

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

ДО САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ З НАВЧАЛЬНОЇ
ДИСЦИПЛІНИ ЦИКЛУ НАВЧАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН
САМОСТІЙНОГО ВИБОРУ ВНЗ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ТА
ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ
(денного та заочного відділення гірничого факультету ДонНТУ)

«ПСИХОЛОГІЯ»

РОЗГЛЯНУТО

на засіданні кафедри

«Охорона праці та аерологія»

Протокол № 1 від 30.08.2010 р.

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні навчально-

видавничої ради ДонНТУ

Протокол № 4 від 07.10.2010 р

Донецьк-2010

УДК 37.015.3 (076.5)

Методические указания к самостоятельному изучению курса «Психология» для студентов дневного и заочного отделения ФГТУ /Сост. Н.С. Почтаренко, Е.Б.Николаев. – Донецк: ДонНТУ, 2010. – 82 с.

Обоснована необходимость изучения курса «Психология» и его роль в становлении личности преуспевающего руководителя. Изложено содержание дисциплины, задан перечень индивидуальных практических занятий, приведены рекомендации к самостоятельному изучению курса, контрольные вопросы по самопроверке полученных знаний, список рекомендуемой литературы.

Составители

Н.С. Почтаренко, к.т.н., проф.

Е.Б.Николаев, к.т.н., доц.

Отв. за выпуск

Ю.Ф. Булгаков, д.т.н., проф.

ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе развития наша держава крайне нуждается в компетентных и предприимчивых людях. Сейчас нужен качественно новый кадровый корпус. При этом основной упор должен быть сделан на создании личности преуспевающего инженера, менеджера, руководителя.

Плодотворность деятельности руководителя в основном определяют знания, умения и навыки по эффективному управлению коллективом людей. Исследования Технологического института Карнеги показали, что преуспевание специалистов примерно лишь на 15% обуславливается их техническими знаниями и на 85% - умением обращаться, то есть личными качествами и способностью руководить людьми. Умение работать с людьми - важнейшее качество, которым должен обладать руководитель, и чего, как правило, не достаёт современному профессионалу.

Специалисты по управлению США считают, что знания о человеке должны составлять до 80% всех знаний преуспевающего бизнесмена, менеджера, руководителя. В учебных планах американских школ бизнеса психологии отведено от 20 до 40% учебного времени.

Успех любого коллектива справедливо связывается с личностью его руководителя. На сегодняшний день руководитель должен уметь добиться того, чтобы подчиненные ему люди добровольно, без принуждения стремились добросовестно и энергично работать, чтобы основными побудительными факторами их деятельности являлись интерес, удовольствие и страстное желание продуктивно работать.

Люди легче принимают позицию того человека, к которому испытывают симпатию, привязанность, уважение, дружбу и намного труднее принимают, а нередко отвергают даже здравомыслящую позицию того человека, к которому испытывают неприязнь, антипатию, вражду, ненависть. Руководитель не может быть одиозной, неприятной, ненавистной личностью, так как в этом случае перестаёт быть признанным авторитетом. Он должен уметь выслушать и понять, объяснить и доказать, спросить и ответить, убедить и переубедить, найти подход к окружающим людям, снять нервное напряжение, создать благоприятный психологический климат в коллективе и деловой настрой к работе.

Целью изучения курса «Психология» является ознакомление студентов с минимумом знаний по созданию личности преуспевающего руководителя персоналом. Известно, что хорошими руководителями не рождаются, ими становятся вследствие кропотливой работы при наличии большого желания. Для решения этой сложной задачи необходимы знания индивидуально-психологических свойств личности и управленческой психологии. Они вооружают студентов конкретными формами и методами дифференцированного подхода к людям, создания благоприятного социально-

психологического климата, дружного высокодисциплинированного коллектива. Эти знания помогут понять себя и других, научат плодотворно работать и общаться.

Познание дисциплины позволит ознакомиться с потребностями, интересами, мотивами деятельности людей, типами темпераментов, эмоциональным состоянием и влиянием его на трудоспособность и жизнедеятельность человека, со свойствами характеров, волей и результативными приёмами самосовершенствования.

Освоение курса поможет сформировать, при желании, необходимые для руководителя деловые и личностные качества; овладеть методами управления собой и способами влияния на людей; воспользоваться приемами управления дисциплиной труда, правилами решения конфликтов и основными способами общения с людьми.

В процессе обучения студенту следует вести конспект, в котором в краткой и ясной форме должны найти отражение все основные вопросы учебной программы. Для самопроверки знаний студенту рекомендуется ответить на все контрольные вопросы по каждой теме учебной программы. При этом важно учесть, что вопросы для самопроверки не охватывают полностью необходимые знания по курсу.

По всем вопросам, которые в процессе работы над материалом курса останутся невыясненными, рекомендуется обращаться на кафедру охраны труда и эргологии.

1 ТЕМАТИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Введение. Предмет и содержание курса. История возникновения и развития психологии.

Психология, предмет и содержание курса, его цели и задачи. Значение курса для практической деятельности руководителя. История возникновения и развития психологии. Отрасли психологии, предметы изучения. Литература: [1] с. 6-43; [17] с. 3-10; [19] с. 22-28; [7].

Тема 2. Человеческий фактор в производстве и управлении.

Понятие о человеческом факторе. Человек как основная производственная сила. Причины возрастания значения человеческого фактора в производстве и управлении. Роль человеческого фактора в ускорении социально-экономического развития общества. Социальные, инженерные, организационные и психологические аспекты человеческого фактора.

Работоспособность. Определение, изменение её во времени (сутки, неделя, месяц, год). Физиологические подъёмы и спады её. Учёт уровня работоспособности подчинённых при планировании и выполнении отдельных видов работ.

Профессиональное мастерство, пригодность, отбор. Влияние их на производительность труда и качество продукции.

Воздействие социально-экономических факторов на возрастание производительности труда: повышение профессионального уровня, улучшение условий труда и быта, развитие творческого отношения к работе, укрепление трудовой дисциплины; улучшение социально-психологического климата в коллективе. Атмосфера взаимоотношений руководителя и подчинённых. Умение располагать к себе людей. Активизация человеческого фактора. Литература: [17] с. 10-21; [19] с. 410-414; [24] с. 8-58; [12, 13].

Тема 3. Индивидуально-психологические особенности персонала: потребности, мотивы, темпераменты, эмоции, чувства, способности, характеры, воля и самосовершенствование.

Человек, индивид, личность, индивидуальность: сущность понятий. Динамика развития личности. Структура личности по К.К.Платонову.

Потребности как источник активности личности. Виды потребностей. Формирование полезных потребностей. Интересы. Мотивы поведения и деятельности. Функции мотивов. Удовлетворённость трудом.

Темпераменты. Определение. Факторы, положенные в основу классификации. Типы темпераментов, их характеристика. Практическая ценность этих знаний. Влияние темперамента на поведение и деятельность человека. Изменение темперамента. Какой темперамент лучше?

Эмоции. Классификация, влияние на работоспособность, эффективность труда и организм человека. Способы управления эмоциями. Чувства. Определение, деление на группы. Воспитание чувств.

Способности, задатки. Общие и специальные способности, их развитие. Возможности человека. Формирование профессиональных способностей. Управленческие умения. Сильные и мудрые руководители.

Характеры. Понятие, группы черт характера, формы проявления его. Внешние признаки. Практическое значение знаний о характерах. Формирование характера. Обязательные для руководителя свойства характера.

Воля. Связь воли с мышлением, чувствами и мотивами деятельности. Сила примера. Рекомендации по развитию воли и достижению цели. Способы управления собою: самоподбадривание, самоубеждение, самоприказ, самовнушение, аутогенная тренировка. Правила успеха В.В.Шахиджаняна. Литература: [17] с. 22-128; [19] с. 128-278; [25, 26].

Тема 4. Трудовой коллектив. Психология групп. Психологические аспекты организации работы в коллективе.

Большие и малые группы. Трудовой коллектив. Формальные и неформальные структуры. Роль неформальных лидеров в коллективе. Стадии развития и становления коллективов. Основные признаки зрелого коллектива. Формирование коллектива. Формы и методы морального и материального

стимулирования. Психологические аспекты организации труда. Литература: [1] с. 155-182; [17] с. 129-144; [19] с. 360-381.

Тема 5. Социально-психологические отношения в коллективе. Главные факторы поведения людей в коллективе.

Социально-психологические процессы, которые происходят в коллективе: адаптация, коммуникация, идентификация, интеграция. Сущность процессов и их значимость. Психологические способы воздействия в процессе общения: заражение, внушение, убеждение, подражание.

Социально-психологические явления или состояния в коллективе: настроение, мнение, традиции, социально-психологический климат. Понятие явлений. Роль руководителя в становлении их. Составляющие благоприятного социально-психологического климата. Главные факторы поведения людей в коллективе. Понятие вожака, лидера, аниматора.

Официальные и неофициальные лидеры. Условия появления негативных неформальных лидеров. Моральные и психологические мотивы поведения негативного лидера. Приёмы переориентации негативного лидера. Литература: [1] с. 105-139; [17] с. 144-165; [19] с. 349-357; [27].

Тема 6. Управление дисциплиной труда.

Дисциплина труда – средство достижения цели. Разновидности дисциплины. Причины, которые подталкивают людей к нарушению трудовой дисциплины. Мероприятия по укреплению дисциплины труда. Заповеди дисциплинарной работы. Тактические цели дисциплинарных воздействий. Исправительные и карательные меры воздействия. Поощрение и наказание. Принципы «раскалённой печи». Последовательность принятия решений по управлению дисциплиной труда. Факторы, которые учитываются при наказании.

Правила творческой критики и похвалы. Основные правила общения с нарушителями трудовой дисциплины. Права нарушителя дисциплины. Советы по наложению взысканий. Способы выхода из чрезмерного раздражения (гнева). Литература: [17] с. 165-191; [19] с. 551-565; [2, 16].

Тема 7. Конфликты и пути их преодоления.

Понятие конфликта. Положительное и отрицательное в конфликте. Противоречия, перерастание их в конфликты. Причины возникновения конфликтов. Конфликтные ситуации и инциденты. Оппоненты и объекты конфликтов. Ранг оппонентов. Классификация конфликтов: деловые и личностные, вертикальные и горизонтальные, конструктивные и деструктивные.

Возможные способы поведения в условиях конфликта. Правила поведения во время конфликтов. Приёмы по локализации и погашению конфликтов. Бесконфликтность общения. Литература: [1] с. 317-372; [17] с. 191-216; [19] с. 370-373; [24] с. 407-432; [3, 9, 22].

Тема 8. Руководитель в управлении персоналом.

Роль руководителя в управлении персоналом. Характер, содержание работы и функции руководителя. Требования к личности руководителя. Общие и конкретные личностно-деловые качества руководителя. Составные части авторитета. Влияние авторитета на эффективность руководства.

Понятие о стиле управления. Влияние различных стилей на эффективность совместной деятельности. Факторы, которые определяют стиль руководства. Пути формирования авторитетного руководителя. Заповеди руководителя.

Организация труда и техника личной работы руководителя. Подбор персонала и приём на работу. Профессиональное развитие и обучение. Критерии для выдвижения на руководящую работу. Планирование и распределение времени. Иерархия дел и делегирование ответственности. Психологические принципы общения. Познание подчиненных и самого себя. Этика взаимоотношений руководителя в процессе деятельности. Достижение успеха. Методы оценки деловых и морально-психологических качеств руководителя.

Психогигиена работы руководителя, профилактика переутомления. Семейная жизнь. Литература: [17] с. 216-335; [19] с. 566-584; [4-8, 10, 15-16, 20-21, 23-24, 26-27].

Тема 9. Закономерности общения, взаимопонимания и взаимодействия людей.

Основные приёмы обращения с людьми. Способы располагать к себе людей. Способы склонять людей к своей точке зрения. Воздействие на людей с целью изменения их позиции. Литература: [17] с. 336-343; [11].

2 ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Цель проведения занятий - закрепление и углубление знаний, полученных студентами вследствие работы с рекомендованными литературными источниками; формирование умения использовать приобретённые знания для решения профессиональных задач; познание собственной личности, её сильных и слабых сторон; оценка деловых и личностных качеств руководителя; исследование социально-психологического климата коллектива, стилей руководства и управление конфликтами.

Перечень практических занятий:

1, 2. Самопознание личности: *Обаятельны ли вы? Любят ли вас люди? Приятного общения! Умеете ли вы слушать?* Структура личности. Художник или мыслитель? Качества личности. Оптимист или пессимист? Литература: [14] с.8-21, [18].

3. Самооценка личности: Любите ли вы себя? Самооценка «хороший – плохой». Адекватность самооценки личности. Потребности или парные сравнения. Литература: [14] с. 21-26, [18].

4. Исследование типа темперамента: Исследование экстраверсии – интроверсии и нейротизма личности. Предметный и коммуникативный аспекты темперамента. Как выявить темперамент? Ваш темперамент. Литература: [14] с. 26-38.

5. Исследование характера: Черты характера. Как вы решаете свои проблемы? Насколько вы толерантны? Как у вас с чувством юмора? Каков ваш характер? Благоразумны ли вы? Какие вы в обществе? Литература: [14] с. 38-46, [18].

6. Трудовой коллектив. Социально-психологический климат в коллективе: Экспресс-методика изучения социально-психологического климата коллектива. Уровень развития трудового коллектива. Жёсткость и податливость в стиле руководства. Литература: [14] с. 46-54, [18].

7. Конфликты и пути их преодоления: Анатомия конфликта. Конфликт в развитии. Положительное и отрицательное при разрешении конфликтов. Литература: [14] с. 54-60.

8, 9. Руководитель в управлении персоналом и взаимодействие с людьми: Умеете ли вы влиять на других? Каскадная самооценка руководителя. Лидер ли вы? Деловые и личностные качества руководителя. Стиль взаимодействия. Администратор или лидер? Стиль руководства. Литература: [14] с. 60-73, [18].

При ответах на вопросы или суждения тестов не следует переписывать их. Нужно написать наименование теста, номера вопросов, ответы на них и соответствующие им баллы; подсчитать сумму, прочесть заключение специалиста и сделать выводы. Отвечать нужно быстро, не раздумывая. Имейте в виду, что нет хороших и плохих ответов.

Студенты заочной формы обучения выполняют подчёркнутые выше тесты. Ниже приведено содержание практических занятий.

2.1 САМОПОЗНАНИЕ ЛИЧНОСТИ

ОБАЯТЕЛЬНЫ ЛИ ВЫ?

Поставить № вопроса и ответ: «+» утвердительно, «-» отрицательно, «±» нейтрально.

1. Обладаете ли вы чувством юмора в большей степени, чем другие люди?

2. Эрудированны ли вы больше, чем другие люди?

3. Заинтересовывает ли большинство людей, с которыми вы общаетесь, ваше «хобби»?

4. Обладаете ли вы внешними особенностями, о которых нельзя сказать однозначно, портят они вашу внешность или украшают?

5. Легко ли вам «с ходу» подобрать удачную реплику?
6. Бойтесь ли вы иронии в свой адрес?
7. Приходит ли вам на ум самый удачный ответ после разговора?
8. Больше, чем другим людям, вам нравится, когда вас хвалят?
9. Больше, чем другие люди, вы переживаете, когда вас ругают?

Ключ теста.

№ вопросов	Количество баллов за ответ		
	+	-	±
1	1	0	0,5
2	1	0	0,5
3	1	0	0,5
4	1	0	0,5
5	1	0	0,5
6	0	1	0,5
7	0	1	0,5
8	0	0,5	1
9	0	0,5	1

Суммируем все баллы: <4 — ниже нормы; 4 - 6 — норма; >6 — выше нормы.

ЛЮБЯТ ЛИ ВАС ЛЮДИ?

Ситуация «любит — не любит» относится к разряду тех, где нелегко «властвовать собой».

Традиционно в качестве психологического инструмента для выяснения сакрального вопроса — «любит — не любит?» использовалась банальная ромашка. Сегодня мы предлагаем в качестве замены полевому цветку приличествующий началу XXI века психологический тест, предназначенный для разрешения этой извечной проблемы.

Итак, любят ли вас люди?

Остаётся написать «+», если вы согласны с перечисленными ниже утверждениями, или «-», если не согласны. Постарайтесь ответить на все вопросы. Не торопитесь, работайте в привычном для вас темпе.

1. Вы должны помнить, что почти ежеминутно в течение дня вы подвергаетесь тщательной оценке теми, с кем вам приходится контактировать.

2. У человека должно быть достаточно развито чувство независимости, чтобы обсуждать с друзьями своё хобби и интерес к домашним животным, независимо от того, разделяют они его или нет.

3. Самое мудрое — это сохранять достоинство даже тогда, когда у вас имеется сильный соблазн поступить иначе.

4. Если человек достаточно умен для того, чтобы замечать ошибки в речи других, ему следует их поправлять.

5. Когда вы встречаетесь с незнакомыми людьми, вы должны быть достаточно остроумны, контактны и очаровательны, чтобы произвести на них впечатление.

6. Когда вас представляют другому человеку и вы не расслышали его имя, вы должны попросить повторить представление.

7. Вы должны быть уверены, что вас уважают за то, что вы никогда не позволяете другим выставлять себя на посмешище (шутить над собой).

8. Вы должны быть настороже, а то другие начнут подшучивать над вами и выставлять на посмешище.

9. Если вы общаетесь с тем, чей разговор остроумный и искрящийся, вы должны честно попытаться давать умные ответы или выйти из разговора.

10. Человек всегда должен стараться, чтобы его поведение соответствовало настроению компании, в которой он находится.

11. Вы должны всегда помогать своим друзьям, потому что может прийти время, когда вам очень понадобится их помощь.

12. Не стоит оказывать слишком много услуг, потому что, в конце концов, как же мало людей оценивают чужие услуги по их истинному достоинству!

13. Лучше, если другие зависят от вас, чем если вы зависите от других.

14. Настоящий друг старается помогать тем, кто является объектом его дружбы.

15. Человек должен выставлять напоказ свои лучшие качества с тем, чтобы его оценили по достоинству и одобрили.

16. Если в компании рассказывают анекдот, который вы уже слышали, вы должны остановить человека, который хочет его рассказать.

17. Если в компании рассказывают анекдот, который вы уже слышали, вы должны быть достаточно вежливы, чтобы от всего сердца посмеяться над анекдотом.

18. Если вас приглашают к другу, а вы предпочитаете сходить в кино, вы должны сказать, что у вас болит голова или придумать какое-то другое объяснение, но не рисковать возможностью обидеть чувства друга, говоря ему действительную причину.

19. Настоящий друг требует, чтобы его близкие поступали всегда наилучшим для него образом, даже когда они и не хотят того.

20. Люди не должны упрямо и настойчиво защищать свои убеждения всякий раз, когда кто-нибудь выразит противоположное мнение.

За каждый ответ, который совпадает с правильным, начислите себе по 5 баллов. Правильные ответы: «+» — 6, 10, 13, 14, 20; «-» — все остальные.

Определите сумму баллов. Отлично: 85 - 100. Хорошо: 75 - 80. Удовлетворительно: 65 - 70. Плохо: 0 - 60. Чем выше сумма баллов, тем больше у вас оснований считать, что окружающие люди любят вас.

ПРИЯТНОГО ОБЩЕНИЯ!

Если человек общителен, то это далеко не значит, что с ним приятно разговаривать. Есть люди, которые своей общительностью надоедают буквально с первых минут разговора. Посмотрите внимательно, разве таких людей мало вокруг вас?

А вы приятный собеседник? Проверьте себя.

1. Вы любите больше слушать «+» или говорить «-»?
2. Вы всегда можете найти тему для разговора даже с незнакомым человеком?
3. Вы всегда внимательно слушаете собеседника?
4. Любите ли вы давать советы?
5. Если тема разговора вам не интересна, станете ли вы показывать это собеседнику?
6. Раздражаетесь ли, когда вас не слушают?
7. У вас есть собственное мнение по любому вопросу?
8. Если тема разговора вам не знакома, станете ли вы её развивать?
9. Вы любите быть центром внимания?
10. Есть ли хотя бы три предмета, по которым вы обладаете достаточно прочными знаниями?
11. Вы хороший оратор?

Если вы ответили положительно на вопросы: 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11 и отрицательно на вопросы: 4, 5, можете записать себе по одному баллу за каждый совпавший ответ. А теперь подсчитаем.

1 - 3 балла. Трудно сказать, то ли вы молчун, из которого не вытянешь ни слова, то ли настолько общительны, что вас стараются избегать. Но факт остаётся фактом: общаться с вами далеко не всегда приятно, но всегда крайне тяжело. Вам бы следовало над этим задуматься.

4 - 8 баллов. Вы, может быть, и не слишком общительный человек, но почти всегда внимательный и приятный собеседник, хотя можете быть и весьма рассеянным, когда не в духе. Но в такие минуты вы не требуете особого внимания к вашей персоне от окружающих.

9 - 11 баллов. Вы, наверное, один из самых приятных в общении людей. Вряд ли друзья могут без вас обойтись. Это прекрасно. Возникает только один вопрос: вам действительно приятно всё время ваша роль или иногда вам приходится играть, как на сцене?

УМЕЕТЕ ЛИ ВЫ СЛУШАТЬ?

Отметьте ситуации, которые вызывают у вас досаду и раздражение при беседе с любым человеком — будь то ваш товарищ, сослуживец, непосредственный начальник, руководитель или просто случайный собеседник.

Исчерпав все пункты анкеты, подведите итог: подсчитайте процент

ситуаций, вызывающих досаду и раздражение.

