

Формирование когнитивного компонента отношения к профессиональной деятельности в процессе обучения

Корнилова Д. С. *

Тихоокеанский государственный медицинский университет (ГБОУ ВПО ТГМУ МЗ РФ),
Владивосток, Россия,
danyasergeevna@gmail.com

Представлены результаты эмпирического исследования, посвященного изучению формирования когнитивного компонента отношения к профессиональной деятельности в процессе обучения. Описаны компоненты отношения к профессиональной деятельности. Представлен когнитивный компонент через ПВК и оценку респондентами себя как профессионалов. В описываемом исследовании приняли участие 77 сотрудников таможенной службы ПК ДВФО в возрасте от 22 до 52 лет. Использованы метод семантического дифференциала, методика «Специализированные семантические дифференциалы для оценки работы, профессии и профессионала» В.П. Серкина. Для обработки результатов выбран метод семантических универсалий. Выявлены необходимые ПВК, субъективные представления о работе, профессии, профессионале через индивидуальные, морально-этические, организационные качества и качества социальной значимости и оценки. Выявлены в когнитивном компоненте отношения к профессиональной деятельности работников таможенной службы, доминирующие качества, направленные на социальную значимость и пользу обществу. Полученные данные могут способствовать индивидуальному и профессиональному развитию в процессе получения профессионального образования.

Ключевые слова: обучение, отношение к профессиональной деятельности, когнитивный компонент, работа, профессия, профессионал.

Введение

Основой исследования служит социально-психологический подход в понимании отношения к профессиональной деятельности.

Сторонниками данного подхода являются Т.А. Китвель, А.А. Прохвятилов, Н.Ф. Наумова, М.А. Слюсарянский и другие [1; 2; 4].

В данном подходе категория отношения к профессиональной деятельности понимается

Для цитаты:

Корнилова Д. С. Формирование когнитивного компонента отношения к профессиональной деятельности в процессе обучения // Психологическая наука и образование. 2015. Т. 20. № 2. С. 55–62. doi: 10.17759/pse.2015200206.

* Корнилова Дарья Сергеевна. Старший преподаватель кафедры общепсихологических дисциплин, Тихоокеанский государственный медицинский университет (ГБОУ ВПО ТГМУ МЗ РФ), Владивосток, Россия. E-mail: danyasergeevna@gmail.com

как социально обусловленная совокупность компонентов: познавательного (когнитивного), эмоционального (аффективного), поведенческого (действенного), – готовность реагировать на всю совокупность элементов процесса труда.

В данной статье более подробно остановимся на формировании когнитивного компонента отношения к профессиональной деятельности в процессе обучения сотрудников таможенной службы. Когнитивный компонент категории отношения к труду состоит из психических процессов, связанных с познанием окружающего мира и самого себя, таких как: память, мышление, ощущение, восприятие, представление, воображение.

Когнитивный компонент отношения личности к профессии характеризуется: осознанием себя как члена профессиональной общности, ценностей труда для себя и для общности, личностного смысла, своих трудовых функций и правил их исполнения; отношением к избранной профессии, знанием о возможных осложнениях в деятельности и способах их преодоления; осмыслением своих профессиональных возможностей, целей деятельности, действий и правил их исполнения; индивидуальным стилем деятельности (стратегией и тактикой исполнения деятельности).

В состав когнитивного компонента отношения работников таможенной службы к профессиональному труду входят: получаемая информация из окружающей среды в системе, узаконенной таможенным кодексом; логические доказательства и оценочные суждения, используемые в работе; процессы категоризации, анализа и синтеза; процессы осмысления своих профессиональных возможностей, целей деятельности, действий и правил исполнения; отношение к избранной профессии.

Цель работы – изучение когнитивного компонента отношения к профессиональной деятельности работников таможенной службы для улучшения процесса профессионального обучения.

Гипотеза исследования: у работников таможенной службы как профессионалов в когнитивном компоненте отношения к профессиональной деятельности доминируют качества, направленные на социальную значимость и пользу обществу.

