

Особенности гибкости мышления у представителей различных профессий (на примере профессий, относящихся к классу «Человек-человек» и «Человек-знак»).

Научный руководитель – Пронин Роман Олегович

Мейлиева Диана Сайдуллаевна

Студент (бакалавр)

Филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова в
г.Ташкенте, Ташкент, Узбекистан

E-mail: meyliyevadiana@gmail.com

Актуальность темы. В современном мире, отмечается значительный интерес к исследованию когнитивной гибкости, обусловленный как потребностью в расширении фундаментального понимания познавательных процессов, так и необходимостью совершенствования методов диагностики и развития интеллектуальных способностей человека. Многочисленные исследования показывают, что гибкость мышления играет важную роль в процессе принятия решений, решения проблем и адаптации к изменяющимся обстоятельствам [3]. Однако, не смотря на значительное количество работ, посвященных изучению гибкости мышления, вопрос о влиянии профессиональной деятельности на ее формирование и проявление остается недостаточно изученным.

Гибкость мышления является важным фактором успеха в различных профессиональных областях. Развитие гибкости мышления может способствовать повышению креативности, инновационности и эффективности работы специалиста [1].

Цель: сравнить когнитивную гибкость у представителей профессий классов «Человек-человек» и «Человек-знак» и оценить влияние профессиональной деятельности на ее проявление (согласно классификации Е.А. Климова) [2].

Методы и методики. В качестве метода исследования был выбран квазиэксперимент, поскольку формирование экспериментальных групп определялось заранее существующим критерием – отнесением участников к классам профессий «Человек-человек» и «Человек-знак», согласно классификации Е.А. Климова. В качестве методического инструментария использовалась модифицированная версия методики «Словесный лабиринт», разработанная А.С. Лачинсом.

Гипотеза: существуют значимые различия в особенностях гибкости мышления у представителей профессий, относящихся к классам «Человек-человек» и «Человек-знак».

Процедура: для проведения исследования были сформированы две основные группы испытуемых, представляющие различные классы профессий согласно классификации Е.А. Климова: «Человек-человек» и «Человек-знак». В класс «Человек-человек» включены специалисты, чья работа связана с активным взаимодействием с людьми: учителя, психологи-консультанты, продавцы-консультанты, горничные и тренеры. В класс «Человек-знак» вошли специалисты, чья профессиональная деятельность связана с обработкой информации и символов: бухгалтеры, программисты, кассиры, переводчики. Для оценки оперативной гибкости мышления использовалась методика «Словесный лабиринт». Испытуемым предлагают 10 словесных лабиринтов разной сложности. Фиксировалось время выполнения и количество попыток, обозначенные для каждого лабиринта, служили основой для каждого лабиринта. Эти данные использовались для оценки оперативной гибкости.

Анализ. На (рис.1) представлена столбчатая диаграмма, иллюстрирующая результаты сравнения гибкости мышления между двумя классами испытуемых: «Человек-человек» и «Человек-знак». Результаты исследования (с использованием U-критерия Манна-

Уитни) свидетельствуют о существенных различиях в средних рангах по времени прохождения словесного лабиринта представителями профессий, относящихся к классам «Человек-человек» и «Человек-знак». Средний ранг времени выполнения задания у класса «Человек-человек» составил 38, в то время как у класса «Человек-знак» этот показатель значительно ниже – 22. Различия статистически значимы на уровне ($p=0,000$). Меньшее время выполнения задания указывает на более высокую оперативную гибкость мышления. По показателю количества попыток наблюдается аналогичная тенденция. Представители класса «Человек-знак» демонстрируют более низкие значения - 27, что свидетельствует о меньшей ригидности мышления и большей способности к адаптации оптимальных решений, по сравнению с результатами по классу профессий «Человек-человек» (средний ранг – 33).

Интерпретация: Результаты показывают, что представители профессий «Человек-знак» проявляют более высокую развитость когнитивного компонента гибкости мышления, а именно в способности к быстрому переключению между задачами, анализу информации и решению логических задач. Представители типа «Человек-человек» демонстрируют более высокую развитость социального аспекта гибкости мышления, что обнаруживается в способности к эмпатии и адаптации к различным социальным ситуациям. Это подтверждается как временем выполнения, так и количеством попыток. Специфика профессии «Человек-знак» часто требует быстрого анализа информации, логического мышления и способности к переключению между задачами. Представители «Человек-знак» часто ориентируются на достижение оптимального результата. Они стремятся не просто решить задачу, а найти наиболее эффективное и быстрое решение. Это может привести к тому, что они пробуют множество различных подходов, даже если уже нашли рабочее решение, чтобы убедиться в его оптимальности. Представители «Человек-человек» ориентированы на процесс взаимодействия и качество отношений. Они могут тратить больше времени на обдумывание каждого шага, на анализ ситуации, на оценку возможных последствий. Полученные результаты подчеркивают важность учета профессиональной специфики при изучении когнитивной гибкости и демонстрируют как профессиональная деятельность формирует уникальные когнитивные профили специалистов, определяющие их успешность в решении различных задач.

Вывод: Проведенное исследование показало значимые различия в оперативной гибкости мышления у представителей профессий, относящихся к классам «Человек-человек» и «Человек-знак». Профессии типа «Человек-знак» требуют постоянного анализа информации и быстрой адаптации по сравнению с группой «Человек-человек». Полученные результаты, с одной стороны, расширяют понимание взаимосвязи между профессиональной деятельностью и когнитивными способностями, с другой стороны, они могут быть использованы для разработки программ развития когнитивной гибкости. Данные результаты открывают новые перспективы для дальнейших исследований в области психологии труда и когнитивной психологии.

Источники и литература

- 1) Грохольская О.Г. Никандров Н.Д. Введение в профессиональную деятельность. М.: Дрофа, 2011.
- 2) Климов Е.А. Введение в психологию труда. М: Изд-во Моск.ун-та, 2004.
- 3) Холодная М.А. Когнитивные стили. О природе индивидуального ума. СПб.: Питер, 2004.

Иллюстрации

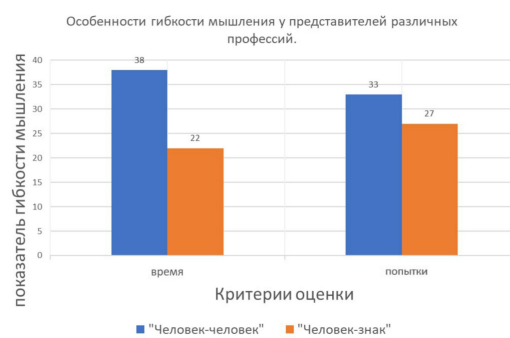


Рис. : Рис.1 Особенности гибкости мышления у представителей различных профессий.