Варианты ситуаций:

1. Собеседник не даёт мне шанса высказаться, у меня есть что сказать, но нет возможности вставить слово.
2. Собеседник постоянно прерывает меня во время беседы.
3. Собеседник никогда не смотрит в лицо во время разговора, и я не уверен, слушает ли он меня.
4. Разговор с таким партнёром часто вызывает чувство пустой траты времени.
5. Собеседник постоянно суетится: карандаш и бумага его занимают больше, чем мои слова.
6. Собеседник никогда не улыбается. У меня возникает чувство неловкости и тревоги.
7. Собеседник всегда отвлекает меня вопросами и комментариями.
8. Что бы я ни высказал, собеседник всегда охлаждает мой пыл.
9. Собеседник всегда старается опровергнуть меня.
10. Собеседник передёргивает смысл моих слов и вкладывает в них другое содержание.
11. Когда я задаю вопрос, собеседник заставляет меня защищаться.
12. Иногда собеседник переспрашивает меня, делая вид, что не расслышал.
13. Собеседник, не дослушав до конца, перебивает меня лишь затем, чтобы согласиться.
14. Собеседник при разговоре сосредоточенно занимается посторонним; играет сигаретой, протирает стёкла очков и т. д., и я твёрдо уверен, что он при этом невнимателен.
15. Собеседник делает выводы за меня.
16. Собеседник всегда пытается вставить слово в моё повествование.
17. Собеседник смотрит на меня очень внимательно, не мигая.
18. Собеседник смотрит на меня, как бы оценивая. Это беспокоит.
19. Когда я предлагаю что-нибудь новое, собеседник говорит, что он думает так же.
20. Собеседник переигрывает, показывая, что интересуется беседой, слишком часто кивает головой, ахает и поддакивает.
21. Когда я говорю о серьёзном, собеседник вставляет смешные истории, шуточки, анекдоты.
22. Собеседник часто глядит на часы во время разговора.
23. Когда я вхожу в кабинет, он бросает все дела и всё внимание обращает на меня.
24. Собеседник ведёт себя так, будто я мешаю ему делать что-нибудь важное.
25. Собеседник требует, чтобы все соглашались с ним. Любое его

высказывание завершается вопросом: «Вы тоже так думаете?» или «Вы не согласны?»».

Подведём итоги. Итак, процент ситуаций, вызывающих у вас досаду и раздражение, составляет:

70 - 100% — вы плохой собеседник. Вам необходимо работать над собой и учиться слушать.

40 - 70% — вам присущи некоторые недостатки. Вы критически относитесь к высказываниям, вам ещё недостаёт некоторых достоинств хорошего собеседника: избегайте поспешных выводов, не заостряйте внимания на манере говорить, не притворяйтесь, не ищите скрытый смысл сказанного, не монополизируйте разговор.

10 - 40% — вы хороший собеседник, но иногда отказываете партнёру в полном внимании. Повторяйте вежливо его высказывания, дайте ему время раскрыть свою мысль полностью, приспособляйте свой темп мышления к его речи и можете быть уверены, что общаться с вами будет еще приятнее.

0 - 10% — вы отличный собеседник. Вы умеете слушать, ваш стиль общения может стать примером для окружающих.

СТРУКТУРА ЛИЧНОСТИ

Для определения акцентов типа «Мыслитель», «Собеседник», «Практик» у себя или у других необходимо построчно выбрать один из трех признаков, больше всего соответствующий образу мышления, характеру переживаний и поведению тестируемого. Он оценивается в два балла. Выраженный меньше, чем первый, но всё же частично обнаруживаемый - в один балл. Полностью неподходящий - ноль баллов.

Связь проявлений поведения человека и преобладающих компонентов в структуре личности отражена в нижеприведенных таблицах.

Таблица I Познавательная сфера личности.

Познавательная сфера	«Мыслитель» (когнитивный тип)	«Собеседник» (эмоционально – коммуникативный тип)	«Практик» (практический тип)
Источник информации (сенсорика)	Ощущения черпает внутри себя	Ощущения получает в общении с другими людьми	Ощущения черпает в практических действиях и результатах
Тип решения, возникающих проблем, задач	Необходимые сведения ищет в письменных источниках	Сведения добывает в общении с другими людьми	Предпочитает организовать «мыслителей» и «собеседников»

Особенности мышления	Строгая логика и доказательность мыслительных конструкций	Отсутствие строгой логики в мышлении, опора на мнение других людей	Строгая логика с ориентацией на мнение других
Особенности принятия решений	Трудно переубедить, изменить уже выработанную идею, мысль	Легко изменяет собственную мыслительную конструкцию в пользу благополучия группы	Любое принятое решение отстаивает до конца, даже если оно стало неверным

Таблица 2 Эмоционально - потребностная сфера личности.

Внешние проявления и субъективные переживания	«Мыслитель» (когнитивный тип)	«Собеседник» (эмоционально – коммуникативный) тип	«Практик» (практический тип)
Эмоциональная потребность	Потребность в уединении в тяжёлую минуту	Потребность в людях в тяжёлую минуту	Потребность в действиях в тяжёлую минуту
Динамичность и предсказуемость эмоциональных переживаний	Непредсказуемость и неровность эмоциональных реакций	Эмоциональная ровность и предсказуемость	Средняя степень ровности и предсказуемости
Проявление переживаний	Скрытность чувств	Эмоциональная выразительность и открытость	Эмоциональная несдержанность

Таблица 3 Поведение, внешние проявления личности.

Внешние проявления	«Мыслитель» (когнитивный тип)	«Собеседник» (эмоционально - коммуникативный) тип	«Практик» (практический тип)
Ходьба	Угловатость, неуклюжесть движений, вялость походки	Плавная походка	Энергичная, уверенная походка
Поза	Угловатость, напряжённость позы	Расслабленность позы	Уверенность в осанке

Жестикуляция	Либо отсутствует, сдерживается, либо угловатая	Богатая, разнообразная	Решительные манеры
Мимика	Слабость и бледность мимики, высокий её самоконтроль	Часто соответствует внутренним переживаниям	Выразительная, артистичная
Речь	Замедленность, слабая выразительность речи, тихий голос и избегание шума	Лёгкая, мягкая манера общения	С трудом приглушаемый голос

Подсчитывается сумма баллов по столбцам. В зависимости от преобладания того или иного компонента можно говорить о доминировании в структуре личности признаков «мыслителя», «собеседника» и «практика». С точки зрения гармоничности личности надо обращать внимание не только на ту сферу, которая больше всего сформирована, но и на менее выраженную (субдоминантную), развитие которой более всего необходимо. Так, при значительном доминировании интеллектуального компонента наверняка отстаёт сфера общения и практической деятельности. Следовательно, надо больше участвовать в общественной работе, учиться увлекать беседой других людей. Преобладание практического компонента требует развития способности самоанализа. Крайняя выраженность коммуникативной сферы свидетельствует об излишней болтливости человека, не слишком большой озабоченности интеллектуальными ценностями и практической реализуемостью даже самых интересных идей.

ХУДОЖНИК ИЛИ МЫСЛИТЕЛЬ?

Чтобы узнать, кто вы - художник или мыслитель, ответьте на вопросы, пользуясь одиннадцатибалльной системой. Категорическому отрицанию соответствует 0 баллов, безоговорочному согласию - 10. Постарайтесь поставить себе справедливую оценку.

1. У меня преобладает хорошее настроение.
2. Я помню то, чему учился несколько лет назад.
3. Прослушав раз-другой мелодию, я могу правильно воспроизвести её.
4. Когда я слушаю рассказ, то представляю его в образах.
5. Я считаю, что эмоции в разговоре только мешают.
6. Мне трудно даётся математика.
7. Я легко запоминаю незнакомые лица.
8. В группе приятелей я первым начинаю разговор.
9. Если обсуждаются чьи-то идеи, то я требую аргументов.

10. У меня преобладает плохое настроение.

Подсчитайте отдельно сумму баллов по утверждениям 1, 2, 5, 8, 9 (левое полушарие) и 3, 4, 6, 7, 10 (правое полушарие).

Если «левополушарный» (Л) результат более чем на 5 баллов превышает «правополушарный» (П), то вы принадлежите к логическому типу мышления. Вы, в общем-то, оптимист и считаете, что большую часть своих проблем решите самостоятельно. Как правило, вы без особого труда вступаете в контакт с людьми. В работе и житейских делах больше полагаетесь на расчёт, чем на интуицию. Вам легче даются виды деятельности, требующие логического мышления. Вы можете стать хорошим организатором производства.

Если П больше Л, то это означает, что вы человек художественного склада. Вы склонны к некоторому пессимизму, предполагаете полагаться больше на собственные чувства, чем на логический анализ событий, и при этом зачастую не обманываетесь. Не очень общителен, но зато может продуктивно работать даже в неблагоприятных условиях (шум, различные помехи и т.п.). Вас ожидает успех в таких областях деятельности, где требуются способности к образному мышлению, - художник, актер, врач, воспитатель.

Перед человеком, в равной степени сочетающем в себе признаки логического и художественного мышления, открывается широкое поле деятельности. Зоны его успеха там, где требуется умение быть последовательным в работе и одновременно образно, целно воспринимать события, быстро и тщательно продумывать свои поступки даже в экстремальной ситуации. Управленец и испытатель, лектор и полководец - все эти профессии требуют гармоничного взаимодействия противоположных типов мышления.

КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ

Поставьте знак «+» после утверждений, которые обычно присущи вам (см. стр. 19).

1. В работе стараюсь выдумывать новые собственные формы её выполнения.

2. Моё настроение легко изменяется под влиянием окружающей обстановки.

3. Я не люблю подчиняться лицам, которые не являются моими начальниками.

4. Часто случается, что не могу принять определённого решения и таким образом упускаю удобный случай.

5. Не люблю правильности, порядка, закономерности.

6. Я спокоен даже при выполнении очень важных дел.

7. У меня много знакомых, с которыми часто встречаюсь.

8. Стараюсь вести себя так, чтобы не натолкнуться на неприятности.
9. Я в большинстве случаев работаю по заранее подготовленному плану.
10. Меня больше удовлетворяет индивидуальная работа.
11. Я стремлюсь выполнять трудные и тяжёлые задачи.
12. Часто без причины у меня меняется настроение.
13. Стараюсь убедить в своём мнении других.
14. Я быстро устаю.
15. Не люблю работу, которая требует терпения и кропотливости.
16. Я удовлетворён своей жизнью.
17. Стараюсь развлекать окружающих меня людей.
18. Не люблю решать что-либо сам.
19. Люблю порядок и правильность.
20. В компании и обществе не могу найти тему для разговора.
21. Активно участвую в обсуждении вопросов на собраниях и лекциях.
22. Меня легко расстраивают ежедневные мелочи в делах.
23. При неудовлетворённости чем-либо в магазине, столовой или ресторане требую книгу жалоб.
24. Препятствия и трудности отбивают у меня охоту к делам.
25. Люблю шумную, беспокойную обстановку вокруг себя.
26. Необычная обстановка на меня очень влияет, но я стараюсь не показать этого.
27. Меня беспокоят разлуки со своими друзьями и знакомыми.
28. В сложной обстановке чувствую себя беспомощным.
29. Я очень осторожный при выборе своих знакомых.
30. В обществе я чувствую себя часто одиноким.
31. Я готов взяться за любое дело несмотря на то, смогу я его сделать или нет.
32. Я легко раздражаюсь.
33. Я всегда защищаю свою точку зрения, даже против мнения большинства.
34. Мне трудно решиться на что-либо.
35. Я люблю быть в центре внимания.
36. Мне не составляет трудности вернуться к приостановленной работе.
37. В обществе я разговорчив.
38. В неожиданной ситуации мне нужна поддержка окружающих.
39. Чтение книг доставляет мне больше удовольствия, чем общение с людьми.
40. Я не высказываю свои чувства.
41. Я долго не выдерживаю без какого-либо дела.
42. У меня часто бывает плохое настроение.
43. Я люблю руководить и организовывать других людей.
44. У меня нет достаточного желания и энтузиазма для решения

тяжёлых задач.

45. Работаю без обдуманного плана, руководствуюсь мгновенным настроением.

46. В любом состоянии и любой обстановке я говорю тихо и спокойно.

47. При плохом настроении ищу утешения у других.

48. Стараюсь приспособиться к компании, к обществу, в котором нахожусь.

49. Свои действия и поступки заранее обдумываю.

50. В обществе я держусь в стороне и наблюдаю.

51. Свои планы в большинстве случаев мне удаётся осуществлять.

52. Часто чувствую себя усталым и разочарованным без видимых причин.

53. Меня удаётся уговорить или привести в замешательство смелым выступлением вышестоящего руководителя.

54. Могу уступить, не доводя дело до крайности.

55. Не люблю придерживаться строгого порядка в скучных делах, люблю в них некоторую фантазию.

56. В любой обстановке сохраняю свой обычный способ обращения с людьми.

57. Люблю быть в обществе людей, не выношу одиночества.

58. Тяжело высказываю свою точку зрения перед большим количеством людей.

59. Я не прерываю работы, пока её не закончу.

60. Не люблю знакомиться с новыми людьми.

61. Люблю тяжёлую и сложную работу.

62. Легко теряю равновесие и спокойствие.

63. Могу настоять на своём желании в магазине или на рынке у неуступчивого продавца.

64. Быстро устаю при длительной работе с высоким темпом.

65. Считаю очень важным внешний вид и одежду людей (вид, мода, качество).

66. Очень редко даю понять, что я раздражён.

67. Люблю рассказывать анекдоты, чтобы развеселить других.

68. Легко поддаюсь влиянию окружающих.

69. У меня есть цель жизни, к которой стремлюсь любыми путями, несмотря на препятствия.

70. Свободное время люблю проводить в одиночестве.

71. Легко перехожу от слов к делам.

72. Очень чувствителен к критике и иронии.

73. Сочувствие других меня унижает.

74. Люблю работать медленно, но основательно.

75. С удовольствием начинаю работу, но быстро теряю интерес к ней и

поэтому часто не заканчиваю.

76. Сохраняю полное спокойствие в сложных неожиданных ситуациях.

77. Легко завязываю разговор с посторонними людьми.

78. Похвала и упреки на меня сильно действуют.

79. Высказываю свои мысли только после того, как хорошо их обдумаю и стараюсь высказать их точно.

80. Мне очень редко удаётся развеселить скучное общество.

Вопросник предназначен для определения степени развитости пяти пар качеств личности: активность - пассивность, экстраверт - интроверт, самостоятельность - внушаемость, рациональность - импульсивность, устойчивость - неустойчивость.

Ключ теста.

1, 11, 21, 31, 41, 51, 61, 71	-	активность
2, 12, 22, 32, 42, 52, 62, 72	-	неустойчивость
3, 13, 23, 33, 43, 53, 63, 73	-	самостоятельность
4, 14, 24, 34, 44, 54, 64, 74	-	пассивность
5, 15, 25, 35, 45, 55, 65, 75	-	импульсивность
6, 16, 26, 36, 46, 56, 66, 76	-	устойчивость
7, 17, 27, 37, 47, 57, 67, 77	-	экстраверт
8, 18, 28, 38, 48, 58, 68, 78	-	внушаемость
9, 19, 29, 39, 49, 59, 69, 79	-	рациональность
10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80	-	интроверт

ОПТИМИСТ ИЛИ ПЕССИМИСТ?

Этот тест составлен группой американских психологов и социологов. Его вопросы очень простые, но результаты, которые вы получите, вполне достоверны, чтобы задуматься и сделать выводы. Итак, возьмите лист бумаги и запишите свои ответы.

1. Ваши сны: а) драматичны (кошмарны); б) туманны, неясны; в) приятны; г) эротичны.

2. О чём вы думаете, проснувшись утром: а) о погоде; б) о работе, которую любите; в) о работе, которая не нравится; г) о любимом человеке; д) о человеке, который неприятен.

3. Как вы обычно завтракаете: а) находите время, чтобы сервировать стол; б) ворчите, что не выспались; в) за столом любите поговорить; г) часто спешите и поэтому едите «на ходу».

4. Читая газету, на чём прежде всего останавливаете внимание: а) на политических и экономических статьях; б) на заметках о спорте; в) на материалах о культуре.

5. Как вы реагируете, узнав из прессы о скандале, ЧП, преступлении: а) безразлично; б) беспокоитесь, как бы такое не случилось с вами; в) возмущаетесь, что власти не могут навести порядок; г) понимаете, что, увы,

подобное ещё случается.

6. Как вы ведете себя с незнакомым человеком: а) сразу же доверяетесь ему; б) ждёте, когда он о чём-то спросит вас; в) с интересом наблюдаете за ним; г) следите за ним, но не делаете каких-либо выводов.

7. Что вы делаете, если замечаете, что кто-то вас разглядывает: а) вам кажется, что в вашей внешности есть что-то смешное; б) вам это приятно; в) смотрите либо в витрину, либо в зеркало (всё ли в порядке); г) не обращаете внимания, вам всё равно.

8. В поисках адреса в незнакомом городе: а) предпочитаете взять такси; б) будете дотошно расспрашивать знаковых; в) попытаетесь найти сами; г) боитесь, что не найдёте.

9. С каких мыслей начинается ваш рабочий день: а) надеетесь, что он будет успешным; б) ждёте, чтобы он поскорее закончился; в) приятно поговорить, поболтать с коллегами; г) надеетесь, что сегодня вас минуют проблемы и неприятности.

10. Когда вы проигрываете: а) это вас расстраивает; б) будете играть дальше, пока не повезёт; в) считаете, что игра есть игра и кто-то должен проиграть; г) пытаетесь найти способ выиграть.

11. Вам подают порцию чего-то особенно вкусного: а) съедите с аппетитом; б) боитесь, как бы не испортить фигуру; в) съедаете, но с угрызениями совести; г) боитесь, что желудок «даст сбой».

12. Когда вы ссоритесь: а) боитесь, как бы не разругаться окончательно; б) относитесь к ссоре спокойно; в) считаете, что всё будет в порядке и вы помиритесь; г) «гладкие» отношения вам скучны.

13. Смотрясь в зеркало, думаете: а) выгляжу неплохо, хотя предела совершенству нет; б) надо сбросить лишний вес, но лень; в) фигура, как фигура, ничего особенного; г) решено - надо срочно заняться гимнастикой.

14. Как вы относитесь к любви: а) полностью отдаётесь увлечению, даже мимолётному; б) ловите себя на мысли (а есть ли взаимность?); в) всё время чувствуете себя настороже, беспокойно, встревожено; г) ни о чём не беспокоитесь.

15. Как вы ждёте результатов медицинского обследования: а) боитесь, как бы не нашли чего-нибудь серьёзного; б) уверены, что врач всё равно не скажет правды; в) думаете, что вам-то уж нечего бояться; г) думаете, что лучше узнать правду, даже если она неприятна.

16. Общаясь с людьми: а) в зависимости от обстоятельств держитесь приветливо или холодно; б) часто чувствуете себя неловко, не знаете как себя вести; в) внимательно прислушиваетесь, что говорят о вас; г) вам кажется, что вы выше других по многим качествам.

17. Как вы готовитесь к путешествию: а) тщательно планируете; б) уверены, что наверняка будет какой-нибудь сбой; в) всё утрясётся само собой, поэтому особой подготовки не требуется; г) до самого отъезда «на

нервах».

18. Какой цвет вы предпочитаете: а) красный; б) серый; в) зеленый; г) синий.

19. Принимая решение, рассчитываете на: а) везение, счастье, удачу; б) только на самого себя; в) объективно оцениваете свои шансы; г) обращаете внимание на приметы (черную кошку, 13-е число и т. п.); д) у каждого своя судьба и против неё бессмысленно бороться.

20. Что вы предпочитаете: а) получить небольшое наследство; б) добиться успехов в своей профессии; в) сделать что-то значительное в искусстве, науке; г) встретить большую любовь, познакомиться с хорошим другом.

Ключ теста.

Отв ет	Вопрос																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
а	1	2	5	2	3	5	1	1	5	2	5	1	5	3	2	5	2	3	2	3
б	4	5	2	1	1	1	5	5	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	5	1
в	3	2	3	4	2	3	2	3	3	5	3	5	3	1	4	3	4	2	3	5
г	5	4	1	-	4	3	4	2	2	3	1	4	2	5	3	4	2	4	1	4
д	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-

Теперь подсчитайте очки. Если вы набрали:

25 - 35 - вы болезненный пессимист. Возможно надо посоветоваться с психологом.

36 - 47 - хотя у вас время от времени и появляются проблески оптимизма, однако пессимизм чаще берёт верх. Постарайтесь радостнее смотреть на мир, сделайте что-то приятное себе. И вообще, последите за собой.

48 - 60 - у вас трезвый взгляд на мир, но и пессимистический настрой вам не чужд. Это нормально.

61 - 75 - вы реалистично смотрите на жизнь и в любой ситуации стараетесь сохранить оптимизм. Прекрасно.

76 - 90 - по натуре вы оптимист от рождения. Но это качество иногда мешает вам исправлять свои ошибки.

91 - 100 - это уже не оптимизм, а легкомыслие. Пока не наделали беды, одумайтесь.

2.2 САМООЦЕНКА ЛИЧНОСТИ

ЛЮБИТЕ ЛИ ВЫ СЕБЯ?

Вопреки общепринятому мнению положительный ответ на этот вопрос часто предрасполагает к успеху, счастью и хорошим контактам с другими людьми и отнюдь не является выражением эгоизма, как обычно считают.

Отвечая на вопросы этого теста, можно попытаться разобраться в себе и

в отношениях с окружающими.

1. Чувствуете ли вы себя хорошо таким, каков вы есть?
2. Считаете ли вы, что вас преследуют неудачи?
3. Сообразуете ли свой поступок с мнением окружающих?
4. Имеете ли вы привычку вспоминать прежние разговоры и ситуации, чтобы понять, что предпринимали в подобных ситуациях другие люди?
5. Испытываете ли вы смущение, когда вас хвалят в вашем присутствии?
6. Можете ли вы длительное время находиться в одиночестве?
7. Чувствуете ли несомненную зависимость между материальным положением и душевным комфортом?
8. Часто ли испытываете опасения, что случится самое плохое?
9. Трудно ли вам проявлять свои чувства к другим?
10. Можете ли противостоять человеческой общности, в которой живёте?

За каждый ответ «нет» на вопросы 2–9 - пять баллов, за ответы «да» на вопросы 1 и 10 - пять баллов (соответственно за ответы «да» и «нет» - 0 баллов).

35 - 50 баллов: вы себя любите, значит любите и других, что в большой степени предопределяет ваши успехи и жизнерадостность. Благодаря этому получаете от окружающих положительные стимулы, и корабль вашей жизни плывёт под парусами. Чувствуете свою необходимость и считаете, что жизнь имеет смысл, во всяком случае способны придать ей необходимый индивидуальный смысл. Умеете оценивать достоинства других. Помогает вам и то, что вы считаете себя личностью с достоинствами и потенциальными возможностями.

15 - 30 баллов: трудно сказать, любите ли вы себя. Наверняка вы редко думаете об этом. Вы не всегда используете свои способности, обращая чрезмерное внимание на свои слабости, а также на слабости других. Это может вызвать у вас минутную неприязнь к самому себе, невозможность отвлечься от собственной личности, дарить другим внимание и любовь.

0 - 10 баллов: вы определённо не любите себя. Ожидаете, что с вами случится плохое, и, признайтесь, эти ваши ожидания нередко сбываются. Бывают мгновения, когда вы ненавидите себя и в результате принимаете ошибочные решения. Пришло время измениться. Подумайте об этом!