Программа работы включала в себя исследование когнитивного компонента отношения к профессиональной деятельности у 77 сотрудников таможенной службы Приморского края ДВФО в возрасте от 22 до 52 лет (25 мужчин и 52 женщин). Все участники имели высшее образование и стаж работы от 1 до 25 лет.

Используемая методика «Специализированные семантические дифференциалы для оценки работы, профессии и профессионала» В.П. Серкина направлена на изучение субъективного представления таможенника-профессионала о своей профессиональной деятельности. Для использования продуктивной идеи семантической дифференциации многочисленных и разнообразных стимулов с помощью многомерного шкалирования разрабатываются специальные предметные семантические дифференциалы, которые в отличие от стандартного (коннотативного) называются специальными (денотативными).

Метод СД был разработан Ч.Э. Осгудом как измерительная процедура для оценки значений. СД является стандартизированной процедурой извлечения тщательно продуманной выборки размещений субъектом понятия (слова) по множеству континуумов [8, с. 74–79].

«Семантический дифференциал является методом непрямого, опосредованного способа получения оценок (сходство с проективными методами). *Достоинством метода* можно считать компактность, возможность бланковой работы с большими группами испытуемых, возможность стандартизации результатов и процедур сравнения результатов работы разных испытуемых и групп испытуемых» [7, с. 178–188]; форма дачи оценок метафорична, более легка и раскованна, нежели ответ «напрямую» в объективных методах; совокупность шкал дает возможность получить дополнительные «замаскированные» сведения об интимных сторонах самооценки испытуемых и о болезненных состояниях; можно получить оценку других лиц (в социально-психологических исследованиях), оценку понятий большими группами в социологических исследованиях; и в отличие от проективных тестов в семантическом дифференциале снижена субъективность оценки при интерпретации данных. *Недостатки метода* – «огра-

ниченность возможного набора оценочных шкал, возможное наличие незначимых для испытуемого оценочных шкал, возможное отсутствие значимых для испытуемого оценочных шкал» [7, с. 178–188]; кроме того, одно и то же обозначение шкалы может иметь как прямой смысл, так и переносный [5].

Е. Ю. Артемьева в соответствии с разрабатываемой ею гипотезой о наличии «замещающей реальности» при семантическом оценивании стимулов считает, что разработка специализированных СД оправдана лишь в случае известной замещающей реальности. Для более точного определения направленности семантического инструментария она предлагает использовать вместо названия «коннотативных» СД название «предметно-неспецифические», а вместо денотативных «предметно-специфические».

При оценивании сложных понятий (стимулов) для интерпретации результатов исследователю необходимо ответить на вопрос: «Что на самом деле оценивают испытуемые?». Ответ на такой вопрос необходим при оценивании рекламы, кинофильма, телепередачи, другого человека, понятий «образ жизни», «я – идеальный», «лучший друг», картин, городов и т. д.

«Бланки Специализированных СД могут использоваться как для описания представлений о работе, профессии и профессионале, так и для оценки реальных работ, профессий и профессионалов. Соответствующие различия задаются инструкциями для испытуемых» [7, с. 178–188].

Для обработки результатов выбран метод семантических универсалий, разработанный автором первой русскоязычной монографии Е. Ю. Артемьевой. «Семантической универсалией» называется список выделенных для данного стимула координат, одинаково оцениваемых значимым большинством однородной группы испытуемых. Метод является одним из самых простых в психосемантике, не требующих компьютерной поддержки. Он основан на подсчете частоты выбора переменной участниками исследования. Модель (описание объекта исследования), построенная методом семантических универсалий, всегда шире, информативнее и валиднее любой факторной модели, так как более свободна от ограниче-

ний, накладываемых процедурами математического моделирования.

Преимущества метода семантических универсалий как модели репрезентации опыта доказаны успешными экспериментами по семантической реконструкции объекта на основе семантических универсалий. Метод семантической реконструкции предполагает воссоздание (угадывание, реконструкцию) объекта по его семантическим универсалиям группой испытуемых, не работавших с данным объектом. Достоверные (подтвержденные) реконструкции позволяют утверждать, что семантические универсалии объекта – это и есть его семантическая модель, репрезентирующая исследователю представленность объекта в сознании испытуемого» [8, с. 74–79].

