціонування таких складних систем впливає [1, 2]:

- забезпечення ресурсами (матеріальними, енергетичними, інформаційними, фінансовими) та рівень їх доступності і вартості;
- інтелектуальний рівень персоналу і його професійної підготовки;
- база знань з технології виробництва і управління та її програмне і апаратне забезпечення;
- стратегія і тактика прийняття рішень на управління ІУС для до-

сягнення мети в умовах дії загроз і конфліктів за рахунок впливу внутрішніх і зовнішніх факторів;

- психологічні умови забезпечення цілісного функціонування апарату управління і виробничого колективу, їх поведінки в нормальних умовах та при кризових ситуаціях.

У психології управління базовою концепцією [2, 3] є людський фактор, як сукупність психофізичних і інтелектуальних характеристик особи здатної приймати і виконувати рішення.

Інтелектуальні та психологічні моделі

Моделі особи, що приймає цільові рішення повинні ґрунтуватись на наступних принципах [1-3]:

- еволюційного розвитку професійних вмінь, психологічного рівня поведінки в колективі, стійкості до факторів збурення та в умовах ризику;
- принцип об'єктивності (точність, обґрунтованість, надійність, достовірність) в процесі формування висновків при побудові правил та схем прийняття рішень;
- наукова аргументованість висновків (на основі приведених досліджень) та адекватність методів дослідження проблеми і об'єкту при формуванні образів ситуації в уяві оператора;
- принцип системності як виділення системоутворюючої властивості, яка об'єднує елементи системи в одне ціле через зв'язки в структурі, що здатна реалізувати досягнення мети при наявних інформаційних та енергетичних ресурсах;
- принцип комплексності дослідження з використання всебічних знань про елементи і характеристик об'єкта дослідження.

В ІУС найбільш складним елементом є особа і тому побудова моделей її діяльності на основі об'єднання логічних і когнітивних концепцій є актуальною і є підставою для побудови логіко-когнітивної моделі процесу засвоєння знань учнями (рис.1).

При цьому необхідно при побудові таких моделей враховувати траєкторію росту і її особливості в процесі становлення спеціаліста, як на етапах навчання (I–IV рівень акредитації), так і формуванні проблемно-орієнтованого спеціаліста з врахуванням ментальності цілеспрямованості і активності при виконанні службових обов'язків відповідно до рівня мотивації.

Відповідно види цілеорієнтованих мотивів особи поділяються на :

- прагнення до успіху і подолання перепон за рахунок підсвідомої мобілізації ресурсів для реалізації мети;
- обминання невдач і самолюбство;
- прагнення до товариських відносин у колективі, як елемент толерантної стратегії поведінки;
- агресія в колективному середовищі, як елемент підвищеної

самооцінки;

- автономія відносно колективу – прагнення до лідерства;
- підкорення авторитету, лідеру – як вияв корпоративної поведінки;
- домінування, прагнення влади в суспільстві – агресивне лідерство;
- обминання небезпек – внутрішня невпевненість в здатності приймати ризикові рішення;
- виправдання неправильних дій – як індикатор низького рівня інтелекту.

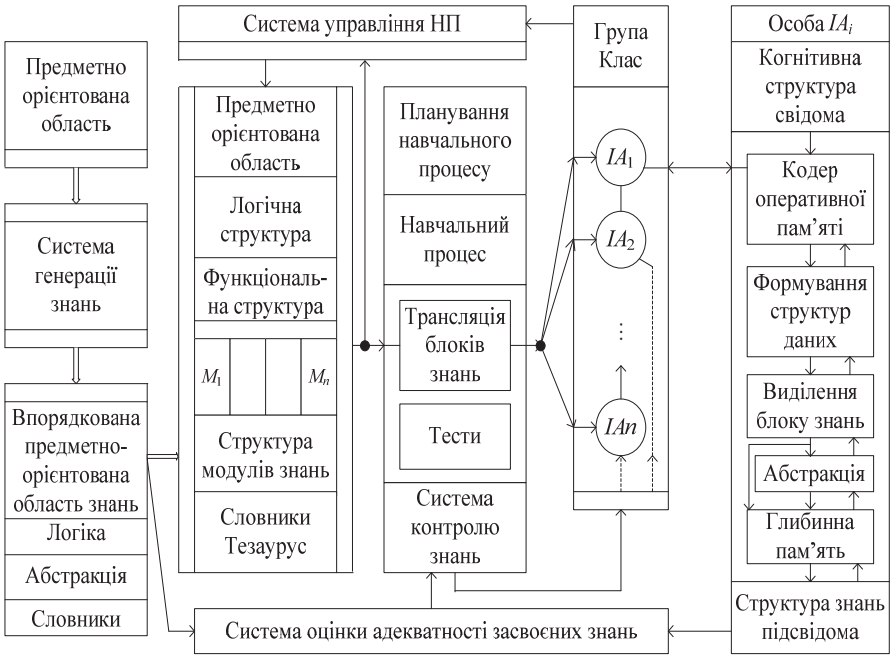


Рис.1. Логіко-когнітивна модель процесу засвоєння знань учнями

Звідси формуємо структурну схему організації мислення особи учня та її реакції на зовнішні фактори (рис. 2).