САМООЦЕНКА «ХОРОШИЙ - ПЛОХОЙ»

Проведите на чистом листе бумаги длинную вертикальную линию. Допустим на этой линии расположены все люди Земли: вверху самые хорошие, внизу — самые плохие. Поставьте отметку в том месте, где, как вам кажется, находитесь вы.

Большинство испытываемых обычно определяют своё место в середине

или чуть выше. Поэтому для изучения самооценки важна, не столько отметка, сколько последующий опрос, а точнее ответы на вопросы:

1. Почему вы выбрали именно это место?
2. Каких людей вы считаете самыми лучшими по характеру?
3. Что вам помешало отнести себя к ним?
4. Каких людей вы считаете самыми плохими по характеру?
5. Почему вы себя не отнесли к ним?

Уклоняться от ответов нельзя, так как изучается самооценка.

Первый вопрос является вводным. Ответ на второй вопрос может характеризовать идеального испытуемого. Ответ на третий — самооценку отрицательных черт своего характера. Ответ на четвертый — указывает на неприемлемые черты характера, относительно которых человек убеждён, что они у него отсутствуют. Иногда здесь может обнаружиться проявление психологического механизма защиты — «проекции». Последующий вопрос вынуждает испытуемого описать свои достоинства.

Помимо характеристики образов «Я», идеального «Я» и не «Я», эта шкала даёт представление и о том, какова степень осознанности испытуемым различных аспектов своей личности, насколько дифференцированно для него выступает характер человека. На это прямо указывают ответы при опросе (иногда вместо характера описывают интеллектуальные особенности). Особо эффективным, оказывается сравнение объективных характеристик испытуемых (в том числе тех, которые даёт ему его ближайшее социальное окружение) и его самооценка. Попросите маму, жену, сестру, друга пусть вас охарактеризуют с хорошей и плохой стороны. Важен также критерий самооценки по характеру: оценка со стороны других людей (мне говорят, что я ...), в сравнении себя со своим ближайшим окружением (в нашем коллективе, в отличие от других, я ...) либо этот критерий не определяется.

Подобным образом можно провести самооценку по шкалам: счастье, ум, трудолюбие и т. д.

АДЕКВАТНОСТЬ САМООЦЕНКИ ЛИЧНОСТИ

Самооценка по отношению к реальным способностям и возможностям может быть адекватной, завышенной и заниженной.

Приведенная ниже методика исследования личности позволяет установить меру адекватности самооценки.

Запишем слова, характеризующие отдельные качества личности: аккуратность, беззаботность, вежливость, вдумчивость, вспыльчивость, высокомерие, гордость, грубость, доверчивость, жизнерадостность, заботливость, завистливость, замкнутость, застенчивость, забывчивость, искренность, капризность, легковерие, медлительность, мечтательность, мстительность, настойчивость, нетерпеливость, непринужденность, нервозность, нерешительность, несдержанность, обаяние, обидчивость,

осторожность, отзывчивость, педантичность, подозрительность, принципиальность, презрительность, раздражительность, резкость, рассудительность, решительность, самоконтроль, сердечность, сдержанность, сострадательность, терпеливость, увлекаемость, упорство, уступчивость, холодность, энтузиазм, юмор.

Внимательно просмотрим слова и составим из них два ряда. В первый ряд выпишем слова, которые по вашему мнению характеризуют положительные черты вашего идеала и в полной мере отражают то, к чему вы стремитесь, каким бы вы хотели быть в будущем. Во второй ряд — слова, характеризующие качества личности, которыми ваш идеал обладать не должен.

Выберем из «положительного и отрицательного» множества те черты, которыми, по вашему мнению, обладаете вы. Причём, следует ориентироваться не на степень выраженности данной черты, а только на её присутствие или отсутствие («да» или «нет»).

Для каждого в отдельности множества подсчитаем количество тех черт, которые вы выбрали и поделим на общее количество слов в соответствующем эталонном ряду. Если полученное число по положительному множеству близко к единице, то вы скорее всего переоцениваете себя, некритически относитесь к себе. Коэффициент по отрицательному множеству, близкий к единице, говорит о недооценке своей личности и о повышенной критичности.

С другой стороны, если число по положительному множеству приближается к нулю, это указывает на недооценку себя, а по отрицательному множеству — на завышенную самооценку.

Адекватные числа по обоим множествам обычно располагаются близко к 0,5, что говорит о нормальной, средней оценке себя, то есть вы не переоцениваете себя и в то же время достаточно критичны.

«ПОТРЕБНОСТИ» ИЛИ «ПАРНЫЕ СРАВНЕНИЯ»

Тест оценивает степень удовлетворённости основных потребностей человека. Перед вами 15 утверждений, которые вы должны оценить, попарно сравнивая их между собой.

Сначала оцените 1-ое утверждение со 2-м, 3-м и т.д. и результат впишите в 1-ю колонку. Так, если при сравнении первого утверждения со вторым, предпочтительным для себя вы сочтёте второе, то в начальную клеточку впишите цифру 2. Если же предпочтительным окажется первое утверждение, то впишите цифру 1. Затем то же самое проделайте со вторым утверждением: сравните его сначала с 3-м, потом с 4-м и т. д., и вписывайте результат во вторую колонку. Подобным же образом работайте с остальными утверждениями постепенно заполняя весь бланк.

Во время работы полезно к каждому утверждению вслух проговорить

вертикальной оси графика результата. По точкам-баллам постройте общий график результата, который укажет три зоны удовлетворенности по пяти потребностям.

График результата: степень удовлетворённости потребностей.

Сумма баллов	42	Зона неудовлетворённости				
	28	Зона частичной неудовлетворённости				
	14	Зона удовлетворённости				
		1	2	3	4	5
		Виды потребностей				

2.3 ИССЛЕДОВАНИЕ ТИПА ТЕМПЕРАМЕНТА

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭКСТРАВЕРСИИ-ИНТРОВЕРСИИ И НЕЙРОТИЗМА ЛИЧНОСТИ (опросник Г. АЙЗЕНКА)

В общем смысле экстраверсия — это направленность личности на окружающих людей и события, интроверсия — направленность личности на ее внутренний мир, а нейротизм — понятие синонимичное тревожности — проявляется как эмоциональная неустойчивость, возбудимость, депрессивность. Позднее Г.Айзенк ввёл ещё одно измерение личности — психотизм, под которым понимал склонность субъекта к агрессии, жесткости, экстравагантности, демонстративности.

Типичными поведенческими проявлениями экстраверта являются общительность, хорошая приспособляемость к среде, отзывчивость, жизнерадостность, стремление к лидерству. Он уверен в себе, имеет много друзей, остроумен, но несдержан, импульсивен, не всегда обязателен, не переносит монотонности, труднее вырабатывает условные рефлексы и т. п.

Интроверт часто погружён в себя, испытывает трудности, устанавливая контакты с людьми и адаптируясь к реальности. В большинстве случаев интроверт спокоен, уравновешен, миролюбив, его действия продуманны и рациональны. Круг друзей у него невелик. Он не любит волнений, строго контролирует свои чувства, обязателен, пессимистичен.

На одном полюсе нейротизма (высокие оценки) находятся так называемые нейротики, отличающиеся нестабильностью, неуравновешенностью нервных-психических процессов, эмоциональной неустойчивостью. Поэтому они легко возбудимы, подвержены изменчивости настроения, тревожности, мнительности. Они медлительны и нерешительны.

Другой полюс нейротизма (низкие оценки) — это эмоционально-

стабильные лица, характеризующиеся спокойствием, уравновешенностью, уверенностью, решительностью.

Показатели экстраверсии — интроверсии и нестабильности — стабильности взаимонезависимы и биполярны. Сочетание этих двух в разной степени выраженных свойств и создаёт неповторимое своеобразие личности.

Связь факторно-аналитического описания личности с четырьмя классическими типами темперамента — холерическим, сангвиническим, флегматическим, меланхолическим отражается в круге Айзенка (рисунок): по горизонтали в направлении слева направо увеличивается абсолютная величина показателя экстраверсии, а по вертикали снизу вверх уменьшается выраженность показателя стабильности.

НЕСТАБИЛЬНОСТЬ

	24		
МЕЛАНХОЛИК		ХОЛЕРИК	
Угрюмый		Обидчивый	
Тревожный		Беспокойный	
Ригидный		Агрессивный	
Трезвый		Возбудимый	
Пессимистичный		Переменчивый	
Замкнутый		Импульсивный	
Необщительный		Оптимистичный	
Тихий		Активный	
ИНТРОВЕРСИЯ		ЭКСТРАВЕРСИЯ	
0			
		12	24
ФЛЕГМАТИК		САНГВИНИК	
Пассивный		Общительный	
Осторожный		Открытый	
Рассудительный		Разговорчивый	
Мирный		Доступный	
Сдержанный		Беспечный	
Надежный		Живой	
Ровный		Беззаботный	
Спокойный		Лидирующий	
		0	

СТАБИЛЬНОСТЬ

Опросник содержит 57 вопросов, из которых 24 связаны со шкалой экстраверсии — интроверсии, еще 24 — со шкалой нейротизма, а остальные 9 входят в шкалу Л (лжи), предназначенную для оценки степени искренности испытуемого при ответах на вопросы.

Запишем в 3—4 столбца по порядку номера вопросов. Отвечать следует только «да» или «нет» в соответствующей графе, не раздумывая, сразу же, так как важна ваша первая реакция. Имейте в виду, что исследуются некоторые

личностные, а не умственные особенности, так что правильных или неправильных ответов здесь нет.

1. Часто ли вы испытываете тягу к новым впечатлениям, к тому, чтобы встряхнуться, испытать возбуждение?

2. Часто ли вы нуждаетесь в друзьях, которые вас понимают, могут ободрить или утешить?

3. Вы человек беспечный?

4. Не находите ли вы, что вам очень трудно отвечать «нет»?

5. Задумываетесь ли вы перед тем, как что-либо предпринять?

6. Если вы обещаете что-то сделать, всегда ли вы сдерживаете свои обещания независимо от того удобно это вам или нет?

7. Часто ли у вас бывают спады и подъёмы настроения?

8. Обычно вы поступаете и говорите быстро, не раздумывая?

9. Часто ли вы чувствуете себя несчастным человеком без достаточных на то причин?

10. Сделали бы вы почти всё, что угодно, на спор?

11. Возникает ли у вас чувство робости и смущения, когда вы хотите завести разговор с симпатичной (ным) незнакомкой (цем)?

12. Выходите ли вы иногда из себя? Злитесь?

13. Часто ли вы действуете под влиянием минутного настроения?

14. Часто ли вы беспокоитесь из-за того, что сделали или сказали что-нибудь такое, чего не следовало бы говорить или делать?

15. Предпочитаете ли вы обычно книги встречам с людьми?

16. Легко ли вас обидеть?

17. Любите ли вы часто бывать в компании?

18. Бывают ли у вас мысли, которые вы бы хотели скрыть от других?

19. Верно ли, что вы иногда полны энергии так, что всё горит в руках, а иногда совсем вялы?

20. Предпочитаете ли вы иметь поменьше друзей, но зато особенно близких вам?

21. Часто ли вы мечтаете?

22. Когда на вас кричат, вы отвечаете тем же?

23. Часто ли вас беспокоит чувство вины?

24. Все ли ваши привычки хороши и желательны?

25. Способны ли вы дать волю своим чувствам и всю повеселиться в компании?

26. Считаете ли вы себя человеком возбудимым и чувствительным?

27. Считают ли вас человеком живым и весёлым?

28. Часто ли вы, сделав какое-нибудь важное дело, испытываете чувство, что могли бы сделать его лучше?

29. Вы больше молчите, когда находитесь в обществе других людей?

30. Вы иногда сплетничаете?

31. Бывает ли, что вам не спится из-за того, что разные мысли лезут в голову?

32. Если вы хотите узнать о чём-нибудь, то предпочитаете прочитать об этом в книге, нежели спросить?

33. Бывает ли у вас учащённое сердцебиение?

34. Нравится ли вам работа, которая требует постоянного внимания?

35. Бывают ли у вас приступы дрожи?

36. Всегда ли вы платили бы за провоз багажа на транспорте, если бы не опасались проверки?

37. Вам неприятно находиться в обществе, где подшучивают друг над другом?

38. Раздражительны ли вы?

39. Нравится ли вам работа, которая требует быстроты действий?

40. Волнуетесь ли вы по поводу каких-то неприятных событий, которые могли бы произойти?

41. Вы ходите медленно и неторопливо?

42. Вы когда-нибудь опаздывали на свидание или на занятия?

43. Часто ли вам снятся кошмары?

44. Верно ли, что вы так любите поговорить, что никогда не упустите случая побеседовать с незнакомым человеком?

45. Беспокоят ли вас какие-нибудь боли?

46. Вы бы чувствовали себя очень несчастным, если бы длительное время были лишены широкого общения с людьми?

47. Можете ли вы назвать себя нервным человеком?

48. Есть ли среди ваших знакомых люди, которые вам явно не нравятся?

49. Можете ли вы сказать, что вы уверенный в себе человек?

50. Легко ли вы обижаетесь, когда люди указывают на ваши ошибки в работе или личные промахи?

51. Вы считаете, что трудно получить настоящее удовольствие от вечеринки?

52. Беспокоит ли вас чувство, что вы чем-то хуже других?

53. Легко ли вам внести оживление в довольно скучную компанию?

54. Бывает ли, что вы говорите о вещах, в которых не разбираетесь?

55. Беспокоитесь ли вы о своём здоровье?

56. Любите ли вы подшучивать над другими?

57. Страдаете ли вы от бессонницы?

Используя ключ подсчитайте баллы по показателям: Э — экстраверсия, Н — нейротизм, Л — ложь. Каждый ответ, совпадающий с ключом, оценивается в один балл.

Ключ теста.

Экстраверсия — вопросы: 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56 — ответы «Да»; вопросы: 5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51 — ответы «Нет».

Нейротизм — вопросы: 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57 — ответы «Да».

Социальная желательность (Ложь) — вопросы: 6, 24, 36 — ответы «Да», вопросы: 12, 18, 30, 42, 48, 54 — ответы «Нет».

Сумма совпадений по группе «экстраверсия» располагается на горизонтальной шкале (от 0 до 24 баллов). Сумма совпадений по группе ответов «Нейротизм» (стабильность — нестабильность) располагаем на соответствующей вертикальной шкале (от 0 до 24 баллов). Получив точки на этих двух шкалах и восстановив перпендикуляры из них, на пересечении получим точку в одном из квадрантов, соответствующим определенному типу темпераментов.

При анализе результатов эксперимента следует придерживаться следующих ориентиров:

Экстраверсия - интроверсия: 12 - среднее значение, > 15 - экстраверт, > 19 - яркий экстраверт, < 9 - интроверт, < 5 - глубокий интроверт.

Нейротизм: 9-13 - среднее значение нейротизма, > 15 - высокий уровень нейротизма, > 19 - очень высокий уровень нейротизма, < 7 - низкий уровень нейротизма.

Ложь: < 4 - норма, >4 - неискренность в ответах, свидетельствующая о некоторой демонстративности поведения, об ориентированности испытуемого на социальное одобрение.

ПРЕДМЕТНЫЙ И КОММУНИКАТИВНЫЙ АСПЕКТЫ ТЕМПЕРАМЕНТА

В психологии установлено, что в процессе взаимодействия человека со средой следует выделять два аспекта: 1) взаимодействие с предметным миром и 2) взаимодействие с социальным миром.

Исследование структуры темперамента в данном тесте производится по восьми приведенным ниже шкалам, которые характеризуют отдельные стороны взаимодействия человека с предметным и социальным миром.

Предметная эргичность (Эр) характеризует уровень потребности в освоении предметного мира, жажду деятельности, стремление к труду.

Социальная эргичность (СЭр) показывает уровень потребности в социальных контактах, стремление к лидерству, степень общительности и вовлечённости в социальную деятельность.

Пластичность (П) указывает на степень лёгкости переключения с одного предмета деятельности на другой, быстроту перехода с одних способов мышления на другие, стремление к разнообразию форм предметной деятельности.

Социальная пластичность (СП) характеризует степень лёгкости переключения в процессе общения от одного человека к другому, стремление к разнообразию количества социальных контактов.

Скорость или темп (Т) отражает быстроту выполнения отдельных операций.

Социальный темп (СТ) показывает скорость речи в процессе общения.

Эмоциональность (Эм) выражает чувствительность к неудачам, к несовпадению между задуманным, ожидаемым и результатами предметной деятельности.

Социальная эмоциональность (СЭм) характеризует чувствительность к неудачам в общении, к оценкам окружающих людей.

Для контроля социальной желательности (Л) использованы 9 вопросов на «ложь».

Вам предлагается ответить на 105 вопросов. Вопросы направлены на выявление вашего обычного способа поведения.

Запишем в 3—4 столбца номера вопросов. Отвечать следует только «да» или «нет» быстро, не раздумывая. Имейте в виду, что нет «хороших» или «плохих» ответов. Постарайтесь представить типичные ситуации и дайте первый «естественный» ответ, который придёт вам в голову.

Тест опросника структуры темперамента:

1. Подвижный ли вы человек?
2. Всегда ли вы готовы сходу, не раздумывая, включиться в разговор?
3. Предпочитаете ли вы уединение большой компании?
4. Испытываете ли вы постоянную жажду деятельности?
5. Ваша речь обычно медленна и нетороплива?
6. Ранимый ли вы человек?
7. Часто ли вам не спится из-за того, что вы поспорили с друзьями?
8. В свободное время вам всегда хочется заняться чем-либо?
9. В разговоре с другими людьми ваша речь часто опережает вашу мысль?
10. Раздражает ли вас быстрая речь собеседника?
11. Чувствовали бы вы себя несчастным человеком, если бы на длительное время были лишены возможности общения с людьми?
12. Вы когда-нибудь опаздывали на свидания или на занятия?
13. Нравится ли вам быстро бегать?
14. Сильно ли вы переживаете неполадки в своей работе?
15. Легко ли вам выполнять работу, требующую длительного внимания и большой сосредоточенности?
16. Трудно ли вам говорить очень быстро?
17. Часто ли вы испытываете тревогу, что выполнили работу не так, как нужно?
18. Часто ли ваши мысли перескакивают с одной на другую во время разговора?
19. Нравятся ли вам игры, требующие быстроты и ловкости?
20. Легко ли вы можете найти другие варианты решения известной

задачи?

21. Испытываете ли вы чувство беспокойства, что вас неправильно поняли в разговоре?

22. Охотно ли вы выполняете сложную, ответственную работу?

23. Бывает ли, что вы говорите о вещах, в которых не разбираетесь?

24. Легко ли вы воспринимаете быструю речь?

25. Легко ли вам делать одновременно очень много дел?

26. Возникают ли у вас конфликты с вашими друзьями из-за того, что вы сказали им что-то, не подумав заранее?

27. Вы обычно предпочитаете делать несложные дела, не требующие от вас большой энергии?

28. Легко ли вы расстраиваетесь, когда обнаруживаете незначительные недостатки в своей работе?

29. Любите ли вы сидячую работу?

30. Легко ли вам общаться с разными людьми?

31. Вы обычно предпочитаете подумать, взвесить и лишь потом высказываться?

32. Все ли ваши привычки хороши и желательны?

33. Быстры ли у вас движения рук?

34. Вы обычно молчите и не вступаете в конфликты, когда находитесь в обществе малознакомых людей?

35. Легко ли вам переключиться от одного варианта решения задачи на другой?

36. Склонны ли вы иногда преувеличивать в своём воображении негативное отношение к вам близких людей?

37. Разговорчивый ли вы человек?

38. Вам обычно легко выполнять дело, требующее мгновенной реакции?

39. Вы обычно говорите свободно, без запинок?

40. Беспокоят ли вас страхи, что вы не справитесь с работой?

41. Легко ли вы обижаетесь, когда близкие вам люди указывают на ваши личные недостатки?

42. Испытываете ли вы тягу к напряженной, ответственной деятельности?

43. Считаете ли вы свои движения медленными и неторопливыми?

44. Бывают ли у вас мысли, которые бы вы хотели скрыть от других?

45. Можете ли вы без долгих раздумий задать щекотливый вопрос другому человеку?

46. Доставляют ли вам удовольствие быстрые движения?

47. Легко ли вы генерируете новые идеи, связанные с работой?

48. Сосёт ли у вас под ложечкой перед ответственным разговором?

49. Можно ли сказать, что вы быстро выполняете порученное вам дело?

50. Любите ли вы браться за большое дело самостоятельно?

51. Богата ли у вас мимика в разговоре?
52. Если вы обещали что-то сделать, всегда ли вы выполняете своё обещание независимо от того, удобно ли вам или нет?
53. Испытываете ли вы чувство обиды оттого, что окружающие вас люди обходятся с вами хуже, чем следовало бы?
54. Вы обычно предпочитаете выполнять одновременно только одну операцию?
55. Любите ли вы играть в быстром темпе?
56. Много ли в вашей речи длительных пауз?
57. Легко ли вам внести оживление в компанию?
58. Вы обычно чувствуете в себе избыток сил и вам хочется заняться каким-либо трудным делом?
59. Обычно вам трудно переключить внимание с одного дела на другое?
60. Бывает ли, что у вас надолго портится настроение оттого, что сорвалось запланированное дело?
61. Часто ли вам не спится из-за того, что не ладятся дела, связанные непосредственно с работой?
62. Любите ли вы бывать в большой компании?
63. Волнуетесь ли вы, выясняя отношения с друзьями?
64. Испытываете ли вы потребность в работе, требующей полной отдачи сил?
65. Выходите ли вы иногда из себя, злитесь?
66. Склонны ли вы решать много задач одновременно?
67. Держитесь ли вы свободно в большой компании?
68. Часто ли вы высказываете своё первое впечатление, не подумав?
69. Беспокоит ли вас чувство неуверенности в процессе выполнения работы?
70. Медленны ли ваши движения, когда вы что-то мастерите?
71. Легко ли вы переключаетесь с одной работы на другую?
72. Быстро ли вы читаете вслух?
73. Вы иногда сплетничаете?
74. Молчите ли вы, находясь в кругу друзей?
75. Нуждаетесь ли вы в людях, которые бы вас ободрили и утешили?
76. Охотно ли выполняете множество разных поручений одновременно?
77. Охотно ли вы выполняете работу в быстром темпе?
78. В свободное время вас обычно тянет пообщаться с людьми?
79. Часто ли у вас бывает бессонница при неудачах в работе?
80. Дрожат ли у вас иногда руки во время ссоры?!
81. Долго ли вы мысленно готовитесь перед тем как высказать своё мнение?
82. Есть ли среди знакомых люди, которые вам явно не нравятся?
83. Обычно вы предпочитаете легкую работу?