Е. Б. Марин и В. В. Калита в своем исследовании говорят о разработке и экспертной оценке частного семантического дифференциала [6]. Психосемантический анализ отношения к профессии описывала М. В. Сокольская, приводя данные корреляционного и факторного анализов о связи ценностей, характеризующих отношение к профессиональной деятельности [9].

Результаты и их интерпретация

Проведенное исследование когнитивного компонента отношения к профессиональной деятельности сотрудников таможенной службы позволило получить следующие результаты и сделать соответствующие выводы.

Необходимыми профессионально важными качествами сотрудников таможенной службы являются: внимательность, принятие оперативных решений и быстрое их исполнение, наблюдательность, решительность, хорошая интуиция, проницательность, хорошая физическая и психическая выносливость, любознательность, эмоциональная устойчивость, самоконтроль, принципиальность, организованность, терпение, выдержка, такт, порядочность, профессиональное чутье, честность, добросовестность, четкость, дисциплинированность, умение быстро ориентироваться в окружающей обстановке, требовательность к себе и людям, четкая, грамотная речь [3].

Обработав результаты методики «Специализированные семантические дифференци-

алы для оценки работы, профессии и профессионала» В.П. Серкина с помощью программы Excel, мы получили семантическое пространство оценки работы, профессии и профессионала. Групповой семантической универсалией оценки представлений о работе при 25% интервале допуска является следующий список дескрипторов: Квалифицированная (-2,5); Сложная (-2,1); Многосторонняя (1,266667); Активная (-2,4); Высокоответственная (-2,566667); Востребованная (-2,53); Помогающая (-2); Тяжелая (-2,166667); Престижная (1,4); Эмоциональная (1,43); Значимая (2); Осмысленная (-2,166667); Нервная (1,666667); Связанная с людьми (2,23); Легальная (2,6); В помещении (2,266667); Коммуникабельная (2,5); Добровольная (-1,5); Социальная (2,266667); Постоянная (2,366667); Умственная (-2,13); Официальная (-2,566667); Долговременная (-2,666667); Интересная (-1,83); Скрупулезная (-2,466667); Подчиненная (-1,966667); Ответственная (-2,8); Обязательная (-2,83); Профессиональная (-2,4); Стабильная (2,466667); Удачная (-1,666667); Желаемая (1,43); Результативная (-2,266667); Преодолевающая (-1,63); Интенсивная (-2,3); Хорошая (-1,93); Напряженная (-2,33); Бюджетная (2,53); Настоящая (1,9); Выбираемая (-1,966667); Офисная (1,966667); Исполнительская (1,5).

Групповой семантической универсалией оценки представлений о профессии при 25% интервале допуска является следующий список дескрипторов: Квалифицированная (-2,4); Сложная (-2,4); Широкая (-1,6); Многосторонняя (1,33); Активная (-2,566667); Напряженная (-2,63); Высокоответственная (-2,8); Востребованная (-2,63); Удовлетворяющая (1,266667); Помогающая (-2,1); Тяжелая (-2,1); Высокооплачиваемая (-1,6); Престижная (1,566667); Интересная (-1,83); Одобряемая (1,63); Многообразная (1,166667); Эмоциональная (1,43); Перспективная (-1,666667); Значимая (1,766667); Осмысленная (-2,2); Нервная (1,266667); Исполняющая (-1,666667); Коммуникабельная (-2,3); Связанная с людьми (2,23); Современная (-2,066667); Нормальная (1,566667); Чистая (1,63); Хорошая (1,966667); Освоенная (-1,8).