Етапи плану поведінки особи включають ланцюг від постановки проблеми до пошуку раціональних способів виконання цільових дій та їх реалізації. Тому мотиви діяльності особи в колективі на різних рівнях ієрархії виробничої або організаційної системи створюють ситуації:

- ефективної скоординованої роботи;
- конфлікту при формуванні рішень, які можуть привезти до розвалу ієрархічної структури;
- гарантоване досягнення мети, як стратегія цілеспрямованості системи, яка є основою формування планів і команд для виконання керівних дій.

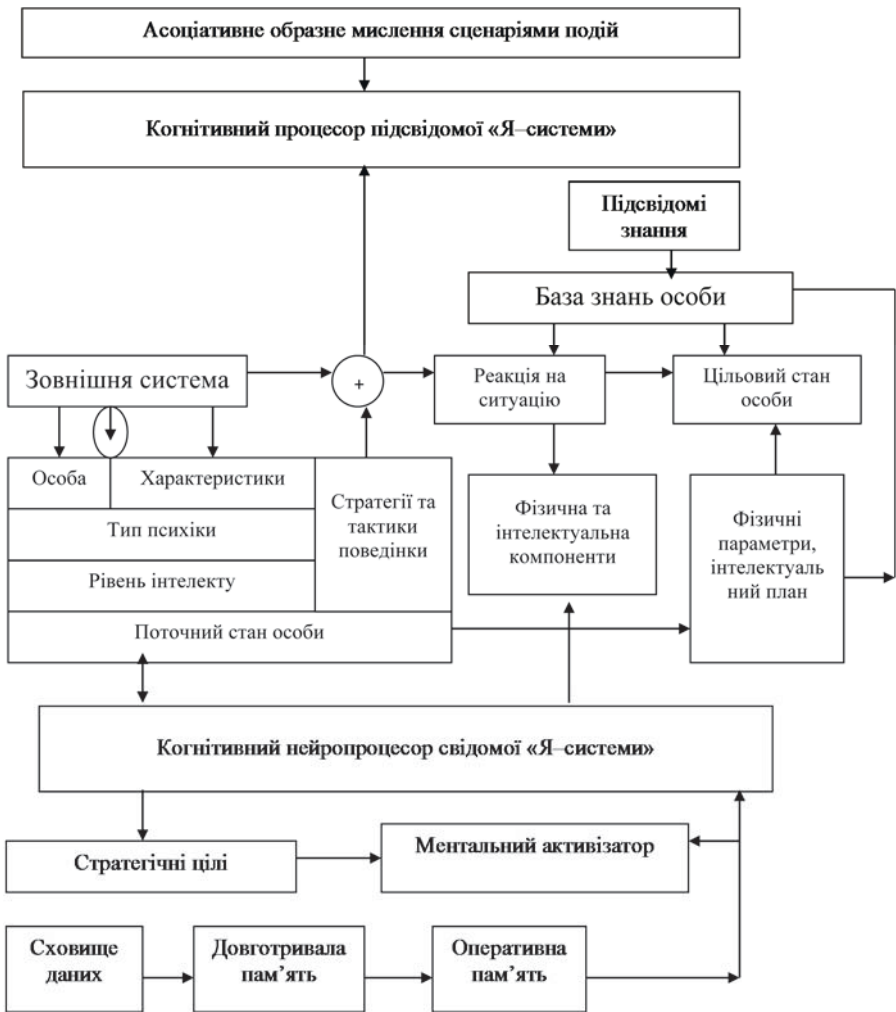


Рис.2. Структурна схема організації мислення особи та її реакції на дію факторів у стандартних умовах

Висновок

Емоційні стани проявляються в типі поведінки ОПР та з намаганнями прийняття рішень і рішучість виконати цілеорієнтовані дії. Негативні емоційні стани ОПР і оцінки ним рівня збудження, формування альтернативного захисту на основі оцінок ситуацій і протидії фактором загроз формують когнітивні структури для управління поведінкою на основі психічних механізмів стабілізації (захист від прориву емоцій).

Показано, що емоційні стреси впливають на прийняття рішень як на свідомому рівні (ризик, досягнення, цілі), так і на підсвідомому (страх загинути, аварія), при цьому рішення ґрунтуються на імпліцитному пізнанню (неусвідомлене формування знань в процесі отримання досвіду приймати цільові рішення і їх реалізовувати).

1. *Ганаев В.* Практическая психология управления. / [Ганаев В., Карнаух И.] – М: Пресс книга, 2003. – 304 с.
2. *Орбан-Лембрик Л. Е.* Психология управления. – К.: Академія, 2003. – 568 с.
3. *Сікора Л. С.* Інтелектуальні та психологічні моделі характеристики особи як оператора в комп'ютеризованих інтегрованих системах з ієрархічною структурою як базис навчання / [Сікора Л. С., Антоник М., Федчишин Р. А., Поліщук М. Б., Г. Н. Левицька, Друк Н. Р.] // Зб. наук. пр. – К.: ІПМЕ НАНУ, 2010. – Вип. 55 – С. 162–174.

Поступила 17.03.2014р.