84. Легко ли вас обидеть в разговоре по пустякам?
85. Обычно вы первым в компании решаетесь начать разговор?
86. Испытываете ли вы тягу к людям?
87. Склонны ли вы в начале поразмыслить, а потом говорить?
88. Часто ли вы волнуетесь по поводу своей работы?
89. Всегда ли вы платили бы за провоз багажа на транспорте, если бы не опасались проверки?
90. Держитесь ли вы обычно обособленно на вечеринках или в компаниях?
91. Склонны ли вы преувеличивать в своём воображении неудачи, связанные с работой?
92. Нравится ли вам быстро говорить?
93. Легко ли вам удержаться от высказывания неожиданно возникшей идеи?
94. Предпочитаете ли вы работать медленно?
95. Переживаете ли вы из-за малейших неполадок на работе?
96. Вы предпочитаете медленный, спокойный разговор?
97. Часто ли вы волнуетесь из-за ошибок в работе, которые были вами допущены?
98. Способны ли вы успешно выполнять длительную трудоёмкую работу?
99. Можете ли вы, недолго думая, обратиться с просьбой к другому человеку?
100. Часто ли вас беспокоит чувство неуверенности в себе при общении с людьми?
101. Легко ли вы берётесь за выполнение новых заданий?
102. Устаёте ли вы, когда вам приходится говорить долго?
103. Вы предпочитаете работать с прохладцей, без особого напряжения?
104. Нравится ли вам разнообразная работа, требующая переключения внимания?
105. Любите ли вы подолгу бывать наедине с собой?

Ключ теста.

Предметная эргичность (Эр) — вопросы: 4, 8, 15, 22, 42, 50, 58, 64, 98 — ответы «Да»; вопросы 27, 83, 103 — ответы «Нет». *Социальная эргичность* (СЭр) — вопросы: 11, 30, 57, 62, 67, 78, 86 — ответы «Да»; вопросы; 3, 34, 74, 90, 105 — ответы «Нет».

Пластичность (П) — вопросы: 20, 25, 35, 38, 47, 66, 71, 76, 101, 104 — ответы «Да»; вопросы 54, 59 — ответы «Нет». *Социальная пластичность* (СП) — вопросы: 2, 9, 18, 26, 45, 68, 85, 99 — ответы «Да»; вопросы 31, 81, 87, 93 — ответы «Нет».

Темп (Т) — вопросы: 1, 13, 19, 33, 46, 49, 55, 77 — ответы «Да»; вопросы 29, 43, 70, 94 — ответы «Нет». *Социальный темп* (СТ) — вопросы:

24, 37, 39, 51, 72, 92 — ответы «Да»; вопросы: 5, 10, 16, 56, 96, 102 — ответы «Нет».

Эмоциональность (Эм) — вопросы 14, 17, 28, 40, 60, 61, 69, 79, 88, 91, 95, 97 — ответы «Да». *Социальная эмоциональность* (СЭм) — вопросы: 6, 7, 21, 36, 41, 48, 53, 63, 75, 80, 84, 100 — ответы «Да».

Социальная желательность (Ложь) — вопросы: 32, 52, 89 — ответы «Да»; вопросы: 12, 23, 44, 65, 73, 82 — ответы «Нет».

Испытываемые, получившие баллы от 0 до 3 по каждой шкале, относятся к группе с низкими значениями свойств, а имеющие от 9 до 12 баллов — к группе с высокими значениями.

КАК ВЫЯВИТЬ ТЕМПЕРАМЕНТ?

Как же оперативно, без специальной аппаратуры определить тип темперамента? В таблице предложено 15 эмпирических признаков, характеризующих типы темпераментов. Построчный выбор большего соответствия одного из четырех характеризующих признаков надо обозначить в два балла, менее соответствующий — один балл, оставшиеся два признака — в ноль баллов. Потом подсчитать сумму баллов по столбцам. Нетрудно догадаться, что тот тип личности, по которому набрана наибольшая сумма, является для вас стержневым.

Описательная характеристика типов темперамента.

№ п/п	Холерик	Сангвиник	Флегматик	Меланхолик
1	Неуравновешенное поведение	Хорошо уравновешенное поведение	Отлично уравновешенное поведение	Очень неуравновешенное поведение
2	Сильные, кратковременные эмоциональные переживания	Поверхностные, кратковременные эмоциональные переживания	Слабые эмоциональные переживания	Глубокие и длительные эмоциональные переживания
3	Настроение неустойчивое с преобладанием бодрого	Настроение устойчивое, жизнерадостное	Настроение устойчивое без больших радостей и печалей	Настроение неустойчивое с преобладанием пессимизма
4	Речь громкая, резкая, неравномерная	Речь громкая, живая, плавная	Речь монотонная, медленная	Речь тихая с задыханием
5	Терпение слабое	Терпение умеренное	Терпение очень большое	Терпение очень слабое
6	Адаптация хорошая	Адаптация отличная	Адаптация медленная	Адаптация трудная
7	Общительность высокая	Общительность умеренная	Общительность невысокая	Общительность низкая (замкнутость)

№ п/п	Холерик	Сангвиник	Флегматик	Меланхолик
8	Агрессивность в поведении	Миролюбивое поведение	Сдержанность в поведении	Истеричность поведения (возмущение и уход от любых сложностей)
9	Отношение к критике возбуждённое	Отношение к критике спокойное	Отношение к критике безразличное	Обидчивое отношение к критике
10	Страстные, увлечённые поведение и деятельность	Энергичные (деловые или болтливые) поведение и деятельность	Поведение и деятельность неумолимого труженика	Неравномерные, реактивные поведение и деятельность (как ответ на активность других)
11	Отношение к новому положительное	Безразличное отношение к новому	Отрицательное отношение к новому	Оптимистичное отношение сменяется пессимистичным и наоборот
12	Отношение к опасности боевое, рискованное, без особого расчёта	Расчётливое, без особого риска отношение к опасности	Хладнокровное, невозмутимое отношение к опасности	Тревожное, растерянное, подавленное отношение к опасности
13	Стремление к цели сильное, с полной отдачей	Стремление быстрого достижения цели с избеганием препятствий	Достижение цели медленное, упорное	Стремление к цели то сильное, то слабое с избеганием препятствий
14	Значительная переоценка своих способностей	Некоторая переоценка своих способностей	Более реальная оценка своих способностей	Чаще недооценка своих способностей
15	Умеренная внушаемость и мнительность	Небольшая внушаемость и мнительность	Слабая внушаемость и мнительность	Большая внушаемость и мнительность

ВАШ ТЕМПЕРАМЕНТ

Из предложенных утверждений выберите наиболее вам соответствующее:

1. а) неусидчивы, суетливы; б) веселы и жизнерадостны; в) спокойны и хладнокровны; г) степенны и застенчивы.

2. а) невыдержанны и вспыльчивы; б) энергичны и деловиты; в) последовательны и обстоятельны; г) теряетесь в новой обстановке.

3. а) нетерпеливы; б) не доводите начатое дело до конца; в) осторожны и рассудительны; г) затрудняетесь установить контакт с новыми людьми.

4. а) резки и прямолинейны в отношениях с людьми; б) склонны переоценивать себя; в) умеете ждать; г) не верите в свои силы.

5. а) решительны и инициативны; б) способны быстро схватывать новое; в) молчаливы и не любите попусту болтать; г) легко переносите одиночество.

6. а) упрямы; б) неустойчивы в интересах и склонностях; в) обладаете спокойной, ровной речью, с остановками; г) чувствуете подавленность и растерянность при неудачах.

7. а) находчивы в споре; б) легко переживаете неудачи и неприятности; в) сдержанны и терпеливы; г) склонны уходить в себя.

8. а) склонны к риску; б) легко приспосабливаетесь к разным обстоятельствам; в) доводите начатое дело до конца; г) быстро утомляетесь.

9. а) работаете рывками; б) с увлечением берётесь за любое новое дело; в) не растрачиваете попусту сил; г) обладаете слабой тихой речью, иногда снижающейся.

10. а) незлопамятны и боязливы; б) быстро остываете, если что-то перестаёт вас интересовать; в) строго придерживаетесь выработанного распорядка дня, системы в работе; г) невольно приспосабливаетесь к характеру собеседника.

11. а) обладаете быстрой, страстной, со сбивчивыми интонациями речью; б) быстро включаетесь в новую работу и быстро переключаетесь на другую; в) легко сдерживаете порыв; г) впечатлительны до слезливости.

12. а) неуравновешенны и склонны к горячности; б) тяготитесь однообразием будничной кропотливой работы; в) мало восприимчивы к одобрению или порицанию; г) предъявляете высокие требования к себе и окружающим.

13. а) бываете агрессивным забиякой; б) общительны и отзывчивы, не чувствуете скованности; в) незлобивы, проявляете снисходительное отношение к колкостям в свой адрес; г) склонны к подозрительности, мнительны.

14. а) нетерпимы к недостаткам; б) выносливы и работоспособны; в) постоянны в своих интересах; г) болезненно чувствительны и легко ранимы.

15. а) обладаете выразительной мимикой; б) обладаете громкой, быстрой, отчётливой речью, сопровождающейся живыми жестами и выразительной мимикой; в) медленно включаетесь в работу и переключаетесь с одного дела на другое; г) чрезмерно обидчивы.

16. а) способны быстро действовать и решать; б) сохраняете самообладание в неожиданной и сложной обстановке; в) ровны в отношениях со всеми; г) скрытны и необщительны.

17. а) неустанно стремитесь к новому; б) обладаете всегда бодрым настроением; в) любите аккуратность во всём; г) малоактивны и робки.

18. а) обладаете резкими порывистыми движениями; б) быстро

засыпаете и пробуждаетесь; в) с трудом приспосабливаетесь к новой обстановке; г) безропотны, покорны.

19. а) несобранны, проявляете поспешность в решениях; б) настойчивы в достижении поставленной цели; в) инертны, малоподвижны, вялы; г) стремитесь вызвать сочувствие и помощь других.

20. а) склонны к резким сменам настроения; б) склонны иногда скользить по поверхности, отвлекаться; в) обладаете выдержкой; г) чрезвычайно восприимчивы к одобрению и порицанию.

Подсчитайте, сколько раз вы выбрали варианты «а», «б», «в», «г». Умножьте каждую из сумм на 5. Таким образом вы получите процентное содержание выборов. Варианты ответов соответствуют четырём типам темпераментов: «а» - холерики; «б» - сангвиники; «в» - флегматики; «г» - меланхолики.

Если процентное содержание какого-либо темперамента составляет 40% и более – этот тип доминирует; 30-35% - этот тип ярко выражен; 20-29% - качество достаточно выражено и надо это учитывать; 19-15% - слабо выражено; менее 10% - не учитывается.

2.4 ИССЛЕДОВАНИЕ ХАРАКТЕРА

ЧЕРТЫ ХАРАКТЕРА

Запишем краткий алфавит черт характера.

Агрессивность, аккуратность, активность, альтруистичность, антипатичность. Бдительность, безалаберность, безволие, беззаботность, беззастенчивость, безнравственность, безответственность, безрассудство, бескорыстность, беспокойность, бесхарактерность, бесхитрость, благородность, благоразумие, болтливость, боязливость. Вежливость, великодушие, вера, верность, весёлость, взаимопонимание, властолюбие, внимательность, возбудимость, воля, ворчливость, восторженность, впечатлительность, вспыльчивость, выдержка, выносливость, высокомерие. Гордость, горячность, грубость, глупость. Дальновидность, двуличность, деликатность, деловитость, делячество, дерзость, деспотичность, дисциплинированность, добродушие, доброжелательность, доброта, доверчивость, дружелюбие. Жадность, жестокость, жизнерадостность. Завистливость, замкнутость, заносчивость, застенчивость, злопамятность, злость. Избалованность, инициативность, интеллигентность, исполнительность, импульсивность. Коллективизм, критичность, кокетливость, краткость. Ласковость, легковерие, легкомысленность, лживость, лень, лицемерие, лукавость, любознательность, любопытство. Малообщительность, медлительность, меланхоличность, мечтательность, мнительность, молчаливость, мрачность, мстительность, мягкость. Наивность, насмешливость, настойчивость, находчивость, небрежность, невнимательность, невозмутимость, неорганизованность, непрактичность,

неприхотливость, нерешительность, несдержанность, непорядочность, нетерпеливость, неуверенность, неуживчивость, неуравновешенность, нечестность, неуступчивость, нервозность. Обидчивость, общительность, объективность, оптимизм, организованность, осторожность, остроумие, отзывчивость, откровенность. Пассивность, пессимистичность, поверхностность, подозрительность, понимание, порядочность, постоянство, практичность, предприимчивость, приветливость, придирчивость, принципиальность, проворность, прямолинейность, пугливость, пунктуальность. Радушие, раздражительность, рассеянность, расчётливость, робость, решительность. Сговорчивость, сварливость, сдержанность, скромность, скрытность, слабоволие, слабохарактерность, смелость, сочувствие, спокойность, справедливость, старательность, строгость, самовосхваление. Тактичность, терпимость, торопливость, трудолюбие, тщеславие. Уверенность, угодливость, уживчивость, услужливость, упорство, упрямство, уравновешенность, усердие, уступчивость, угрюмость. Халатность, хвастливость, хитрость, храбрость. Целеустремлённость, человечность, честность, чёткость, шутливость, щедрость, эгоистичность, эмоциональность, ячество, язвительность.

Выпишите черты характера: 1) которыми вы обладаете; 2) которые вы хотели бы в первую очередь иметь или выработать в себе; 3) которыми вы хотели бы, чтобы обладали ваши товарищи по учёбе (работе), друзья, родители, родственники, подчинённые, т. е. непосредственно окружающие вас люди.

Прочтите второй и третий пункты. Подчеркните общие черты характера в них. Обратите внимание на различия в ваших пожеланиях себе и окружающим: себя вы считаете слишком мягким, не волевым, нерешительным, а других — недостаточно добрыми, не совсем порядочными. Зачастую те черты, которые оцениваются в других людях как достоинства, воспринимаются по отношению к себе как слабости, поскольку приносят человеку неприятности и делают его уязвимыми в житейской суете.

Себе желают в первую очередь: уверенности, решительности — примерно половина опрошенных; выдержки, уравновешенности, целеустремленности, силы воли — каждый третий из опрошенных.

Другим людям хотели бы добавить: доброты, человечности — 50%; честности, порядочности — 30%, взаимопонимания, сочувствия — 20%.

Выпишите отдельно: от каких черт характера следует избавиться вам, а от каких окружающим. Подчеркните одинаковые черты характера. Как видите их оказалось мало. В своём собственном характере излишними кажутся: неорганизованность, неуравновешенность, неуверенность, нерешительность, а в других людях: эгоизм, нечестность, непорядочность, злость, агрессивность. Довольно часто себя хотят избавить от лени, излишней прямолинейности, а других — от глупости, зависти и жадности.

Выпишите и проанализируйте, какие черты характера излишне развиты у вас, а какие — у окружающих вас людей. Вы обнаружите, что пути совершенствования своего и чужого характеров ведут в разные стороны.

Если человек ощущает недостаток каких-либо достоинств у окружающих, это сигнал о неблагополучии собственного отношения к ним. Только изменяясь к лучшему сами, мы сможем изменить к лучшему других: своей добротой сделать добрее окружающих, своей честностью сделать их более искренними и откровенными, своим пониманием научить их понимать нас.

И в завершение занятия отметьте группы качеств характера, которые приводят к конфликтам и которые способствуют предотвращению их.

КАК ВЫ РЕШАЕТЕ СВОИ ПРОБЛЕМЫ?

Одни играючи решают самые сложные проблемы. Других может «положить на лопатки» и незначительная мелочь. К какому типу относитесь вы? Давайте проверим.

1. Рассказываете ли вы о своих проблемах, неприятностях: а) нет, это бы вам не помогло - 3 очка; б) конечно, если есть подходящий собеседник - 1; в) не всегда, иной раз вам и самому тяжело думать о них - 2.

2. Насколько сильно вы переживаете страдания: а) всегда очень тяжело - 4 очка; б) это зависит от обстоятельств - 0; в) вы стараетесь терпеть, не сомневаясь, что любой неприятности рано или поздно приходит конец - 2.

3. (Если вы не употребляете спиртное, то переходите к следующему вопросу). Если употребляете спиртное, то для того, чтобы: а) «утопить» в нём свои проблемы - 5 очков; б) хоть как-то рассеять все свои «головные боли» - 3; в) просто это нравится - 1.

4. Что вы делаете, если что-то вас глубоко ранит: а) разрешаете себе радость, которую долго не могли позволить - 0 очков; б) идёте к хорошим друзьям - 2; в) сидите дома и «жалее» самого себя - 4.

5. Когда близкий человек вас обижает: а) «прячетесь в свою раковину» - 3 очка; б) требуете объяснений - 0; в) рассказываете об этом каждому, кто только готов слушать - 1.

6. В минуту счастья: а) не думаете о перенесённом несчастье - 1 очко; б) боитесь, что эта минута слишком быстро пройдёт - 3; в) не забываете о том, что в жизни есть и много неприятного - 5.

7. Что вы думаете о психиатрах: а) вы бы не хотели стать их пациентом - 4 очка; б) многим людям они могли бы помочь - 2; в) человек и сам во многом может помочь себе - 3.

8. По вашему мнению, судьба: а) вас преследует - 5 очков; б) к вам несправедлива - 2; в) к вам благосклонна - 1.

9. О чём вы думаете после ссоры с супругом (любимым человеком), когда ваш гнев уже проходит: а) о том приятном, что у вас было в прошлом -

1 очко; б) мечтаете о тайном мщении - 2; в) думаете о том, сколько вы от неё (него) уже вытерпели - 3.

А теперь подсчитаем очки, которые вы набрали.

От 7 до 15 очков. Вы легко миритесь со своими неприятностями, даже бедами, поскольку умеете верно их оценить. Крайне важно и то, что вы не слишком себя любите жалеть (слабость, которую к самому себе питают многие). Ваше душевное равновесие достойно восхищения!

От 16 до 26 очков. Бывает, что вы подчас «проклинаете судьбу». И всё же у вас есть прекрасная «отдушина»: возможность «выплеснуть» свои проблемы на других. После этого вам сразу же становится легче. (При этом вам, конечно, важно, чтобы вас внимательно слушали и сопереживали вашим проблемам, неприятностям). И все же задумайтесь: не стоит ли вам побольше владеть собой, а не пользоваться постоянно лишь таким «способом» решения своих проблем?

От 27 до 36 очков. Вы ещё не научились правильно «расправляться» со своими бедами. Быть может, поэтому они вас так и терзают. Вы предпочитаете затвориться в себе, нередко пожалеть себя. Но, может быть, стоит использовать и иной способ? Мобилизуйте свою энергию! В вас достаточно доброго, хорошего начала, которое поможет вам с успехом решить все ваши проблемы и неприятные ситуации.

НАСКОЛЬКО ВЫ ТОЛЕРАНТНЫ?

Допускаете ли вы существование мнения, отличного от вашего, относитесь ли вы к нему с уважением, терпимы ли вы? Перед вами тест, который поможет определить степень вашей толерантности. Но одно условие: отвечайте быстро, не задумываясь.

1. Неприятна ли вам ситуация, в которой приходится отказываться от плана, придуманного вами, потому что точно такой же план предложили ваши друзья: а) да; б) нет.

2. Вы встречаетесь с друзьями и кто-то предлагает начать игру. Что вы предпочитаете: а) чтобы участвовали только те, кто хорошо играет; б) чтобы играли и те, кто ещё не знает правил.

3. Вы спокойно воспринимаете неприятные для вас новости; а) да; б) нет.

4. Вызывают ли у вас неприязнь люди, которые в общественных местах появляются в нетрезвом виде: а) если они не переступают допустимых границ, вас это вообще не интересует; б) вам всегда были неприятны люди, которые не умеют себя контролировать.

5. Можете ли вы легко найти контакт с людьми с другими, чем у вас, профессией, положением, обычаями: а) вам очень трудно было бы это сделать; б) вы не обращаете внимания на такие вещи.

6. Как вы реагируете на шутку, объектом которой становитесь: а) вам не

нравятся ни сами шутки, ни шутники; б) если даже шутка и будет вам неприятна, то вы постараетесь ответить в такой же манере.

7. Согласны ли вы с мнением, что многие люди «сидят не на своём месте», «делают не своё дело»: а) да; б) нет.

8. Вы приводите в компанию друга (подругу), который (ая) становится объектом всеобщего внимания, как вы на это реагируете: а) вам неприятно, честно говоря, что таким образом внимание отвлечено от вас; б) вы лишь радуетесь за него (за неё).

9. В гостях вы встречаете пожилого человека, который критикует современное молодое поколение, превозносит былые времена. Как реагируете вы: а) уходите пораньше под благовидным предлогом; б) вступаете в спор.

Подсчитайте очки. Запишите по 2 очка за ответы: 1б, 2б, 3б, 4а, 5б, 6б, 7б, 8б, 9а.

0 - 4 очка: вы непреклонны и, простите, упрямы. Где бы вы ни находились, может возникнуть такое впечатление, что вы стремитесь навязать своё мнение другим; чтобы достичь своей цели, часто повышаете голос. С вашим характером трудно поддерживать нормальные отношения с людьми, которые думают иначе, чем вы, не соглашаются с тем, что вы говорите и делаете.

6 - 12 очков: вы способны твёрдо отстаивать свои убеждения. Но вы, безусловно, можете и вести диалог; если считаете нужным – менять свои убеждения, коль это необходимо. Но порой вы способны и на не нужную резкость, неуважение к собеседнику. И в такой момент вы действительно можете выиграть спор с человеком, у которого более слабый характер. Но стоит ли «брать горлом», если можно победить и более достойно.

14 - 16 очков: твердость ваших убеждений отлично сочетается с большой тонкостью, гибкостью вашего ума. Вы можете принять любую идею, с пониманием отнестись к парадоксальному на первый взгляд поступку, даже если вы их не разделяете. Вы достаточно критически относитесь к своему мнению и способны с уважением и тактом по отношению к собеседнику отказаться от взглядов, которые, как выяснилось, были ошибочными.

КАК У ВАС С ЧУВСТВОМ ЮМОРА?