Групповой семантической универсалией оценки представлений о профессионале при 25% интервале допуска является следующий список дескрипторов: Квалифицированный (-2,9); Способный (2,566667); Компе-

тентный (-2,63); Образованный (-2,73); Активный (2,6); Знающий (-2,666667); Ответственный (-2,966667); Умелый (2,466667); Востребованный (-2,366667); Выполняющий (2,7); Опытный (2,6); Эффективный (-2,63); Высокооплачиваемый (-2,2); Творческий (1,866667); Помогающий (-2,4); Целеустремленный (2,566667); Инноватор (1,93); Неравнодушный (-1,8); Рассудительный (1,43); Добросовестный (2,83); Внимательный (-2,566667); Заинтересованный (2,1); Развивающийся (2,5); Уверенный (-2,5); Уважаемый (2,6); Бескорыстный (-1,63); Работоспособный (-2,666667); Инициативный (2,4); Предприимчивый (-2,366667); Подготовленный (2,366667); Решающий проблемы (-2,6); Признанный (1,93); Полезный (-2,83); Гуманный (1,4); Развивающийся (-2,53); Лидер (1,5); Опытный (-2,33); Заслуженный (2,066667); Умный (-2,766667).

В таблице представлены ПВК для оценки работы, профессии и профессионала самими таможенными служащими.

Как показано в табл., *профессионально важными качествами* в работе для сотрудников таможенной службы являются: индивидуальные, морально-этические, организационные, качества социальной значимости и оценки.

К индивидуальным (личностным) качествам, которыми должен обладать сотрудник таможенной службы для достижения успехов и положительного отношения к профессиональной деятельности относятся: способность находить правильное решение в неожиданных и нестандартных ситуациях, не прописанных в таможенном кодексе. Способность к прогнозированию поведения людей и знание ситуаций в случае провоза запрещенных товаров и веществ. Способность к высокому уровню концентрации внимания и сосредоточения на самом главном и детальному видению предметов и явлений в момент пересечения гражданами таможенной границы. Способность своевременно принимать, последовательно и безошибочно выполнять профессиональные действия и брать на себя ответственность за принятие решений. Сотрудник таможенной службы всегда должен быть в хорошей физической и психической форме для предотвращения нарушений таможенной границы, а также деликатен, выдержан и терпелив при проведении досмотра по отношению к иностранным гражданам и их вещам.

Таблица

Результаты по методике «Специализированные семантические дифференциалы для оценки работы, профессии и профессионала» В. П. Серкина

Качества	Личностные качества, интересы, склонности таможенника	Профессионал	Работа	Профессия
1	2	3	4	5
Индивидуальные (физические, психические, психологические)	Наблюдательность	Предприимчивый	Активная	Активная
	Внимательность	Внимательный	Эмоциональная	Эмоциональная
	Хорошая интуиция	Заинтересованный	Интересная	Интересная
	Проницательность	Инноватор	Осмысленная	Осмысленная
	Решительность	Творческий	Многосторонняя	Многосторонняя
	Любознательность	Уверенный	Связанная с людьми	Связанная с людьми
	Хорошая физическая и психическая выносливость	Инициативный	Напряженная	Напряженная
	Эмоциональная устойчивость, самоконтроль	Рассудительный	Коммуникабельная	Коммуникабельная
	Терпение	Умный	Нервная	Нервная
	Выдержка	Развивающийся	Умственная	
	Такт	Подготовленный	Интенсивная	
		Неравнодушный	Скрупулезная	
			Социальная	
		Выбираемая		
		Желаемая		
Морально-этические	Порядочность	Ответственный	Высокоответственная	Высокоответственная
	Честность	Бескорыстный	Легальная	Одобряемая
	Добросовестность	Добросовестный	Ответственная	
	Принципиальность			
Организационные (морально-психологические)	Организованность, четкость	Квалифицированный	Квалифицированная	Квалифицированная
	Дисциплинированность	Выполняющий	Исполнительская	Исполняющая
	Профессиональное чутье	Образованный	Профессиональная	
	Умение быстро ориентироваться в окружающей обстановке	Активный	Обязательная	
	Принятие оперативных решений и быстрое их исполнение	Знающий	Подчиненная	
		Способный	В помещении	
		Умелый	Офисная	
		Компетентный		
		Эффективный		
		Целеустремленный		
		Работоспособный		
	Опытный			
	Лидер			
	Решающий проблемы			
Социальная значимость, польза обществу	Требовательность к себе и людям	Высокооплачиваемый	Долговременная	Освоенная
	Четкая, грамотная речь	Полезный	Востребованная	Востребованная
		Востребованный	Помогающая	Помогающая
		Помогающий	Престижная	Престижная
		Уважаемый	Значимая	Значимая
		Признанный	Преодолевающая	Перспективная
		Гуманный	Постоянная	Современная
		Заслуженный	Результативная	Многообразная
			Стабильная	
			Добровольная	
		Бюджетная		
		Официальная		
Оценка			Тяжелая	Тяжелая
			Хорошая	Хорошая
			Сложная	Сложная
			Настоящая	Чистая
			Удачная	Удовлетворяющая
				Широкая
			Нормальная	
			Высокооплачиваемая	

Как показано в табл., *профессионально важными качествами* в работе для сотрудников таможенной службы являются: индивидуальные, морально-этические, организационные, качества социальной значимости и оценки.

К индивидуальным (личностным) качествам, которыми должен обладать сотрудник таможенной службы для достижения успехов и положительного отношения к профессиональной деятельности относятся: способность находить правильное решение в неожиданных и нестандартных ситуациях, не прописанных в таможенном кодексе. Способность к прогнозированию поведения людей и знание ситуаций в случае провоза запрещенных товаров и веществ. Способность к высокому уровню концентрации внимания и сосредоточения на самом главном и детальному видению предметов и явлений в момент пересечения таможенной границы. Способность своевременно принимать, последовательно и безошибочно выполнять профессиональные действия и брать на себя ответственность за принятие решений. Сотрудник таможенной службы всегда должен быть в хорошей физической и психической форме для предотвращения нарушений таможенной границы, а также деликатен, выдержан и терпелив при проведении досмотра по отношению к иностранным гражданам и их вещам.

К организационным качествам относятся: профессионально необходимые навыки ориентирования в окружающей обстановке для выявления несогласованности в поведении, действиях и речи подозрительных граждан пересекающих границу; умение контролировать свое поведение, так чтобы не скомпрометировать себя или своих коллег при выполнении профессиональных обязанностей.

К морально-этическим качествам относятся: способность выполнять задачи своевременно, четко, организованно, на высоком качественном уровне. Быть в профессиональной деятельности честным, принципиальным и порядочным для достижения наибольшего эффекта в профессии.

Социальная значимость сотрудника таможенной службы проявляется в неподкупном, требовательном отношении, в первую очередь, к себе и гражданам, пересекающим та-

моженную границу, в способности излагать доступным и понятным языком требования таможенного кодекса.

Гипотеза исследования подтвердилась. Данные сотрудники таможенной службы как *профессионалы*, считают важными и необходимыми качества, направленные на социальную значимость и пользу обществу. Чувствовать себя востребованными, признанными, помогающими и полезными им, скорее всего, необходимо для самореализации и саморазвития, для понимания и видения того, что их работа нужна, важна и приносит пользу и выгоду обществу и им самим. Как профессионалы они реализуются в своей профессиональной деятельности.

Требования, предъявляемые к специалистам, работающим в таможенных органах, и личная оценка работников таможни, качеств, умений и навыков, необходимых для работы, во многом совпадают.

Но есть и различия: сами работники таможенных органов хотят в своей профессиональной деятельности развиваться творчески, быть более целеустремленными, чего в их деятельности, исходя из ее специфики, не требуется. Работа таможенного служащего – это работа, направленная на выполнение пунктов таможенного кодекса, и творческих способностей при выполнении данной деятельности не требуется. Вероятно, творческие способности могут быть только лишними и мешать четкому и правильному соблюдению законов, указов, правил таможенного кодекса.