Если вы хотите это узнать, в предлагаемом болгарском тесте отметьте один из трех ответов, наиболее удачный на ваш взгляд (если ни один вам не нравится, не отмечайте ничего).

1. Если кто-то идёт в лес за грибами на ходулях, он поступает так: а) чтобы было интереснее; б) потому что боится змей; в) чтобы лучше видеть грибы.

2. Если человек, торгующий бочковым пивом, вдруг просит кого-то из очереди принести ему лимонаду, он поступает так: а) потому, что хочет за свои деньги выпить чего-то получше; б) чтобы рассмешить очередь;

в) потому, что встал на правильный путь.

3. Ваш коллега уснул на работе, вы: а) позовёте начальника разбудить его; б) пока он спит пойдёте пить кофе; в) громко хлопните дверью.

4. В трамвае вы познакомились с симпатичной девушкой (юношей). Она отказывается от свидания с вами. Вы отвечаете: а) приятно было познакомиться; б) ладно, в другой раз; в) а почему?

5. Случайный прохожий просит вас дать ему 50 копеек, вы отвечаете: а) вы читаете мои мысли; б) к сожалению у меня получка только через 10 дней; в) зачем они вам?

6. Вам на глаза попало объявление: «Меняю «Вольво» всё равно на что». Считаете, что человек, который дал это объявление: а) ждёт, чтобы посмотреть, кто попадётся на удочку; б) наверное, не знает, куда деньги девать; в) с ума сошёл!

7. Если в переполненном трамвае некто наступил вам на ногу и не собирается с неё сходить, вы ему говорите: а) нога, на которой вы стоите, моя; б) может быть, мы с вами поменяемся местами? в) будьте любезны подвинуться.

8. В кульминационный момент телевизионного детективного фильма вдруг гаснет экран. Вы считаете это: а) прекрасной возможностью каждому придумать свою версию; б) совершенно естественным; в) плохой работой технического персонала на телевидении.

9. Если в «Спортлото» выиграли цифры, зачёркнутые вами в билете, который вы забыли отправить, - что это: а) упущенный шанс; б) ваша невезучесть; в) ... и вообще жизнь не удалась...

10. В гостях хозяева угощают вас тем, что вы заведомо не любите. А вы: а) с улыбкой съедите и скажете, что хозяйка дома просто искусница в кулинарии; б) будете есть с таким видом, что все поймут: вы делаете это через силу; в) откажетесь.

А теперь подведём итоги: за каждый ответ (а) начисляется 3 очка, (б) - 4, (в) - 1. Если ни один из ответов вас не удовлетворил - не получаете ни одного очка.

21 - 40: юмор в вас просто бурлит, даже перехлёстывает через край. Так что будьте посдержаннее, иначе ваше поведение можно истолковать не так, как вам бы хотелось.

11 - 20: обладаете здоровым, реальным чувством юмора, в шутках не перебарщиваете. Ваше остроумие не задевает и не утомляет окружающих.

6 - 10: даже в хорошем настроении вы слишком практичны, трезвы в суждениях, а это никого не развеселит, скорее, утомит окружающих.

0 - 5: вы мрачный человек, и от этого вам невесело, и друзьям тоже. Не удивляйтесь, если вашего общества иногда избегают.

КАКОВ ВАШ ХАРАКТЕР?

Ответьте «да» или «нет» на следующие вопросы:

1. Уважаете ли вы дружбу?
2. Привлекает ли вас что-то новое?
3. Предпочитаете ли вы старую одежду новой?
4. Притворяетесь ли довольным без всякой на то причины?
5. Меняли ли вы в детстве более трех раз профессию, которую собирались выбрать?
6. Теряете ли уверенность в себе, когда вам предстоит решить трудную задачу?
7. Коллекционируете ли вы что-нибудь?
8. Часто ли вы меняете свои планы в последний момент?

Запишите себе по 1 очку, если вы ответили «да» на вопросы 1, 3 и 7, и столько же за ответы «нет» на вопросы 2, 4, 5, 6 и 8. Затем подсчитайте набранные очки.

Свыше 6 очков. Вы уравновешенный человек. Родителям, учителям, друзьям грех жаловаться на вас; у вас лёгкий, хороший характер.

От 3 до 6 очков. Ваш характер не назовёшь легким. Ваше хорошее настроение весьма легко может превратиться в плохое. А это не может не отразиться на работе, семейной жизни, дружеских отношениях. Не забывайте, что только проявляя настойчивость, вы будете преуспевать в жизни.

Менее 3 очков. Почему вы не верите в свои силы? Нужно больше доверять людям и поискать себе друзей среди тех, кто вас окружает.

БЛАГОРАЗУМНЫ ЛИ ВЫ?

Есть люди весьма благоразумные, они любят комфорт, прежде чем что-то сделать, подумают не один раз. Другие мчатся по жизни сломя голову: им всё нипочём! Они могут рискнуть всем, даже если успех предприятия не гарантирован. А к какой категории относитесь вы? Чтобы это узнать, надо ответить на вопросы несложного теста.

1. Выходите ли вы из себя по малейшему поводу?
2. Бойтесь ли вы разозлить человека, который заведомо физически сильнее вас?
3. Начинаете ли вы скандалить, чтобы на вас обратили внимание?
4. Любите ли вы ездить на большой скорости, даже если это связано с риском для жизни?
5. Увлекаетесь ли вы лекарствами, когда заболите?
6. Пойдёте ли вы на всё, чтобы получить то, что вам очень хочется?
7. Любите ли вы больших собак?
8. Любите ли вы сидеть часами на солнце?
9. Уверены ли вы, что когда-нибудь станете знаменитостью?
10. Умеете ли вы вовремя остановиться, если чувствуете, что начинаете

проигрывать?

11. Привыкли ли вы много есть, даже если не голодны?

12. Любите ли вы знать заранее, что вам подарят?

А теперь - подсчитаем. Поставьте себе одно очко за каждый положительный ответ на вопросы 2 и 10 и одно очко за отрицательный ответ на вопросы 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12.

Сосчитайте количество очков и посмотрите ответ.

Если вы набрали больше 8 очков, то вы - сама мудрость. Вы благоразумны, потребности ваши умеренны. Вас не ждёт разочарование. Но, наверное, можно быть немного подинамичнее. Это облегчит общение с людьми и сделает жизнь немного проще...

От 4 до 8 очков. Золотая середина. У вас есть прекрасное чувство меры. Вы точно знаете свои возможности и не пытаетесь поймать журавля в небе. Хотя в вас есть и немного сумасбродства, которое придаёт людям такое очарование!

Если у вас меньше 4 очков, то можно сказать одно: вы абсолютно безрассудны. Вам всего всегда мало. Вы часто чувствуете себя несчастным из-за этой кажущейся неудовлетворённости. Наш совет: научитесь радоваться приятным мелочам, которых в жизни не так уж мало. Это поможет вам стать спокойнее и рассудительнее.

КАКИЕ ВЫ В ОБЩЕСТВЕ?

Эта шуточная игра-тест поможет вам разобраться, какие у вас взаимоотношения с окружающими. Ведь можно несколько лет проработать с одним человеком в коллективе, но так и не понять, знаете ли вы его. А встречаются и такие люди, с которыми с первых же минут чувствуешь себя легко и свободно. Предлагаем вам проверить себя на общительность. Эта игра-тест поможет вам в какой-то степени понять себя.

А. 1. Раздражает ли вас, когда кто-нибудь непунктуален: а) да, я выношу людей, которые не умеют держать слово, и не признаю в этих случаях никаких оправданий; б) разумеется, я ценю пунктуальность, но понимаю, что неожиданное может случиться с каждым.

2. Любите ли вы читать лежа: а) нет, к тому же это вредно для зрения; б) да, очень люблю.

3. Вы вымыли на работе руки. Как вы относитесь к тому, чтобы вытереть их полотенцем, висящим около умывальника: а) я вынимаю из кармана носовой платок и вытираю им руки; б) да, я всегда так делаю, если оно достаточно сухое.

4. Целуетесь ли вы при встрече со знакомыми: а) нет, считаю такой способ сближения с человеком слишком фамильярным; б) охотно, это помогает быстрее установить с человеком приятельские отношения.

5. У вас есть два билета в кино, а товарищ пойти на этот раз не может.

Что вы делаете: а) продаю билет товарища и иду в кино один; б) продаю оба билета и решаю пойти в другой раз.

6. Как вы относитесь к лёгкой музыке: а) лёгкую музыку не терплю. Люблю только серьёзную; б) люблю и лёгкую музыку, она в своём роде хороша.

Б. 1. Охотно ли вы выполняете просьбы?

2. Способны ли вы до слёз взволноваться кинофильмом, стихами, музыкой?

3. Привередливы ли вы?

4. Любите ли вы делать перестановку мебели в квартире?

5. Способны ли вы уступить в ссоре ради спокойствия, зная, что правы вы?

6. Любите ли вы произносить застольные тосты?

Если в группе **А** вы выбрали меньше 4 ответов с буквой «б», а в группе **Б** ответили «да» не менее чем на 4 вопроса, то вы уживчивый человек. Вы уступчивы, часто многое делаете во имя общего добра. Вам нравятся профессии и занятия, при которых надо постоянно общаться с людьми. Из вас мог бы получиться хороший врач, учитель, продавец. Окружающие относятся к вам с симпатией.

Если в группе **А** у вас не менее 4 ответов с буквой «а», а в группе **Б** вы ответили «нет» не менее чем на 4 вопроса, то с людьми вы уживаетесь трудно. Но это совсем не значит, что это плохо. Очень многие хорошие люди не отличаются ни уступчивым, ни мягким характером. Вы самолюбивы, решительны, способны сказать «нет», когда это необходимо. В дружбе вы постоянны и терпеливы. Вообще на таких людей, как вы, положиться можно. Люди вашего типа часто достигают успехов в своём деле.

Если у вас в группе **А** три ответа с буквой «а», а в группе **Б** три «нет» и три «да», то ваши отношения с окружающими складываются в зависимости от обстоятельств. Вы способны быть и твёрдым, и уступчивым. Здесь есть одна существенная опасность: вы, пожалуй, легко можете отказаться от собственного мнения.

2.5 ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ

ЭКСПРЕСС-МЕТОДИКА ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА

Выбрать ответ наиболее соответствующий вашему мнению.

1. С каким из проведенных ниже утверждений вы больше всего согласны: а) большинство членов нашего коллектива — хорошие, симпатичные люди +1; б) в нашем коллективе есть всякие люди - 0; в) большинство членов нашего коллектива люди малоприятные -1.

2. Считаете ли вы, что было бы хорошо если бы члены вашего

коллектива жили близко друг от друга: а) нет, конечно -1; б) скорее да, чем нет +0,7; в) не знаю, не задумывался об этом - 0; г) скорее нет, чем да -0,7; д) да, конечно +1.

3. Как вам кажется, могли бы вы дать достаточно полную характеристику деловых качеств большинства членов коллектива: а) да +1; б) пожалуй да +0,7; в) не знаю, не задумывался об этом - 0; г) пожалуй нет - 0,7; д) нет - 1.

4. Как вам кажется, могли бы вы дать достаточно полную характеристику личных качеств большинства членов коллектива: а) да +1; б) пожалуй да +0,7; в) не знаю, не задумывался об этом - 0; г) пожалуй нет - 0,7; д) нет -1.

5. Обратите внимание на приведенную ниже шкалу. Цифра «1» характеризует коллектив, который вам очень нравится, а «9» — коллектив, который вам очень не нравится. Какая из цифр характеризует ваш коллектив?

Шкала:	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Баллы:	+1	+0,75	+0,5	+0,25	0	-0,25	-0,5	-0,75	-1

6. Если бы у вас возникла возможность провести отпуск вместе с членами вашего коллектива, то как бы вы к этому отнеслись: а) это бы меня вполне устроило +1; б) не знаю, не задумывался об этом - 0; в) это бы меня совершенно не устроило -1.

7. Могли бы вы с достаточной уверенностью сказать о большинстве членов вашего коллектива, с кем они охотно общаются по деловым вопросам: а) нет, не мог бы -1; б) не могу сказать, не задумывался об этом - 0; в) да, мог бы +1.

8. Какая атмосфера преобладает обычно в вашем коллективе? На приведенной ниже шкале цифра «1» соответствует нездоровой, нетоварищеской атмосфере, а «9», наоборот, атмосфере взаимопомощи, взаимного уважения и т. п. Какая из цифр характеризует ваш коллектив?

Шкала:	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Баллы:	-1	-0,75	-0,5	-0,25	0	+0,25	+0,5	+0,75	+1

9. Как вы думаете, если бы вы вышли на пенсию или долго не работали по какой-либо причине, стремились бы вы встречаться с членами вашего коллектива: а) да, конечно +1; б) скорее да, чем нет +0,7; в) затрудняюсь ответить - 0; г) скорее нет, чем да -0,7; д) нет, конечно -1.

Определите средний балл в оценке социально-психологического климата коллектива, для чего, вычисленную алгебраическую сумму следует разделить на количество ответов.

Оценка в (-) 1... (-) 0,33 балла указывает на неудовлетворительный в целом социально-психологический климат в коллективе, оценка (+) 0,33... (+) 1 — на благоприятный в целом климат, а оценка (-) 0,33... (+) 0,33 — на противоречивое, неопределённое состояние.

УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Следует оценить трудовой коллектив по опроснику, содержащему 140 утверждений. Оценивается степень и характер участия трудящихся в жизни коллектива. Оценка даётся варьировано:

1 — никто, 2 — меньшинство, 3 — половина, 4 — большинство, 5 — все, «-» — не знаю людей, «?» — неясен смысл суждения. Каждое из суждений соответствует одному из параметров: сознательность, ответственность, коллективизм, сплочённость, взаимоотношения друг с другом, взаимоотношения с руководителем, взаимоотношения с другими коллективами, организованность, информированность. Первые четыре вышеназванных параметра входят в блок «Уровень зрелости коллективного сознания», пятый и шестой параметры — в блок «Взаимоотношения внутри коллектива». Оба эти блока в совокупности образуют социально-психологический климат в коллективе.

Вам необходимо внимательно прочитать суждение и оценить насколько ярко выражено данное качество в вашем коллективе. Оценка записывается справа от номера суждения в следующем виде: 1, 2, 3, 4, 5, -, ?, . Постарайтесь, чтобы поменьше было ответов «-» и «?».

1. Свои обязанности перед коллективом стараются выполнять как можно лучше.
2. К любым поручениям относятся ответственно.
3. Осуждают индивидуализм и приветствуют коллективизм.
4. Имеют одни и те же убеждения и идеалы.
5. Поддерживают друг с другом хорошие личные взаимоотношения.
6. Находят взаимопонимание с руководителем.
7. Работая вместе с другими коллективами, стараются координировать с ними свои действия.
8. Умело взаимодействуют друг с другом.
9. Знают задачи, стоящие перед коллективом.
10. Участвуют в обсуждении вопросов, важных для коллектива.
11. Свои слова подтверждают делом.
12. Все вопросы стараются решать сообща.
13. Едины в оценках задач коллектива.
14. Принимают близко к сердцу успехи и неудачи друг друга.
15. Свои действия согласовывают с руководителем.
16. Оказывают помощь и поддержку другим коллективам.
17. Быстро находят оптимальные способы взаимодействия друг с другом.
18. Знают основные проблемы, стоящие перед коллективом.
19. Всегда говорят только правду.
20. Нормы морали коллектива принимают как свои собственные.
21. Требовательны друг к другу.

22. Оказывают сопротивление силам, разобщающим коллектив.
23. Одно и то же ценят в жизни.
24. Во всём доверяют друг другу.
25. Взаимоотношения с руководителем строят на основе взаимного доверия.
26. Обмениваются опытом работы с другими коллективами и их представителями.
27. Умело распределяют между собой обязанности в отсутствие руководителя.
28. Знают основные результаты работы своего коллектива.
29. Интересы коллектива ставят выше личных.
30. Свои успехи и неудачи оценивают объективно.
31. Личные интересы умело сочетают с интересами коллектива.
32. Имеют единые цели в коллективе.
33. Относятся друг к другу с уважением.
34. При обсуждении с руководителем разнообразных вопросов приходят к единому мнению.
35. К интересам других коллективов относятся с пониманием.
36. Взаимозаменяют друг друга в работе.
37. Знают положительные и отрицательные стороны в работе коллектива.
38. По-хозяйски относятся к государственному и общественному добру.
39. Берут на себя ответственность в случае неудач.
40. Если задеты интересы коллектива, то никогда не остаются равнодушными.
41. Придерживаются одинаковых правил и норм в своём поведении.
42. Готовы встать на защиту друг друга.
43. Со стороны руководителя получают помощь и поддержку.
44. Не стараются специально подчёркивать недостатки в работе других коллективов.
45. Самостоятельно выбирают дела, интересные для всех.
46. Знают правила и нормы поведения в коллективе.
47. Всегда проявляют себя только с хорошей стороны.
48. В своих действиях руководствуются моральными принципами общества.
49. Ищут резервы повышения эффективности совместной работы.
50. Способствуют сплочению коллектива.
51. Увлекаются на досуге одним и тем же (спортом, искусством и т. п.).
52. Помогают друг другу.
53. При решении разнообразных вопросов обращаются к руководителю, интересуются его мнением.
54. Предъявляют одинаковые требования к своему и другим

коллективам.

55. Самостоятельно выявляют и исправляют недостатки в работе.

56. Знают основные обязанности члена коллектива.

57. Поддерживают тех, кто защищает интересы коллектива.

58. Сознательно подчиняются нормам и правилам, установленным в коллективе.

59. Уважают мнение товарищей по коллективу.

60. Имеют единые представления о нравственном и безнравственном.

61. Радуются личному благополучию друг друга.

62. Открыто высказывают руководителю своё мнение.

63. Одинаково объективно оценивают достижения как своего, так и других коллективов.

64. Разрешают в интересах коллектива возникающие конфликты и противоречия.

65. Знают свои права в коллективе.

66. Проявляют инициативу, полезную для коллектива.

67. С полной отдачей сил трудятся над задачами, стоящими перед коллективом.

68. Убеждены в том, что коллектив добьётся успеха.

69. Одинаково выделяют и оценивают качества, которыми должен обладать член коллектива.

70. Делятся друг с другом всем необходимым.

71. Относятся к руководителю с уважением.

72. Стараются не подчёркивать свою власть по отношению к зависимым от них коллективам и их представителям.

73. Чётко выполняют свои основные обязанности.

74. Знают требования, предъявляемые к работе в коллективе.

75. Никогда и ни в чём не ошибаются.

76. Не мирятся с нарушителями общественной морали.

77. Выполняют свой долг перед коллективом.

78. Способствуют расширению сил и возможностей коллектива.

79. Одинаково выделяют и оценивают качества, необходимые руководителю.

80. При неудачах товарищей по коллективу искренне огорчаются.

81. Проявляя инициативу, получают поддержку со стороны руководителя.

82. При решении спорных вопросов с пониманием относятся к мнению других коллективов и их представителей.

83. Быстро находят между собой общий язык.

84. Знают основные приёмы и методы совместной работы.

85. Главное внимание уделяют целям и задачам коллектива.

86. Считают соблюдение дисциплины необходимым элементом в

совместной работе.

87. Поддерживают хорошие традиции, сложившиеся в коллективе.

88. Одинаково оценивают взаимоотношения, сложившиеся в коллективе.

89. Тактично ведут себя по отношению друг к другу.

90. Участвуют наряду с руководителем в обсуждении разных вопросов.

91. Уважают достоинства других коллективов и их представителей.

92. Если потребуется, то способны принять на себя руководство коллективом.

93. Хорошо знают труд товарищей по коллективу.

94. Добросовестно выполняют любую работу.

95. Положительное и отрицательное в работе коллектива оценивают объективно.

96. Полностью отдают себя делу коллектива.

97. Важнейшие события внутри и вне коллектива оценивают одинаково.

98. Заботятся об успехах друг друга.

99. Решения по важнейшим вопросам принимают совместно с руководителем.

100. Тактично ведут себя по отношению к другим коллективам и их представителям.

101. При необходимости принимают на себя обязанности других членов коллектива.

102. Знают черты характера друг друга.

103. Всегда и во всём правы.

104. Активно участвуют в общественной работе.

105. Правильно воспринимают критику в свой адрес.

106. Защищают принятые в коллективе нормы и правила поведения.

107. Одинаково оценивают систему поощрений и наказаний, существующую в коллективе.

108. Доброжелательно относятся друг к другу.

109. Доброжелательны в своих взаимоотношениях с руководителем.

110. При решении разнообразных вопросов с пониманием относятся к интересам других коллективов.

111. Правильно и самостоятельно оценивают результаты работы.

112. Знают привычки и склонности друг друга.

113. Заботятся о делах коллектива.

114. Подчиняются друг другу ради интересов коллектива.

115. Верят в свой коллектив и его возможности.

116. Одинаково представляют себе место и роль каждого в коллективе.

117. Уважают друг друга.

118. Поддерживают дружеские взаимоотношения с руководителем.

119. Тесно сотрудничают с другими коллективами и их

представителями.

120. Своевременно предупреждают и умело решают межличностные конфликты.

121. Знают достоинства и недостатки друг друга.

122. Нужную для всего коллектива работу выполняют не хуже, чем свою личную.

123. В оценках поступков друг друга принципиальны и объективны.

124. К начинаниям, полезным для коллектива, относятся с энтузиазмом.

125. Одинаково характеризуют успехи и неудачи коллектива.

126. Поддерживают друг друга в трудные минуты.

127. Поддерживают авторитет руководителя.

128. Радуются успехам других коллективов.

129. Решая общие задачи, действуют слаженно и организованно.

130. Знают, как обстоят дела друг у друга.

131. Никогда и ни в чём не сомневаются.

132. Повышают свой профессионально-этический уровень.

133. Никогда не бросают начатое дело на полпути.

134. При неудачах не теряют веры в свой коллектив.

135. Одинаково видят и оценивают положительное и отрицательное в работе коллектива.

136. Внимательно и чутко относятся друг к другу.

137. Понимают руководителя, умеют прощать его слабости и ошибки.

138. Искренне огорчаются при неудачах других коллективов.

139. При необходимости быстро находят такое распределение обязанностей, которое устраивает всех.

140. Знают, какое место занимает коллектив среди других коллективов.

Ключ теста.