При сравнении основных исследуемых понятий: *работа и профессия* нами было обнаружено, что они когнитивно схожи в сознании таможенных служащих. Понятия работа и профессия понимаются респондентами в индивидуальном, организационном, морально-этическом плане и в плане социальной значимости примерно одинаково. Понятие работа когнитивно шире и объемнее понятия профессия. В плане оценки профессия понимается глубже, чем работа: широкая, чистая, высокооплачиваемая. Вероятнее всего эти дополнительные характеристики отражают специфику профессии таможенного служащего, или они могут являться желаемыми.

Выводы

1. Когнитивный компонент отношения к профессиональной деятельности сотрудников таможенной службы выражается через ПВК и оценку респондентов самих себя как профессионалов. Данные понятия совпадают.

2. Исключение в оценке профессионала составляют творческие способности и целеустремленность, которые не являются ПВК для таможенных служащих.

3. У работников таможенной службы как профессионалов в когнитивном компоненте доминируют качества, направленные на социальную значимость и пользу обществу. Гипотеза исследования подтвердилась.

4. Понятия работа и профессия когнитивно схожи.

Значение данного исследования для теории и практики заключается в следующем.

1. Результаты исследования используются сотрудниками кафедры Психофизиологии и Психологии труда в особых условиях МГУ

имени Г.И. Невельского при чтении лекций на курсах повышения квалификации в вузах г. Владивостока.

2. Результаты исследования используются сотрудниками кафедры общепсихологических дисциплин факультета общественного здоровья ГБОУ ВПО ТГМУ МЗ РФ при чтении курса лекций и проведении практических занятий по дисциплине «Психология личности» для студентов специальности 030401 Клиническая психология г. Владивостока.

3. Результаты исследования желательно использовать при обучении студентов и слушателей на курсах повышения квалификации в таможенных академиях.

4. Полученные данные используются руководителями и начальниками подразделений для увеличения эффективности и производительности трудовой деятельности таможенных органов.

5. Результаты исследования используются в консультативной работе с сотрудниками таможенной службы.

Литература

1. *Абрамова Г.С.* Практикум по возрастной психологии. М.: Академия, 1998. 320 с.
2. *Азаров Ю.Ф., Баландина Г.В.* Комментарии к таможенному кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.Ф. Азарова, Г.В. Баландиной. М.: Норма, 2004. 896 с.
3. *Корнилова Д.С.* Мотивация работников таможенной службы в кризисных ситуациях профессиональной деятельности // Сб. научных статей научно-практической конференции с международным участием «Личность в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности» (г. Владивосток, 20–21 апреля 2012 г.). Владивосток: Владивостокский государственный медицинский университет, 2012. С. 170–177.
4. *Лалина Т.А.* Управление отношением к труду в организации: автореф. дис. ... канд. эконом. наук. Омск: ОмГУ, 2005. 25 с.

5. Личность и профессионал: Труды Международной научно-практической конференции, 7–9 ноября 2007 года / Под ред. К.И. Воробьевой. Хабаровск: ДВГУПС, 2007. Т. 7. 254 с.
6. *Марин Е.Б., Калита В.В.* Разработка и экспертная оценка частного семантического дифференциала (СД) «политическая партия» // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2013. № 3 (39). С. 53–60.
7. *Серкин В.П.* Методы психологии субъективной семантики и психосемантики. М.: Пчела, 2008. 378 с.
8. *Серкин В.П.* О возможностях метода семантических универсалий Е.Ю. Артемьевой // Вестник МГУ. Сер.14. Психология. М.: 2000. № 4. С. 74–79.
9. *Сокольская М.В.* Психосемантический анализ отношения к профессии операторов – поездных диспетчеров // Психологическая наука и образование. 2007. № 4.