1, 10, 20, 29, 38, 48, 57, 66, 76, 85, 94, 104, 113, 122, 132 — сознательность;

2, 11, 21, 30, 39, 49, 58, 67, 77, 86, 95, 105, 114, 123, 133 — ответственность;

3, 12, 22, 31, 40, 50, 59, 68, 78, 87, 96, 106, 115, 124, 134 — коллективизм;

4, 13, 23, 32, 41, 51, 60, 69, 79, 88, 97, 107, 116, 125, 135 — сплочённость;

5, 14, 24, 33, 42, 52, 61, 70, 80, 89, 98, 108, 117, 126, 136 — взаимоотношения друг с другом;

6, 15, 25, 34, 43, 53, 62, 71, 81, 90, 99, 109, 118, 127, 137 — взаимоотношения с руководителем;

7, 16, 26, 35, 44, 54, 63, 72, 82, 91, 100, 110, 119, 128, 138 — взаимоотношения с другими коллективами;

8, 17, 27, 36, 45, 55, 64, 73, 83, 92, 101, 111, 120, 129, 139 —

организованность;

9, 18, 28, 37, 46, 56, 65, 74, 84, 93, 102, 112, 121, 130, 140 — информированность;

19, 47, 75, 103, 131 — ложь.

Просуммируйте баллы по каждому из параметров и определите среднеарифметическое значение их. Полученная оценка свидетельствует о степени выраженности того или иного качества коллектива.

Уровень зрелости коллективного сознания покажет средняя арифметическая величина первых четырех параметров, взаимоотношения внутри коллектива охарактеризует среднеарифметическое значение из пятого и шестого параметров, а социально-психологический климат — из первых шести параметров. На уровень же развития трудового коллектива укажет средняя величина из всех среднеарифметических значений по каждому параметру.

Та или иная характеристика коллектива может считаться достаточно выраженной (хорошей), если среднее значение, полученной цифровой величины близко к четырём и слабо выраженной (плохой), если близко к двум.

ЖЁСТКОСТЬ И ПОДАТЛИВОСТЬ В СТИЛЕ РУКОВОДСТВА

Прочтите приведенные ниже пары утверждений и оцените их справедливость для вас лично. Чем ближе вам одно из утверждений каждой пары, тем более высокую оценку вы должны ему выставить, но при этом сумма оценок по каждой из пар должна быть равна 10 (например, **А** утверждение — 7 очков, **В** — утверждение — 3 очка).

А — утверждения:

1. Работая с людьми, я трачу основное время на то, что говорю сам.
 2. Я достигаю успехов за счёт затрат главным образом собственной энергии.
 3. Я защищаю себя от нападок или критики тем, что даю отпор немедленно и решительно. Я использую свою энергию на то, чтобы идти к цели напрямик.
 4. Я всегда стараюсь добиться того, чтобы люди поняли мою точку зрения.
- Всего **А** — очков ...

В — утверждения:

1. Работая с людьми, я трачу основное время на то, что выслушиваю.
 2. Я достигаю успехов за счёт использования в нужном направлении энергии других.
 3. Я защищаю себя от нападок или критики путём отвлечения или рассеивания энергии моих оппонентов, позволяя им тратить свою энергию на критику до тех пор, пока они не устанут.
 4. Я всегда стараюсь добиться того, чтобы полностью понять точку зрения других.
- Всего **В** — очков ...

Умножим на 3. Оптимум **A** = 54, **B** = 66. Более высокое значение **A** характеризует склонность к жёсткому стилю руководства. Большее значение **B** говорит о повышенной податливости к воздействиям извне.

2.6 КОНФЛИКТЫ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ АНАТОМИЯ КОНФЛИКТА

Рассмотрим на примере, взятом из жизни, основные понятия, необходимые для анализа конфликтов; типы конфликтов и способы их разрешения.

Производственная ситуация: Проводилось совещание у директора шахты по итогам деятельности коллективов участков за прошедший год. По всем показателям на первое место претендовал участок № 5. Возражал только начальник ОТК Пластов, сообщивший, что проведенные им на днях анализы качества добываемого угля на участке № 5 выявили большую его зольность. Причиной этому может быть либо нарушение технологии выемки угля (подрубка пород почвы или кровли), либо нарушение паспорта крепления и управления кровлей лавы.

Выступление Пластова вызвало возмущение начальника участка № 5 Рубана, опытного руководителя с большим инженерным стажем работы. «Как вам не стыдно, - обрушился он на Пластова, - использовать служебное положение для сведения личных счётов». Рубан рассказал собравшимся на совещании, что он постоянно «выделял» Пластову распилы, затяжки или БЖБТ на строительство дачного домика, а сейчас, в связи с большим дефицитом материалов, он не смог ему ничего выкроить. Поэтому анализам он не верит и утверждает, что в лаве не нарушается ни технология выемки угля, ни паспорт крепления лавы.

Итак – конфликт переходит из деловых отношений в сферу чисто личностную. Такое превращение типично для многих конфликтов. Основа конфликта между начальником участка № 5 и начальником ОТК существовала ещё до его возникновения. Ведь Рубан ожидал конфликта и даже готовился к нему. Это ожидание, вероятно, основывалось на неблагополучии в работе участка, на желании скрыть его и ожидании контроля и санкций по его результатам. *Объект конфликта* существовал, как существовали и участники будущего конфликта, но самого конфликта ещё не было. Не было открытых столкновений, осознаваемых участниками как конфликт. Это и есть база конфликта, которую мы называем *конфликтной ситуацией*. Таким образом, конфликтная ситуация включает объект конфликта и участников с их несопадающими целями. Участники конфликта называются *оппонентами*, что в переводе с латинского означает «противополагающий, возражающий, противник в споре». В нашем случае оппонентами выступают Пластов и Рубан, но не как отдельные личности, а как представители разных подразделений: Пластов - представитель ОТК,

Рубан - представитель коллектива добычного участка.

Оппоненты в конфликте обладают определенной «силой», с которой связана возможность победы. «Сила» минимальная, если индивид защищает исключительно индивидуальные интересы, и максимальна, когда идёт речь об интересах общества в целом, определенных законом. Эта «сила» называется «рангом» оппонента. Оппонентом первого ранга называют индивида, выступающего от собственного имени и преследующего собственные интересы и цели; оппонентом второго ранга - группу, преследующую групповую цель и т. д. Нулевым рангом обладает индивид, когда он в споре с самим собой только вырабатывает своё решение, свою позицию.

Итак, в начале конфликта Пластов действовал от имени оппонента ранга выше третьего (представлял интересы шахты в получении качественной продукции - угля) и, наверняка, более высокого, чем ранг оппонента, представляемого Рубаном (коллектив участка). Рубан же пытается, сохранив свой ранг, снизить ранг своего оппонента до первого. Он снизил в глазах окружающих уровень цели, преследуемой Пластовым, до личного и оставил впечатление о себе как о начальнике, заботящемся исключительно о коллективе.

Вторым неперенным элементом конфликта является объект, вызвавший к жизни конфликтную ситуацию. Определить его в каждом конкретном случае непросто. Так, в рассматриваемом случае на первый взгляд кажется, что объектом является занятое место по результатам деятельности участков. Однако это неверно, поскольку Пластов не мог претендовать на место и не выступал сторонником другого участка. Результат анализа угля тоже не может быть объектом конфликта, поскольку он получается объективно, независимо от отношений между людьми. Объектом конфликта выступает право начальника ОТК контролировать качество добываемого угля. Рубан, понимая, что бесполезно оспаривать это право Пластова как должностного лица, произвёл подмену объекта конфликта. Он представил дело так, что Пластов претендует на подачки для себя.

Произошла и замена оппонентов: ими стали не должностные лица, а непосредственно Пластов и Рубан. В результате Рубан поставил под сомнение моральное право Пластова исполнять свои должностные инструкции, объективность его действий.

Сквозной характеристикой объектов конфликта является их неделимость. Действительно, на первое место может претендовать много коллективов, но занять его - только один. Обязанности начальника ОТК могут быть приписаны только лицу, работающему в данной должности. Если объект спора делим и способ деления признаётся справедливым участниками, то и спора не должно возникнуть. *Неделимость объекта* является одним из необходимых (хотя и недостаточных) условий существования конфликтной ситуации. Неделимость может быть как физическим свойством объекта, так и

следствием желаний или интересов одного из оппонентов.

Объект, цели, оппоненты в одной и той же конфликтной ситуации связаны определенными отношениями. Но чтобы люди могли вступать в конфликт, они должны иметь возможность взаимодействовать друг с другом. Таким образом, чтобы конфликт произошёл, нужны действия со стороны оппонентов, направленные на достижение их целей, то есть *инцидент*. Представим себе, что Пластов заболел накануне совещания. Инцидент не начался бы, конфликт бы не возник, хотя конфликтная ситуация продолжала бы существовать. Возможность конфликтов заложена в должностных функциях руководителей.

Люди склонны не доверять суждениям тех, кто чем-то дискредитировал себя. Окончание этого конфликта во многом зависит от того, заметят ли подмену одного конфликта другим, то есть подмену объекта и оппонентов в конфликте, сумеют ли отделить спор о зольности угля от спора о поведении Пластова. Конфликтная ситуация не исчезнет: независимо от того, кто именно будет занимать должность начальника ОТК, надлежащее выполнение его функций предусматривает контроль за качеством угля и санкции за их нарушение. На основе той же конфликтной ситуации могут возникнуть новые инциденты, новые конфликты и в том случае, когда на место Пластова придёт другой человек.

КОНФЛИКТ В РАЗВИТИИ

На фоне единого, «большого» конфликта можно видеть несколько проходящих параллельно и последовательно «меньших» конфликтов, от успеха в которых зависит победа в «большом» конфликте того или иного оппонента. Любой конфликт состоит из сети элементарных конфликтов.

В развитии каждого конфликта можно отметить возникновение конфликтной ситуации, её исчезновение, возникновение и прекращение инцидента. Любое изменение конфликтной ситуации приводит к прекращению данного конфликта (если инцидент уже начался), а возможно, и к началу нового конфликта.

Производственная ситуация: Дела на участке шли из рук вон плохо. Участок постоянно не выполнял план, имел место перерасход материалов, себестоимость добычи угля была высокой. Среди рабочих всё чаще стали наблюдаться случаи прогулов, невыполнения распоряжений непосредственных руководителей, пьянства. Некоторые мастера и руководство оказались втянутыми в эти «застолья». Ни начальник участка, ни его заместитель, оба пожилые, мягкие по характеру люди, - явно не справлялись с ситуацией. Воспользовавшись тем, что начальник участка не имел высшего образования, руководство шахты сместило его с поста, заменив человеком, недавно принятым на работу. Новый начальник участка Дубина оказался жёстким, требовательным руководителем. Он начал решительно

боротся с нарушителями трудовой дисциплины: объявлял выговоры, лишал доплат за выслугу лет, увольнял.

Через несколько месяцев участок стал выполнять план, однако число нарушений трудовой дисциплины по-прежнему оставалось значительным. Обстановка накалялась. Дубина получил несколько анонимных писем с угрозой в свой адрес. Некоторые горные мастера и рабочие высказывали явное недовольство излишней, на их взгляд, жесткостью. Обстановку на участке изучала специальная комиссия шахтного комитета. Было установлено, что на участке существует группа во главе со сквозным бригадиром, заинтересованная в сохранении беспорядков. В то же время отмечалось, что начальник участка слабо опирается на общественность, не имеет своего актива.

На место уволенного заместителя начальника участка был назначен из горных мастеров молодой инженер Дорошенко. Он отличался от начальника более мягким отношением к окружающим, большей общительностью. Вокруг него быстро образовалась сплочённая группа из актива участка, в которую вошёл и сквозной бригадир. Несмотря на то, что Дорошенко также был категорическим противником нарушений трудовой дисциплины, рабочие в разговорах между собой противопоставляли Дубине Дорошенко. Через некоторое время Дубина был переведён на другой участок, а его место занял Дорошенко. Обстановка на участке нормализовалась, острые конфликты исчезли.

Проанализируем динамику данного «большого» конфликта. Он начинается с двух параллельно существующих конфликтных ситуаций. Оппонентами в первом выступают, с одной стороны, группа рабочих и ИТР участка, не соблюдавших трудовую дисциплину, с другой - начальник участка с заместителем. Объект конфликта - ответственность за нарушение дисциплины. Руководители участка вместо противодействия нарушителям дисциплины поставили своей целью избежание конфликтов. Это определило несовместимость целей руководства шахты и руководства участка и, следовательно, породило конфликтную ситуацию, в которую они оказались вовлечёнными в качестве оппонентов.

Конфликтная ситуация, порождаемая необходимостью контроля за производственной и трудовой дисциплиной, существует практически на всех шахтах. В данном случае практически конфликтов не было, так как руководство участка, лишившись себя власти, не шло на инциденты с нарушителями. Администрация шахты не начинала инцидентов, пока неудовлетворительная работа участка не угрожала шахте, но затем была вынуждена сменить руководителей участка, чтобы нормализовать там обстановку. Однако конфликтная ситуация осталась. Объектом, как и раньше, была ответственность за нарушение дисциплины, оппонентами - отдельные нарушители дисциплины и начальник участка, не в полной мере

пользующийся контрольными функциями. В отличие от прежних руководителей Дубина смело шёл на инциденты, то есть целенаправленно превращал конфликтные ситуации в конфликты. Действуя один на один с нарушителями, он предстал, казалось бы, оппонентом первого ранга. Однако, благодаря отождествлению своих целей с целями шахты, Дубина выступил оппонентом высшего ранга. Он ликвидировал инциденты с администрацией шахты, поскольку участок вышел из прорыва.

Нарушители дисциплины, прижатые к «углу», пытаются организовать два новых типа конфликтных ситуаций. Анонимными угрозами они стараются превратить Дубину в оппонента нулевого ранга, то есть заставить отказаться от своих действий, вступить в конфликт с самим собой.

Дубина идёт на личные неприятности и продолжает прежнюю линию поведения. Тогда нарушители пытаются подменить один объект другим - ответственность за нарушение дисциплины ответственностью Дубины за неоправданно жёсткое, по их мнению, обращение с подчиненными, за грубость и неразборчивость в средствах.

Первой и самой главной задачей Дубины было разрушение сложившихся отношений на участке. Резкие, взрывоподобные действия встряхнули коллектив, выявили все скрытые напряжения, возродили личную ответственность за нарушения дисциплины. Нужно было не только разрушить старые, но и создать новые отношения, однако к этому времени по отношению к Дубине в коллективе сложилось чувство антипатии. В сложившихся отношениях взаимной враждебности изменение Дубиной своей жёсткой тактики на более мягкую скорее всего рассматривалось бы как его поражение, отказ от своих позиций. А это могло привести к рецидивам нарушений. Необходимо было осторожное, грамотное изменение тактики, постепенное привлечение к работе с людьми актива участка. Но вряд ли можно ожидать тонкого понимания обстановки и чувства такта от человека типа Дубины. Именно поэтому замена его Дорошенко была совершенно верной. Дубина решил поставленные перед ним задачи. Теперь требовался руководитель иного стиля управления.

ПОЛОЖИТЕЛЬНОЕ И ОТРИЦАТЕЛЬНОЕ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТОВ

Рассмотрим положительные и отрицательные тенденции в процессе разрешения конфликта:

1. *Положительные тенденции:*

а) конкретность: необходимо признать, что спор имеет причину; «атака» и «защита» направлены на выяснение только этого спорного вопроса, и только «сейчас и здесь»;

б) включённость: оба включаются в спор, признавая, что он будет полезен;

в) общение продуктивное: чёткое, ясное, открытое общение; каждый говорит только сам за себя; всё говорится как думается, каждый слушает не только себя, но и другого;

г) честный спор: исключение «ниже пояса» при отсутствии веских доказательств своей правоты; учитывая, сколько соперник способен спорить, не испытывается его выносливость.

2. *Отрицательные тенденции:*

а) обобщённость: вспоминаются другие спорные события, факты, которые не имеют с данной темой ничего общего или же произошли давно; поведение «обвиняемого» называется «типичным», например: все мужчины..., все женщины и т. д.;

б) отгороженность: одна сторона не включается в спор, избегая его; кто-то обижается и заканчивает спор преждевременно;

в) общение непродуктивное: постоянное повторение одного и того же, нежелание посмотреть на спорный вопрос глазами другого; «глухота» к высказываниям другого; намёки, неясности в объяснении, двусмысленные высказывания;

г) нечестный спор: доказательства, факты не относятся к делу и направлены в слабое, чувствительное место соперника.

Результаты разрешения конфликтов могут выровнять ситуацию или завести в тупик. Но в том и другом случае соперники должны на заключительной фазе подвести итог для себя и для друг друга. Различаются четыре части заключительной фазы. Они имеют положительное и отрицательное значение для участников.

3. *Положительное значение:*

а) положительная информация: я узнал что-то новое по спорному вопросу и о собеседнике; я научился чему-то новому;

б) положительное эмоциональное состояние: в результате спора пришло расслабление; «обида ушла» и наступило облегчение;

в) сближение: спор помог понять друг друга; соперники почувствовали себя собеседниками и даже союзниками в этом спорном вопросе;

г) исправление: проблема, разделявшая соперников, решилась в пользу двоих; появился опыт для будущего; обязательное извинение и прощение двух сторон.

4. *Отрицательное значение:*

а) отрицательная информация: я ничего не узнал того, чего не знал раньше; я ничему не научился;

б) отрицательное эмоциональное состояние: напряжение осталось или же усилилось; наступило чувство разочарования: «зачем это нужно?»;

в) обособление: соперники ещё больше отделились друг от друга, отчуждение стало ещё сильнее; возникло чувство ещё большего непонимания спорного вопроса и, главное, друг друга;

г) неразрешённость: ничего не решилось, всё осталось по-прежнему; никто не хочет исправляться; никто не хочет прощать.

Уже сам факт знания: что такое конкретность спора, включённость в него, коммуникация, честная борьба придаёт спору разумность, ироничность по отношению к себе, без чего межличностное общение, деловые и личные отношения затрудняются. Результат спора даёт возможность оценить информационную пользу общения, эмоциональное состояние, единство-разность позиций и отношений.

Вот так, раскладывая конфликт «по полочкам», человек может находить для себя оптимальные формы поведения в сложных жизненных ситуациях, учиться психологической культуре взаимоотношений с другими людьми.

2.7 РУКОВОДИТЕЛЬ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЛЮДЬМИ

УМЕЕТЕ ЛИ ВЫ ВЛИЯТЬ НА ДРУГИХ?

Основа основ в профессии руководителя - умение влиять на окружающих. Магия эмоционального притяжения к себе основывается на необъяснимом, с точки зрения логики, на биоэнергетике воздействия. Она исходит от тела, передаётся с помощью жестов, исходит с помощью улыбки, светится из глаз. Всё это будит у тех, с кем эти натуры общаются, мощные подсознательные импульсы. Есть ли у вас такая способность, можете ли вы повести людей за собой или вам надо тщательно развивать эту черту характера? Помочь в поисках ответа на этот вопрос призван приводимый ниже тест.

Ответьте «да»(+) или «нет»(-) на следующие вопросы:

1. Способны ли вы представить себя в роли актера или политика?
2. Раздражают ли вас люди, одевающиеся и ведущие себя экстравагантно?
3. Способны ли вы разговаривать с другим человеком на тему своих интимных переживаний?
4. Немедленно ли вы реагируете, когда замечаете малейшие признаки неуважительного отношения к своей особе?
5. Портится ли у вас настроение, когда кто-то добивается успеха в той области, которую вы считаете для себя самой важной?
6. Любите ли вы делать что-то очень трудное, чтобы продемонстрировать окружающим свои незаурядные способности?
7. Могли бы вы пожертвовать всем, чтобы добиться в своём деле выдающегося результата?
8. Стремитесь ли вы к тому, чтобы круг ваших друзей был неизменен?
9. Любите ли вы вести размеренный образ жизни со строгим распорядком всех дел и даже развлечений?
10. Любите ли вы менять обстановку у себя дома или переставлять

мебель?

11. Любите ли вы пробовать новые способы решения старых задач?

12. Любите ли вы дразнить слишком самоуверенных и заносчивых людей?

13. Любите ли доказывать, что ваш начальник или кто-то авторитетный в чём-то не прав?

Подсчитайте набранное количество баллов, воспользовавшись для этого приведенным ниже ключом.

Ответ	Вопросы												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Да	5	0	5	5	5	5	5	0	0	5	5	5	5
Нет	0	5	0	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0

35 - 65 баллов: вы человек, который обладает великолепными предпосылками, чтобы эффективно влиять на других, менять их модели поведения, учить, управлять, направлять на путь истинный. В подобного рода ситуациях вы обычно чувствуете себя как рыба в воде. Вы убеждены, что человек не должен замыкаться в себе, избегать людей, держаться на обочине и думать только о себе. Он должен делать что-то для других, руководить ими, указывать им на допущенные ошибки, учить их, чтобы они лучше чувствовали себя в окружающей действительности. Тех же, кому не нравится такой идеал отношений, по вашему мнению, не следует щадить. Вы наделены даром убеждать окружающих в своей правоте. Однако вам надо быть очень осторожным, чтобы ваша позиция не стала чрезмерно агрессивной. В этом случае вы легко можете превратиться в фанатика или тирана.

30 и меньше баллов: увы, хотя вы часто бываете правы, убедить в этом окружающих вам удаётся далеко не всегда. Вы считаете, что ваша жизнь и жизнь окружающих должны быть подчинены строгой дисциплине, здравому рассудку и хорошим манерам и ход её должен быть вполне предсказуем. Вы не любите ничего делать «через силу». При этом вы часто бываете слишком сдержанны, не достигая из-за этого желанной цели, а часто оказываясь и неправильно понятым. А жаль.

КАСКАДНАЯ САМООЦЕНКА РУКОВОДИТЕЛЯ

Производится самооценка обычно на замещение должности или в начальной стадии пребывания на ней.

Отметьте по одиннадцатибалльной шкале (0, 1, 2, ..., 9, 10) силу вашего желания заниматься отдельными видами работы.

1. Я хотел бы быть руководителем. Умножьте результат на 10 и вы получите процентное выражение силы вашего желания заниматься руководящей работой.

2. Я хотел бы: - решать управленческие проблемы; - работать с управленческой документацией; - заниматься организацией подчиненных на

выполнение заданий; - работать с людьми (кадрами); - обучать работников; - осуществлять снабженческую деятельность; - участвовать в качестве ведущего на заседаниях и совещаниях; - заниматься внедрением научно-технических достижений в производство; - осуществлять работу по обеспечению выпуска продукции высокого качества; - заниматься организацией связей с другими предприятиями и учреждениями.

Просуммированные баллы будут отражать (в процентах) степень вашего желания выполнять все перечисленные виды управленческой деятельности.

3.1. Я хотел бы: - заниматься выявлением и формированием управленческих проблем (противоречий между заданиями и возможностями); - составлять приоритетные списки проблем; - искать эффективные методы решения проблем; - непосредственно участвовать в обсуждении и решении управленческих проблем; - принимать решения по проблемам.

3.2. Я хотел бы: - заниматься планированием; - готовить приказы; - разрабатывать инструкции; - писать отчеты; - осуществлять служебную переписку.

3.3. Я хотел бы: - ставить задачи перед подчинёнными; - отдавать команды и распоряжения; - контролировать выполнение заданий; - стимулировать работников; - наказывать за нерадивость.

3.4. Я хотел бы: - заниматься подбором кадров; - участвовать в разрешении социально-бытовых проблем работников; - осуществлять социальное планирование развития трудового коллектива; - рассматривать (разрешать) конфликты; - заниматься привлечением рядовых работников к управлению.

3.5. Я хотел бы: - инструктировать исполнителей; - разъяснять работникам смысл и значение директивных документов; - давать советы подчиненным; - читать лекции или выступать с докладами; - заниматься воспитательной работой среди членов коллектива.

3.6. Я хотел бы: - организовывать работу службы материально-технического снабжения; - «доставать» необходимое для выполнения производственных заданий; - устанавливать устойчивые связи с поставщиками; - заниматься распределением материально-технических ресурсов; - разрабатывать рациональные (экономные) способы расходования ресурсов.

3.7. Я хотел бы: - организовывать совещания и заседания; - проводить совещания и заседания; - приносить речи на собраниях, совещаниях и заседаниях; - представлять свою организацию на совещаниях в других организациях и учреждениях; - работать в президиумах заседаний.

3.8. Я хотел бы: - заниматься поиском научно-технических новинок для внедрения; - непосредственно решать вопросы "привязки" новинок к условиям производства; - разрабатывать темники необходимых изобретений и

рационализаторских предложений; - пропагандировать полезность нововведений; - работать над тем, чтобы члены трудового коллектива становились сторонниками нововведений.

3.9. Я хотел бы: - выявлять факторы, способствующие производству продукции высокого качества; - создавать или совершенствовать систему контроля за качеством продукции; - организовывать повышение квалификации работников, направленное на приобретение навыков бездефектной работы; - работать над развитием заинтересованности работников в повышении качества продукции; - заниматься поиском и нейтрализацией факторов, мешающих производству продукции высокого качества.

3.10. Я хотел бы: - принимать представителей других организаций и предприятий; - бывать в служебных командировках; - иметь "своих" людей в других организациях; - вступать в деловые контакты с представителями других учреждений и организаций; - заниматься установлением постоянных связей с работниками других организаций.

Подсчитайте сумму баллов по каждой группе и переведите в проценты путем умножения суммы на два. Затем определите общую сумму баллов и переведите в проценты путём деления общей суммы баллов на пять.

Теперь сравните друг с другом итоги ваших самооценок по всем пунктам. Первый пункт самооценки показывает степень желания быть руководителем. Второй пункт на дифференциальном уровне характеризует силу желания заниматься определенными видами управленческой деятельности. Третий пункт детализирует каждый в отдельности подпункт второго пункта, то есть развёрнуто описывает каждый вид деятельности второго пункта.

Изменения в самооценках на разных уровнях детализации не случайны. Они представляют собой закономерность самооценки. Раскрытие их смысла имеет существенное значение для руководителя.

Каждому подпункту пункта 2 и адекватной им каждой группе подпунктов 3 соответствуют следующие типы руководителей: «мыслитель», «штабной работник», «организатор», «кадровик», «воспитатель», «снабженец», «общественник», «инноватор», «контролёр», «дипломат». Такие обозначения, разумеется, условны и образны, но удобны. С их помощью легко построить наглядную приоритетную модель своих склонностей к разным видам работы по результатам оценки групп деятельности третьего пункта.

Эффективность и качество работы зависят от желания человека её выполнять. Если мотивация на какую-либо деятельность оценивается человеком ниже 60%, то рассчитывать на высокую активность, инициативность и предпримчивость не приходится.

Методику каскадной самооценки можно применять не только для оценки склонностей руководителя к определённым видам работ, но и для

выявления своих возможностей к выполнению этих работ. Свой потенциал можно получить заменив в пунктах фразу «Я хотел бы...» на «Я мог бы...».

В случае серьёзного разрыва между желаемым и возможностями работника необходимо подумать о его переподготовке (если не хватает знаний) или об интеллектуально-психологическом тренинге (если какие-либо способности развиты недостаточно).

ЛИДЕР ЛИ ВЫ?

Чтобы это узнать попробуйте ответить на вопросы («да», «нет» или «не знаю»), не раздумывая.

1. Ещё в детстве необходимость подчиняться другим была для меня проблемой.

2. Считаю, что прогресс в науке и культуре, немислим без людей с развитыми потребностями властвовать над другими.

3. Думаю, что настоящий мужчина умеет подчинять своей воле женщин.

4. Честно говоря, не люблю, когда близкие опекают.

5. Согласен(на) с утверждением, что истинная натура женщины - покорность.

6. Не все, возможно, догадываются, что брать всё на себя мне приходится из-за постоянных опасений за благополучие родных.

7. По-моему, большинство проблем возникает из-за недостатка лидеров с железной рукой.

8. В трудных ситуациях, требующих быстрого решения, мне обычно не надо много времени, чтобы поступить правильно.

9. Знаю, что могу и люблю руководить другими людьми.

10. Не умею и не хочу открываться до конца ни перед кем.

11. Мне приятны мечты о "тихой пристани".

12. Думаю, что подчинённому необходимо уметь выполнять любые приказы начальника.

13. Возможно, это странно, но в отношениях с близкими мне людьми испытываю внутреннее сопротивление, когда вынужден(а) просить о чём-то.

14. Часто бывают ситуации, когда кто-то ждёт от меня объяснений, хотя, на мой взгляд, всё и так ясно.

15. Мне кажется, что мой характер похож на характер отца (матери), который(ая) был(а) опорой в семье.

Подсчитаем очки: за ответ «да» - 10 очков, «не знаю» -5, «нет» - 0.

150 – 100. Ваши ответы рисуют образ великого диктатора, который считает, что знает, как есть и как должно быть. И такому поведению вы легко находите оправдание. Вы умеете убеждать и руководить другими, заставить выполнить работу в срок. Но иногда что-то в тоне, взгляде, жесте ваших «подчиненных» говорит: дай передохнуть!

95 - 50. Гармония и решительность, мудрость и расчёт, умение дать добрый совет - вот ваши главные достоинства. Если необходимо - руководите, если нужно - уступаете, всегда принимая во внимание чужое мнение и желание. Но только вам известно, всегда ли вы добиваетесь цели достойными средствами.

45 - 0. Ваши ответы характерны для «психологического ужа». Вы способны проглотить любой упрек, даже если это и необязательно, всем пожертвовать, хотя этого никто не требует. Часто, чувствуя собственное бессилие, вы способны на... решительный поступок. Испытывая беспомощность - ищите в других недостающие вам черты характера. И в этом находите смысл и надежду на лучшую для вас жизнь.

ДЕЛОВЫЕ И ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЯ

Представьте себе, что вам предстоит найти достойного руководителя. Но как оценить деловые и личностные качества кандидатов, чтобы сделать взвешенный шаг?

Возможно, одним из ориентиров, подспорьем в этом нелёгком деле для вас станут вопросы о руководителе, которые были найдены среди документов службы управления одной крупной промышленной фирмы США.

Итак, постарайтесь оценить кандидата в руководители, отвечая на следующие вопросы.

1. Любим ли мы этого человека, хотим ли быть с ним, чувствуем ли мы себя спокойно в его обществе или он вызывает раздражение своей бестактной критикой, чрезмерным выпячиванием самого себя, иными непродуманными поступками?

2. Уделяет ли он должное внимание своей деятельности и благополучию своих работников, или он больше занят самим собой и собственным благополучием?

3. Сработается ли он с другими руководителями или он склонен к работе в одиночку?

4. Овладел ли он своей работой или же его заела текучка? Уделяет ли достаточное время вопросам организации или занимается только повседневными делами?

5. Умеет ли он хорошо организовать труд своей группы?

6. Соответствует ли его умение способности отчитываться о сделанном?

7. Производит ли он в целом хорошее впечатление?

8. Обладает ли он качествами, необходимыми для хорошего учителя и, в частности, воображением?

9. Умеет ли он поддерживать дисциплину, устранять негодных работников?

10. Много ли времени он уделяет отдыху?

11. Много ли времени он посвящает изучению общих проблем,

охватываемых, например, психологией, социологией, этикой, философией и другими науками, имеющими отношение к его работе?

12. Имеет ли он склонность к пониманию людей и относится ли с симпатией и интересом к ним, к их нуждам и проблемам?

13. Способен ли он создать дружескую обстановку, необходимую для искреннего сотрудничества?

14. Выдержан ли, справедлив? Или впадает в крайности и чрезмерной нервозностью вызывает растерянность и беспокойство подчиненных?

15. Относится ли он ко всем сотрудникам одинаково требовательно или склонен выделять «любимчиков»?

16. Может ли он говорить чётко и спокойно, не впадая в излишние эмоции?

17. Способен ли он изыскивать новые возможности, средства и лучшие методы? Или он придерживается рутинных способов?

18. Умеет ли он принимать решения, даже не располагая достаточными данными, и обладает ли уверенностью, необходимой для того, чтобы действовать на основании одних предположений?

Ответы на большинство вопросов помогут вам определить собственные позиции и составить определенное мнение о кандидате в руководители. Тем самым вы получите хорошую основу для сознательного выбора.

СТИЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Перед вами 20 утверждений. Оцените по пятибалльной системе, как часто (5 - наиболее часто) интересующий вас человек поступает тем или иным образом при взаимодействии с другими людьми.

1. Указывает людям, что надо делать.
2. Выслушивает мнения других людей.
3. Даёт возможность другим действовать самостоятельно.
4. Даёт возможность другим участвовать в принятии решения.
5. Настойчиво объясняет, как надо что-либо делать.
6. Обучает людей работать.
7. Советуется с другими.
8. Не мешает другим работать.
9. Указывает, когда надо делать работу.
10. Учитывает успехи других.
11. Поддерживает инициативу.

12. Не вмешивается в процесс определения целей деятельности другими.

13. Показывает, как надо работать.

14. Иногда даёт возможность другим принимать участие в обдумывании проблемы.

15. Внимательно выслушивает собеседников.

16. Если вмешивается в дела других, то по-деловому.

17. Мнения других не разделяет.

18. Прилагает усилия с целью улаживания разногласий.

19. Старается улаживать разногласия.

20. Считает, что каждый должен применять свой талант, как может.

А. Действия 1, 5, 9, 13, 17 указывают на приверженность к директивному стилю.

Б. Действия 3, 7, 11, 15, 19 свидетельствуют о приверженности к коллегиальному стилю.

В. Действия 4, 8, 12, 16, 20 являются индикаторами невмешательства в действия других людей.

Г. Действия 2, 6, 10, 14, 18 дают основание судить о приверженности к деловому стилю.

Подсчитайте баллы.

20 и более баллов свидетельствуют о том, что человек привержен к стилям А, Б, В или Г.

12 - 14 баллов означают, что иногда он склонен проявлять именно данный стиль взаимодействия.

Общий показатель (по всему тесту) в 70 - 80 баллов свидетельствует об устремлённости к взаимодействию с людьми.

Показатель в 30 - 40 баллов говорит о пассивности человека к групповой деятельности.

АДМИНИСТРАТОР ИЛИ ЛИДЕР?

Оцените приведенные высказывания по одиннадцатибальной шкале от 0 до 10.

1. Я за то, чтобы любой коллектив сам выбирал себе руководителя.

2. Когда нужно, я умею заставить людей работать.

3. Мне доверяют свои личные тайны.

4. Все стремятся к власти и я не исключение.

5. Я вступаю за своих товарищей всякий раз, когда с ними поступают несправедливо.

6. «Если лошадь везёт плохо, её надо бить» - верная пословица.

7. Поспорившие обычно обращаются ко мне как к арбитру.

8. Думаю, что людям полезно иметь твёрдого руководителя, непреклонного и жёсткого.

9. Я могу ладить с людьми, даже если они мне не по душе.

10. Главное - уметь любыми средствами заставить людей делать то, что нужно.

11. Обычно я готов действовать ради общего блага.

12. Люди разные, но приказ для всех должен быть одинаков.

13. В интересах дела я готов согласиться с мнением, противоположным

моему.

14. Успеха добьётся лишь тот, кого бояться.

15. Стараюсь, чтобы каждый мог проявить свои способности наилучшим образом.

16. Обсуждение даже важного для всех вопроса займёт слишком много времени. Думаю, что не ошибусь, если приму решение сам.

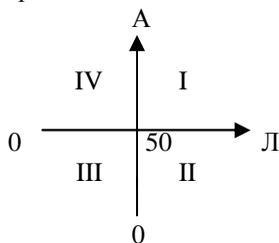
17. Мне удаётся повести за собой людей, даже если они независимы от меня.

18. Когда надо, я умею поставить себя так, что со мной предпочитают соглашаться.

19. Нередко мне доверяют действовать от имени коллектива.

20. Полное единоначалие - вот секрет успеха коллектива.

Подсчитайте сумму баллов по чётным утверждениям (А) и нечётным (Л) - и вы узнаете соотношение в себе административного и лидерского начал. Отложите полученные баллы по соответствующим осям А (ордината) и Л (абсцисса). Если точка с заданными координатами попала в первый квадрант, то это значит, что лидерские способности в вас сочетаются с административными, которыми в определенных условиях тоже не следует пренебрегать.



Точка во втором квадранте свидетельствует о преобладании у вас лидерских качеств. Попад в третий квадрант, можете сделать вывод, что пока на роль руководителя вам претендовать не стоит. Не намного почётнее оказаться и в четвёртом квадранте – там заповедник администраторов вчерашнего.

СТИЛЬ РУКОВОДСТВА

Стиль руководства - это типичная для руководителя система приёмов, методов и средств воздействия на подчиненных.

Выделяют три основных стиля руководства: авторитарный (директивный), демократический (коллегиальный) и либеральный (анархический, попустительский).

Опросник включает 27 групп утверждений, описывающих различные стороны руководства коллективом. Вы должны выбрать в каждой группе не менее одного из утверждений, которые характеризуют исследуемого руководителя и занести в таблицу их буквенные обозначения:

Группа	Ответ	А	Д	Л
1	б			2
.	.			
.	.			
.	.			
27	д	3		
Итого:				

Вначале следует ознакомиться с содержанием всей группы, а затем уже выбрать те или иные утверждения.

Группы утверждений:

1. а) Централизует руководство: требует, чтобы обо всём докладывали именно ему; б) руководитель пассивен в выполнении управленческих решений, можно сказать, что он просто «плывет по течению»; в) чётко распределяет функции между собой, своими заместителями и подчиненными исполнителями; г) ожидает указаний сверху или даже требует их; д) централизует руководство только в трудных ситуациях.

2. а) В критических ситуациях руководитель, как правило, переходит на более жёсткие методы руководства; б) критические ситуации не приводят к изменению способов его руководства; в) в критических ситуациях он не обходится без помощи вышестоящих руководителей; г) сталкиваясь с трудностями, руководитель начинает более тесно взаимодействовать с подчиненными; д) в критических ситуациях он плохо справляется с руководимым коллективом.

3. а) Недостаточно общительный человек, с людьми разговаривает мало; б) регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, о трудностях, которые предстоит преодолеть; в) умеет общаться, но специально ограничивает общение с подчиненными, держится от них на расстоянии; г) старается общаться с подчиненными, но при этом испытывает трудности в общении; д) общается в основном с активом коллектива.

4. а) Когда руководитель отсутствует, исполнители работают хуже; б) коллектив не снижает продуктивности, даже если руководитель временно покидает его; в) исполнители постоянно работают не в полную силу, при другом руководителе могли бы сделать больше; г) продуктивность работы повышается при отсутствии руководителя; д) в отсутствие руководителя коллектив работает с переменным успехом.

5. а) На критику обычно не обижается, а прислушивается к ней; б) критику выслушивает, даже обещает принять меры, но никогда ничего не делает; в) очень не любит, когда его критикуют и не старается скрывать этого; г) учитывает критику только со стороны вышестоящих руководителей; д) никак не реагирует на критику.

6. а) Сам обращается за советом к подчиненным; б) не допускает, чтобы подчинённые ему советовали или тем более возражали; в) подчинённые не

только советуют, но могут делать и указания своему руководителю; г) руководитель советуется даже тогда, когда обстоятельства не особенно требуют этого; д) если исполнители знают, как лучше делать дело, они говорят об этом своему руководителю.

7. а) Контролирует работу от случая к случаю; б) всегда очень строго контролирует работу подчинённых и коллектива в целом; в) контролируя работу, всегда заметит положительные результаты, похвалит исполнителей; г) когда контролирует, всегда выискивает недостатки в работе; д) нередко вмешивается в работу исполнителей.

8. а) Его интересует только выполнение плана и безразлично, как люди относятся друг к другу; б) вместе с решением производственных задач старается создать хорошие отношения между людьми в коллективе; в) в работе не заинтересован, к делу подходит формально; г) больше внимания уделяет налаживанию взаимоотношений в коллективе по сравнению с производственными заданиями; д) когда нужно, защищает интересы своих подчиненных.

9. а) Приказывает так, что хочется выполнять; б) приказывать не умеет, его приказы не имеют требуемой силы; в) обращается с просьбой, получается как приказ; г) приказы принимаются, но выполняются недостаточно хорошо и быстро; д) приказы вызывают у подчиненных неудовольствие, лучше бы он не приказывал.

10. а) Сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком; б) если чего-то не знает, то не боится этого показать и обращается за помощью к другим; в) можно сказать, что он не стремится пополнить свои знания; г) когда чего-то не знает, старается скрыть это и самостоятельно восполнить недостаток в знаниях; д) если не знает как решить вопрос или выполнить дело, поручает его своим подчиненным.

11. а) Складывается впечатление, что боится отвечать за свои действия, хочет уменьшить свою ответственность; б) ответственность распределяет между собой и своими подчиненными; в) ответственность концентрирует в своих руках; г) подчёркивает ответственность вышестоящих руководителей, нередко старается переложить ответственность на них; д) бывает, что руководитель ответственен за какое-либо дело, а пытается переложить его на своих замов или нижестоящих руководителей.

12. а) Хочет, чтобы его заместители были квалифицированными специалистами; б) добивается того, чтобы заместители и помощники подчинялись ему во всём безотказно; в) ему всё равно, кто работает у него заместителем (помощником); г) осторожен по отношению к заместителям, потому что боится за своё положение; д) не желает иметь рядом очень квалифицированных специалистов.

13. а) Исполнители довольны, когда руководитель отсутствует, чувствуют некоторое облегчение; б) с руководителем работать интересно,

поэтому ожидают его возвращения; в) отсутствие руководителя не замечается исполнителями, они к нему безразличны; г) вначале исполнители довольны, что руководитель отсутствует, а потом начинают скучать; д) сначала отсутствие руководителя чувствуется, а затем его быстро забывают.

14. а) Для выполнения какой-то работы ему нередко приходится уговаривать своих подчиненных; б) всегда что-нибудь приказывает, распоряжается, настаивает, но никогда не просит; в) чаще обращается к подчиненным с поручениями, просьбами, советами; г) часто делает замечания и выговоры; д) если делает замечание, то справедливо.

15. а) Всегда обращается с подчиненными вежливо и доброжелательно; б) по отношению к подчиненным бывает нетактичен и груб; в) в обращении с подчиненными часто проявляет равнодушие; г) создаётся впечатление, что вежливость его не искренна; д) характер обращения с подчиненными часто меняется.

16. а) Привлекает к управлению рядовых членов коллектива; б) нередко перекладывает свои функции на других; в) управленческие функции стабильно не закрепляются, их распределение может меняться; г) бывает, что управленческие функции фактически принимает на себя не руководитель, а другие члены коллектива.

17. а) Стремится к формальной дисциплине и идеальному подчинению; б) не может влиять на дисциплину, она определяется другими; в) умеет поддерживать дисциплину и порядок; г) дисциплина кажется хорошей, так как боятся руководителя; д) недостаточно пресекает нарушения дисциплины.

18. а) Обращается только по деловым вопросам; б) заговаривая с подчиненными о деле, руководитель спросит и о личном; в) часто обращается по личным вопросам, не касаясь дела; г) содержание общения исходит от исполнителей, руководитель редко заговаривает сам; д) нередко руководителя трудно понять, общаясь с ним.

19. а) Единолично вырабатывает решения или отменяет их; б) нечасто берётся за выполнение сложного дела, скорее уходит от этого; в) старается решать дела вместе с подчиненными, единолично решает только самые срочные и оперативные вопросы; г) решает только те вопросы, которые сами созревают, не старается заранее предусмотреть ход дела.

20. а) В руководимом данным лицом коллективе недостаточно развиты взаимопомощь и взаимное доверие; б) старается, чтобы у подчиненных на работе было хорошее настроение; в) в коллективе наблюдается повышенная текучесть кадров, люди нередко уходят из коллектива и не жалеют об этом; г) люди, которыми он руководит, относятся друг к другу чутко, по-дружески; д) в присутствии руководителя исполнителям постоянно приходится работать в напряжении.

21. а) Способствует тому, чтобы подчиненные работали самостоятельно; б) бывает так, что навязет своё мнение, а говорит, что это

мнение большинства; в) исполнители работают больше по указаниям руководителя, нежели самостоятельно; г) исполнители представлены сами себе; д) время от времени предоставляет подчиненным самостоятельность.

22. а) Регулярно советуется с исполнителями, особенно с опытными работниками; б) советуется с подчиненными только в сложном положении; в) обычно советуется с заместителями и нижестоящими руководителями, но не с рядовыми исполнителями; г) с удовольствием прислушивается к мнению коллег; д) советуется только с вышестоящими руководителями.

23. а) Инициатива подчинённых не принимается, а в основном исходит от руководителя; б) считает, что лучше сделать поменьше, тогда меньше и спросят; в) поддерживает инициативу подчиненных; г) не может действовать сам, а ждёт «подталкивания» со стороны; д) инициатива не проявляется ни со стороны руководителя, ни со стороны подчиненных.