Formation of the Cognitive Component of Attitude to the Professional Activity in the Learning Process

Kornilova D. S. *

Vladivostok State Medical University, Vladivostok, Russia,
danyasergeevna@gmail.com

The formation of the cognitive component of attitude to the professional activity in the learning process promotes the development of students' cognition, improves the organization of personnel recruitment. Hypothesis: in the employees of the customs service, the cognitive component of attitude to the profession is dominated by quality, aimed at social relevance and benefit to society. The study sample comprised 77 customs officers 22 to 52 years old. We used the "Specialized semantic differentials to estimate the work, profession and professional" by V.P. Serkin. For data processing we used the method of semantic universals. We revealed the necessary professional qualities, subjective representation of work, profession, professionals, through individual, moral, ethical, organizational qualities and evaluation of social significance. We conclude that the cognitive component of attitude to the professional activity is expressed in terms of important professional qualities and evaluation of the respondents themselves as professionals. These cognitions promote individual and professional development in education.

Keywords: training, relation to the professional activity, cognitive component, job, profession, professional.

References

1. Abramova G. S. Praktikum po vozrastnoj psihologii [Workshop on developmental psychology]. Moscow: Publ. Academy, 1998. 320 p.
2. Azarov Ju.F. Kommentarii k tamozhennomu kodeksu Rossijskoi Federacii [Comments on the Customs Code of the Russian Federation]. Azarov Ju.F. (eds.). Moscow: Publ. Norma, 2004. 896 p.
3. Kornilova D.S. Motivaciya rabotnikov tamozhennoi sluzhby v krizisnyh situacijah professional'noi deyatel'nosti [Motivation customs officers in crisis situations of professional activity]. Sbornik nauchnyh statej nauchno-prakticheskoj konferencii s mezhdunarodnym uchastiem «*Lichnost' v ekstremal'nyh uslovijah i krizisnyh situacijah zhiznedeyatel'nosti*» (g. Vladivostok, 20-21 aprelya 2012 g.) [Collection of scientific articles scientific and practical conference with international participation "Personality in extreme conditions and life crises"]. Vladivostok: Publ. Vladivostok State Medical University, 2012, pp. 170–177.
4. Lapina T.A. Upravlenie otnosheniem k trudu v organizacii: Avtoref. dis. kand. ekon. nauk [Management attitude to work in the organization. Cand. ehkon. sci. Thesis]. Omsk: Publ. Omsk State University, 2005. 25 p.
5. Vorob'eva K.I. (ed.) Trudy Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii «*Lichnost' i professional'»* (g. Habarovsk, 7–9 nojabrja 2007 g.) [Proceedings of the International Scientific and Practical Conference «Personality and professional»]. Habarovsk: Publ. DVGUPS, 2007. Vol. 7. 254 p.
6. Marin E.B. [Kalita V.V.] Razrabotka i ekspertnaya ocenka chastnogo semanticheskogo differenciala (SD) "politicheskaya partiya". *Social'nye i gumanitarnye nauki na Dal'nem Vostoke* [Social and humanitarian sciences in the Far East], 2013, no. 3 (39), pp. 53–60.
1. Serkin V.P. Metody psihologii subektivnoy semantiki i psikhosemantiki [Methods of psychology and subjective semantics psychosemantics]. Moscow: Publ. Pchela, 2008. 378 p.
7. Serkin V.P. O vozmozhnostyah metoda semanticheskikh universalii E.Ju. Artem'evoi [On the possibilities of the method of semantic universals E.Y. Artemieva]. *Vestnik MGU Seriya 14. Psihologiya* [Vestnik Series 14. Psychology], 2000, no 4, pp. 74–79.
8. Sokolskaya M.V. Psychosemantic Analysis of Train Dispatchers' Attitude towards Their Profession. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2007, no. 4, pp. 52–60 (In Russ., abstr. in Engl.).

For citation:

Kornilova D. S. Formation of the cognitive component of attitude to the professional activity in the learning process. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2015, vol. 20, no. 2, pp. 55–62 (In Russ., abstr. in Engl.). doi: 10.17759/pse.2015200206.pse.2015200205.

* Kornilova Dar'ya Sergeevna. Senior Lecturer, Chair of General Psychological Disciplines, Vladivostok State Medical University, Vladivostok, Russia. E-mail: danyasergeevna@gmail.com