24. а) Его любимый лозунг – «давай-давай»; б) требователен и справедлив; в) можно сказать, что бывает слишком строгим и даже придирчивым; г) пожалуй, не очень требовательный человек; д) требователен и к себе и к другим.

25. а) Наверное консервативен, потому что боится нового; б) охотно поддерживает целесообразные нововведения; в) поддерживая нововведения в сфере производства, с большим трудом меняет обращение с людьми; г) у него лучше получается с нововведениями в непромышленной сфере (в быту, в межличностных отношениях, на отдыхе); д) нововведения проходят мимо руководителя.

26. а) В своей работе широко опирается на общественные организации; б) многие вопросы решаются коллективом на общем собрании; в) некоторые важные дела решаются фактически без участия руководителя, его функции выполняют другие; г) большинство вопросов решает за коллектив сам руководитель; д) способствует внедрению различных форм самоуправления в коллективе.

27. а) Руководителю безразлично, что о нём думают подчиненные; б) никогда и ничем не проявляет своего превосходства над исполнителями; в) считает себя незаменимым в коллективе; г) увлечённо занимается своим делом и не думает о том, как его оценивают; д) излишне критичен по отношению к исполнителям.

В соответствии с ключом запишите в таблицу против соответствующих стилей руководства первичные баллы, адекватные выбранным вами утверждениям. Просуммируйте по вертикали баллы для каждого из стилей руководства и запишите в нижней части таблицы.

Ключ для оценки стиля руководства.

Группы	Утверждения					Группы	Утверждения				
	а	б	в	г	д		а	б	в	г	д
1	А-3	Л-2	Д-3	Л-3	Д-2	13	А-2	Д-2	Л-2	Д-1	А-1
2	А-3	Д-2	Л-1	Д-3	Л-3						Л-2
3	Л-1	Д-2	А-3	Д-1	Д-2	14	Л-3	А-3	Д-3	А-2	Д-3
				Л-2		15	Д-2	А-2	Л-2	А-2	А-2
4	А-1	Д-2	Л-2	Л-1	Д-2	16	Д-2	А-1	А-2	Л-3	Л-2
5	Д-3	Л-2	А-2	Л-2	А-2			Л-1	Л-2		
				А-1		17	А-2	Л-2	Д-2	А-2	Л-3
6	Д-3	А-3	Л-3	Д-3	Д-2	18	А-3	Д-3	Л-2	Л-2	Л-1
7	Л-1	А-1	Д-2	Л-1	А-1				Д-1	А-1	
				А-1		19	А-3	Л-2	Д-3	Л-3	Л-3
8	А-3	Д-3	Л-2	Д-2	А-3	20	А-1	Д-1	Л-1	Д-2	А-2
9	Д-2	Л-2	А-2	А-2	Л-2	21	Д-2	А-2	А-2	Л-2	А-2
				Л-2		22	Д-2	А-1	А-2	Д-2	А-2
10	А-2	Д-2	Л-1	А-2	Д-1			Л-2	Л-1		
				Д-2	Л-2	23	А-2	Л-2	Д-2	Л-2	Л-3
11	Л-2	Д-2	А-2	А-1	А-2	24	А-3	Д-3	А-2	Л-3	Д-2
				Л-2	Л-1	25	Л-1	Д-1	А-1	Д-2	Л-2
12	Д-1	А-1	Л-1	А-2	А-3	26	Д-2	Д-3	Л-3	А-3	Д-3
						27	Л-1	Д-2	А-1	Д-2	А-3

За критерий доминирования одного стиля руководства над другим принимаем разницу в баллах, превышающую три единицы.

По результатам расчета определяем стиль руководства коллективом.

3 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОМУ ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение теоретического материала следует производить в полном соответствии с изложенной выше рабочей программой (тематическим содержанием) дисциплины. При этом основной упор в познавательной деятельности необходимо делать на усвоение практической составляющей теоретических основ психологии управления с целью использования полученных знаний для решения профессиональных задач.

Осваивать материал рекомендуется последовательно. Прежде всего надо ознакомиться с содержанием раздела, затем с методическими рекомендациями по самостоятельному изучению дисциплины и лишь потом прочитать соответствующий материал в литературных источниках.

Потом следует бегло просмотреть надлежащий раздел курса, чтобы получить общее представление об изучаемом, и затем уже внимательно, с

желанием прочитать рекомендуемый материал. При чтении необходимо делать паузы, чтобы обдумывать его содержание. Спрашивайте сами себя, как и когда вы можете применить ту или иную рекомендацию. Читайте с тетрадкой для записей и ручкой в руках: встретив рекомендацию, которую вы хотели бы использовать, перепишите её.

По завершении чтения каждого раздела курса надлежит самостоятельно воссоздать усвоенный материал устно и сжато записать в конспект, что позволит закрепить знания темы и убедиться в том, что материал, который изучался, усвоен. Известно, что в памяти человека обычно сохраняется: 10% от прочитанного, 20% от того, что слышим, 30% того, что видим, 50% того, что видим и слышим, 70% того, что мы говорим сами и 90% того, что делаем.

Для извлечения максимальной пользы из изучаемого курса необходимо прежде всего страстное стремление к познанию себя и окружающих вас людей, самосовершенствованию и беспредельная решимость начать преуспевающую жизнь. Следует постоянно напоминать себе, как важны для вас эти знания. Овладение ими поможет вам обрести более счастливую жизнь. Осваивая курс, помните, что вы стремитесь не только получить информацию, но и внести коррективы в свой нынешний образ жизни.

Вопросы, возникающие при подготовке, надлежит записывать для последующего выяснения на консультациях.

Приступая к изучению дисциплины «Психология» надо прежде всего уяснить, что достижение успеха руководителем любой профессии и ранга на 85% обуславливается умением общаться, его личными качествами и способностью эффективно руководить людьми. Поэтому важно иметь представление о присущих человеку психических процессах, психических свойствах и психических состояниях.

Доказано временем, что теория предмета невозможна без знаний её истории. По этой причине будет не лишним ознакомиться с краткой историей развития психологии как науки.

Необходимо разобраться в составляющих человеческого фактора, точках зрения на понимание его различными авторами, способах его активизации.

Рекомендуется уяснить, что работоспособность включает в единстве как физические, так и духовные силы человека, что наиболее ответственные виды работ нужно выполнять в период относительно высокой работоспособности. Следует запомнить время изменения работоспособности на протяжении суток, периоды психофизиологических подъемов и спадов. Особое внимание надлежит обратить: на результаты исследований по влиянию социально-экономических факторов на производительность труда; на одну из составляющих человеческого фактора - атмосферу взаимоотношений руководителя и подчиненного; на умение привлекать к себе людей. Небезынтересно ознакомиться с заповедями древнегреческого философа

Эпикура.

Во время изучения индивидуально-психологических особенностей человека следует усвоить понятия: человек, индивид, индивидуальность, личность; требования, которые предъявляются к ним; способы формирования нужной себе и обществу успешной личности; роль потребностей и мотивов в достижении успеха руководителя.

На основе полученных знаний о темпераментах, эмоциях, способностях, характерах и воле необходимо постараться скорректировать свойства своего темперамента в благоприятном направлении, управлять эмоциями, сформировать необходимые специальные управленческие способности, определять характеры окружающих людей по внешним признакам, приобрести обязательные для руководителя качества характера, мудро относиться к жизни, вызывать у себя желание постоянного самосовершенствования.

Достаточно ознакомиться с сущностью понятий о группе, больших и малых, формальных и неформальных группах, трудовом коллективе. При рассматривании вопросов социально-психологических отношений в коллективе требуется выяснить виды отношений между людьми, разобраться в протекающих при формировании коллективов процессах: адаптации, коммуникации, идентификации и интеграции; усвоить психологические способы влияния на людей в процессе общения: заражение, внушение, убеждение, подражание; обратить внимание на социально-психологические явления и состояния: настроение, мнение, традиции, морально-психологический климат, влияние их на развитие коллектива и знать приёмы переориентации негативного лидера.

Рассматривая раздел управления дисциплиной труда необходимо прежде всего понять, что в 50-80% случаев руководители в состоянии справиться с нарушителями дисциплины собственными силами. Поэтому надлежит хорошо знать основные заповеди дисциплинарной работы и уметь применять с пользой для дела поощрения и наказания.

Следует разобраться с конфликтами в коллективах и путями их преодоления. При этом рекомендуется знать положительное и отрицательное в конфликтах, причины возникновения и перерастания противоречий в конфликты. Надлежит уметь на основании полученных знаний предотвращать и решать деструктивные конфликты.

Особое внимание следует уделить изучению одной из основных тем курса – «Руководитель в управлении персоналом». Весьма важно знать деловые и воспитательные функции руководителя, включающие все возможные виды его работ. Прежде всего необходимо сосредоточить внимание на основные компоненты в труде руководителя, круг полномочий, его права, обязанности и ответственность. Рекомендуется ознакомиться с результатами исследований зарубежных учёных по изучению факторов,

определяющих результативность работы руководителя. Обратите внимание на то, что первым из факторов является желание.

При изучении общих и конкретных личностно-деловых качеств руководителя требуется в первую очередь рассмотреть, предложенную отечественными и зарубежными учёными, структуру основных качеств, которыми должен обладать преуспевающий руководитель. При этом, посмотрите на присущие вам качества и выпишите недостающие с целью последующего их приобретения путём самосовершенствования.

Следует выяснить понятие и слагаемые авторитета, его влияние на результативность работы подчинённых. Прежде всего надлежит знать, что авторитет не даётся руководителю с должностью и званием, не приходит сам собой. Его надо заслужить и постоянно поддерживать знаниями, трудом и соответствующим поведением.

В результате ознакомления с основными стилями руководства, нужно разобраться в целесообразности и области применения каждого из них. Необходимо знать основные заповеди преуспевающего руководителя по поведению и взаимоотношению с людьми.

При рассмотрении техники личной работы руководителя следует прежде всего обратить внимание на методы и этапы подбора сильных и умных сотрудников, соответствующих требованиям должностных инструкций и квалификационной карты. Для успешного руководства в профессиональной деятельности следует знать критерии по выдвижению на руководящую работу. Достаточно иметь представление об эффективном использовании времени, установлении приоритетности принятия решений и делегировании своих функций. Следует хорошо освоить психологические принципы общения; приёмы, позволяющие располагать к себе людей; элементарные правила формирования устных распоряжений; познание самого себя и подчинённых; основные нормативные требования этики взаимоотношений руководителя и подчинённого. Для успешной деятельности необходимо овладеть основными принципами успеха и причинами неудач. В завершение раздела нелишне ознакомиться с основными приёмами психогигиены труда руководителя, профилактики переутомления и основополагающими приёмами по созданию семейного благополучия.

Осваивая закономерности общения, взаимопонимания и взаимодействия людей рекомендуется обстоятельно овладеть основными приёмами общения, способами понравиться людям, методами воздействия на людей.

Изучение курса заканчивается зачётом, цель которого – систематизация полученных знаний, установление и оценка умений и навыков, приобретённых студентами в процессе работы над учебной и методической литературой, а также в результате проведения практических работ по дисциплине на протяжении семестра.

К зачёту по курсу допускаются студенты, выполнившие все

предусмотренные рабочей программой задания практических занятий, и защитившие отчеты по каждой из них. Опрос студентов на зачёте производится письменно. Вопросы по изученному материалу могут быть заданы в устной форме или в виде билета.

Зачёт по дисциплине получает студент, показавший удовлетворительные знания основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для предстоящей работы по профессии; справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой; знакомый с основными литературными источниками. Как правило, оценка «зачтено» выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе на вопросы, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

4 ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ПО КУРСУ

1. Психические процессы, психические свойства, психические состояния. Понятия, их роль в жизнедеятельности человека.
2. История возникновения и развития психологии.
3. Человеческий фактор. Составляющие, его роль в производительности труда и качестве выпускаемой продукции.
4. Способы активизации человеческого фактора.
5. Работоспособность. Определение, изменение её во времени. Практическая ценность этих знаний.
6. Воздействие социально - экономических факторов на производительность труда.
7. Профессиональное мастерство и профессиональная пригодность. Суть понятий, влияние их на количество и качество выпускаемой продукции.
8. Атмосфера взаимоотношений руководителя с подчиненными.
9. Человек, индивид, личность. Понятия, условия их существования.
10. Структура личности по К.К.Платонову. Условия формирования и становления её.
11. Потребности, интересы, мотивы. Понятия, содержания их.
12. Иерархическая модель мотивации А.Х.Маслоу.
13. Мотивационные факторы. Мотивы достижения и избегания неудачи.
14. Темпераменты. Определения, факторы, положенные И.П.Павловым в основу их деления.
15. Типы темпераментов. Характеристика их, практическая ценность знаний.
16. Эмоции. Суть понятия, классификация, влияние на жизнедеятельность человека.
17. Управление эмоциями.
18. Чувства. Определение, распределение на группы, воспитание их.

19. Способности. Развитие их, классификация. Возможности человека.

20. Сильные, мудрые, слабые руководители. Присущие им качества.

21. Характеры. Понятие, составляющие, внешние признаки.

Практическая ценность знаний.

22. Обязательные для руководителя свойства характера.

23. Воля. Связь её с мышлением, вниманием, чувствами, памятью, характером.

24. Рекомендации по развитию воли и достижению цели.

25. Основные принципы самовоспитания.

26. Методика самосовершенствования личности.

27. Способы управления собой.

28. Трудовой коллектив. Понятие, стадии его становления.

29. Группа. Понятие, классификация их.

30. Актив, исполнители, пассив, дезорганизаторы. Роль актива в становлении коллектива.

31. Функции, реализуемые коллективом.

32. Основные признаки зрелого трудового коллектива.

33. Моральные поощрения и материальные стимулы.

34. Виды отношений между людьми. Суть понятий.

35. Социально - психологические процессы, протекающие в коллективе.

Сущность и значимость их.

36. Психологические способы воздействия на людей. Механизм их действия.

37. Социально-психологические явления или состояния. Сущность и влияние их на формирование коллектива.

38. Основные признаки благоприятного психологического климата в коллективе.

39. Вожак, лидер, аниматор. Официальные и неофициальные лидеры. Условия появления негативного лидера.

40. Приёмы переориентации негативного лидера.

41. Государственная, производственная, трудовая дисциплина. Понятия.

Ответственность за нарушение дисциплины.

42. Причины, подталкивающие людей к нарушению трудовой дисциплины. Выводы НИИ труда.

43. Заповеди дисциплинарной работы.

44. Цель дисциплинарных воздействий.

45. Принципы «раскалённой печи».

46. Последовательность принятия решений по управлению дисциплиной.

47. Контроль за деятельностью подчинённых. Виды и его принципы.

48. Способы выхода из избыточного раздражения, гнева.

49. Правила похвалы.

50. Правила созидательной критики.
51. Основные права человека, совершившего ошибку или нарушившего дисциплину.
52. Конфликты, конфликтные ситуации, инцидент. Определения. Причины возникновения конфликтов.
53. Классификация конфликтов. Сущность их.
54. Возможные способы поведения в условиях конфликтов.
55. Правила поведения оппонентов при конфликтах.
56. Пути предупреждения и разрешения конфликтов.
57. Способы выхода из эмоционального конфликта.
58. Роль руководителя в управлении конфликтом.
59. Основные функции руководителя.
60. Факторы, определяющие результативность работы руководителя (по Санталайнену).
61. Структура основных качеств преуспевающего руководителя.
62. Понятие авторитета руководителя и его слагаемые.
63. Типы стилей руководства, характеристика, область эффективного использования.
64. Заповеди руководителя.
65. Этапы успешного подбора кадров.
66. Критерии для выдвижения на руководящую работу.
67. Рациональное использование времени по В.Парето.
68. Планирование рабочего времени (%%).
69. Правило предпочтений, предложенное Д.Эйзенхауэром.
70. Психологические принципы общения.
71. Приёмы, позволяющие расположить, приблизить к себе окружающих.
72. Правила составления и применения комплиментов.
73. Психологические правила формирования устных распоряжений.
74. Элементарные правила познания подчиненных.
75. Правила самопознания.
76. Основные нормативные требования этики взаимоотношений руководителя и подчинённых.
77. Законы природы: контроля, причины и следствия, веры, ожидания, притяжения, соответствия, ментальной эквивалентности, привычки, практики.
78. Двенадцатишаговая система достижения цели.
79. Основные причины, из-за которых люди не достигают успеха.
80. Профилактика переутомления.
81. Основные приёмы обращения с людьми.
82. Способы понравиться людям.
83. Способы склонять к своей точке зрения.
84. Психологические способы воздействия в процессе общения.

85. Основополагающие приёмы по созданию семейного благополучия.

5 СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.

1. Бандурка А.М. и др. Психология управления. – Харьков: Фортуна – Пресс, 1998. - 464с.
2. Безруких Р.К. и др. Управление дисциплиной труда. – М.: Россия, 1998. – 144с.
3. Бородкин Ф.М. и др. Внимание: конфликт! – Новосибирск: Наука, 1999. – 184с.
4. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощённый менеджер. Для руководителя – практика /Пер. с англ. – М.: Дело, 1991. – 320с.
5. Десслер Г. Управление персоналом /Пер. с англ. – М.: Бином, 1997. - 432с.
6. Дип С., Сесмен Л. Верный путь к успеху: 1600 советов менеджерам /Пер. с англ. – М.: Вече, 1995. – 384с.
7. Жариков Е.С. Вступающему в должность. – М.: Знание, 1995. –128с.
8. Зайверт Л. Ваше время – в ваших руках: Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время /Пер. с нем. – М.: Экономика, 1991. – 232с.
9. Зигерт В., Ланг Л. Руководитель без конфликтов /Сокр. пер. с нем. – М.: Экономика, 1990. – 335с.
10. Йосифович Н. Ты – босс! Как стать толковым руководителем? /Пер. с англ. – М.: Вече, 1995. – 381с.
11. Карнеги Д. Как завоёвывать друзей и оказывать влияние на людей /Пер. с англ. – К.: Глобус, 1995. – 224с.
12. Клименко Н.А. Практика инженерной деятельности. – К.: УМК ВО, 1998. – 175с.
13. Лукашевич Н.П. и др. Психология труда: Учебно-методическое пособие. – К.: МАУП, 1997. – 104с.
14. Методические указания к самостоятельному изучению курса «Психология» /Сост.: Н.С.Почтаренко, Е.Б.Николаев. – Донецк: ДонГТУ, 2006. – 82с.
15. Не повторить ошибок: (Практические советы руководителю) /Сост. Н.Б.Липсиц. – М.: Экономика, 1998. – 253с.
16. Паркинсон С.М., Рустомджи М.К. Искусство управления /Пер. с англ. – М.: Фаир, 1997. – 272с.
17. Почтаренко Н.С. Управление персоналом. – Донецк: ДонГТУ, 2006. – 346с.
18. Психологические тесты для деловых людей. – М.: Интел-синтез, 1996. – 321с.
19. Психология: Учебник для технических вузов /Под ред. В.Н.Дружинина. – СПб.: 2000. – 608с.

20. Свергун О.Ю. Психология успеха, или Как стать хозяином своей жизни. – М.: АСТ – ПРЕСС, 1999. – 384с.
21. Секреты умелого руководителя /Сост. И.В.Липсиц. – М.: Экономика, 1991. – 320с.
22. Скотт Д.Г. Конфликты, пути их преодоления /Пер. с англ. – К.: Внешторгиздат, 1991. – 190с.
23. Таранов П.С. Золотая книга руководителя. – М.: Фаир – Пресс, 1999. – 496с.
24. Управление персоналом организации: Учебник /Под ред. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512с.
25. Хьелл Л., Зиглер Д. Теория личности. /Пер с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 608с.
26. Шепель В.М. Управленческая психология. – М.: Экономика, 1994. – 248с.
27. Щёкин Г.В. Практическая психология менеджмента: Как делать карьеру. Как строить организацию: Научно-практическое пособие. – К.: Украина, 1994. – 399с.

Примечание: литературные источники 19, 17, 14 являются основными.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Тематическое содержание дисциплины.....	4
2 Практические занятия.....	7
2.1 Самопознание личности.....	8
<u>Обаятельны ли вы?</u>	8
<u>Любят ли вас люди?</u>	9
<u>Приятного общения!</u>	11
<u>Умеете ли вы слушать?</u>	11
Структура личности.....	13
Художник или мыслитель?.....	15
Качества личности.....	16
Оптимист или пессимист?.....	19
2.2 Самооценка личности.....	21
Любите ли вы себя?.....	21
<u>Самооценка «хороший - плохой»</u>	22
<u>Адекватность самооценки личности</u>	23
«Потребности» или «парные сравнения».....	24
2.3 Исследование типа темперамента.....	26
<u>Исследование экстраверсии-интроверсии и нейротизма личности (опросник Г.Айзенка)</u>	26
<u>Предметный и коммуникативный аспекты темперамента</u>	30
<u>Как выявить темперамент?</u>	35

Ваш темперамент.....	36
2.4 Исследование характера.....	38
<i>Черты характера</i>	38
Как вы решаете свои проблемы?.....	40
Насколько вы толерантны?.....	41
Как у вас с чувством юмора?.....	42
Каков ваш характер?.....	44
Благоразумны ли вы?.....	44
Какие вы в обществе?.....	45
2.5 Трудовой коллектив. Социально-психологический климат в коллективе.....	46
<i>Экспресс-методика изучения социально-психологического климата коллектива</i>	46
<i>Уровень развития трудового коллектива</i>	48
<i>Жёсткость и податливость в стиле руководства</i>	53
2.6 Конфликты и пути их преодоления.....	54
Анатомия конфликта.....	54
Конфликт в развитии.....	56
Положительное и отрицательное при разрешении конфликтов.....	58
2.7 Руководитель в управлении персоналом и взаимодействие с людьми.....	60
<i>УМЕЕТЕ ЛИ вы влиять НА ДРУГИХ?</i>	60
Каскадная самооценка руководителя.....	61
Лидер ли вы?.....	64
Деловые и личностные качества руководителя.....	65
<i>Стиль взаимодействия</i>	66
Администратор или лидер?.....	67
Стиль руководства.....	68
3 Методические рекомендации по самостоятельному изучению дисциплины.....	73
4 Примерный перечень контрольный вопросов по курсу.....	77
5 Список рекомендуемой литературы.....	80

Методические указания к самостоятельному изучению курса
«Психология» для студентов дневного и заочного отделения
ГФ ДонНТУ.

Составители

Почтаренко Николай Сергеевич
Николаев Евгений Борисович