

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АРХИТЕКТУРНО-
СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

А.А. Бариева, Т.В. Сучкова

**ПРАКТИКУМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ПСИХОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ»**

Учебное пособие

Казань
2022

УДК 159.99
ББК 88.5;88.3
Б24

Бариева А.А., Сучкова Т.В.

Б24 Практикум по дисциплине «Психология социального взаимодействия»: Учебное пособие / Казань: Изд-во Казанск. гос. архитектур.-строит. ун-та, 2022. – 127 с.

ISBN

Печатается по решению Редакционно-издательского совета Казанского государственного архитектурно-строительного университета

Содержание учебного пособия соответствует требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования и направлено на развитие общекультурных компетенций студентов. В тексте представлены вопросы и задания для самостоятельной работы по каждой изучаемой теме, описаны методы диагностики и интерпретация полученных результатов, приводятся кейсы, ситуационные задачи, деловые игры и тренинговые упражнения, направленные на развитие практических навыков взаимодействия в коллективе, а также контрольно-оценочные средства для подготовки к текущей и промежуточной аттестации студентов. Приведен список тем рефератов, перечень вопросов для подготовки к коллоквиуму и зачету.

Пособие предназначено для бакалавров, обучающихся по всем направлениям подготовки, а также преподавателей – для подготовки и проведения практических занятий по дисциплине «Психология социального взаимодействия».

Рецензенты:

Доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой профессионального обучения, педагогики и социологии КГАСУ

Р.С. Сафин

Кандидат технических наук, доцент кафедры инженерной педагогики и психологии КНИТУ

О.Ю. Хацринова

УДК 159.99
ББК 88.5;88.3

© Казанский государственный архитектурно-строительный университет, 2022

ISBN

© Бариева А.А., Сучкова Т.В., 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

Практическое занятие 1. Социальная психология как наука.....	4
Практическое занятие 2. Основные направления зарубежной и отечественной психологии.	9
Практическое занятие 3. Методы социальной психологии	16
Практическое занятие 4. Социально-психологические аспекты социализации личности	22
Практическое занятие 5. Социально-психологические характеристики личности	25
Практическое занятие 6. Индивидуально-психологические характеристики личности.	30
Практическое занятие 7. Мотивационная сфера личности.....	36
Практическое занятие 8. Саморазвитие личности	45
Практическое занятие 9. Общение как социально-психологическое явление. Особенности делового общения.....	47
Практическое занятие 10. Структура процесса общения. Коммуникативная сторона общения	50
Практическое занятие 11. Структура процесса общения. Интерактивная и перцептивная стороны общения.....	54
Практическое занятие 12. Конфликт как форма социального взаимодействия .	58
Практическое занятие 13. Психологические особенности группового взаимодействия	68
Практическое занятие 14. Динамические процессы в малых группах.....	74
Практическое занятие 15. Психологические основы командного взаимодействия	82
Практическое занятие 16. Социальное взаимодействие в организации	92
Итоговый тестовый контроль по всем практическим занятиям.....	105
Ключ к итоговому тестовому контролю	111
Вопросы для подготовки к зачету	111
Глоссарий	112
Примерный список тем рефератов.....	124
Список вопросов коллоквиума.....	126
Список литературы	127
Приложение 1.....	130

Практическое занятие 1. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ КАК НАУКА

Вопросы для обсуждения на занятии

1. Упражнение для формирования навыков самопрезентации

Слово «самопрезентация», происходящее от английского «self-presentation», означает самоподачу, самопредъявление.

При любом общении с собеседником либо с аудиторией мы себя представляем, рекомендуем, представляем. Это и есть самопрезентация. Даже просто находясь там, где присутствуют другие люди, мы, по большей части подсознательно, себя презентуем. Другие люди оценивают нас по нашей внешности, настроению, тембру голоса, смыслу наших высказываний, жестам и позе. И в итоге они формируют свое мнение, в результате которого появляется множество ярлыков и стереотипов, определяющих впоследствии поведение при общении с нами.

Для развития навыков самопрезентации могут применяться различные формы упражнений, в которых участники могут себя представлять в вербальной или рисуночной форме. Далее приводится одно из возможных упражнений, целью которого является формирование установок на выявление позитивных личностных и других качеств, развитие умения представить себя и войти в первичный контакт с окружающими.

Участникам дается следующее пояснение: в самопрезентации вы должны постараться отразить свою индивидуальность так, чтобы все остальные участники сразу вас запомнили.

Например: «Я высокий, сильный и уверенный в себе человек. Внешность у меня обыкновенная, зато волосы красивого цвета и слегка выются, что является предметом легкой зависти многих женщин. Но главное, на что хочу обратить ваше внимание – со мной в любой компании интересно и весело, как правило, я играю роль тамады» или «Возраст у меня средний, внешность неброская, способности и возможности обыкновенные. Единственное, в чем я разбираюсь, может быть, лучше других и готова посвящать все свое время – это вкусно готовить и угощать. Обещаю всем яблочный пирог к чаю».

2. Происхождение слова «психология»

Своим названием и первым определением психология обязана греческой мифологии. Эрот, сын Афродиты, влюбился в очень красивую молодую женщину Психею. К сожалению, Афродита была очень недовольна, что ее сын, небожитель, хотел соединить свою судьбу с простой смертной, и прилагала все усилия, чтобы разлучить влюбленных, заставляя Психею пройти целый ряд испытаний. Но любовь Психеи была так сильна, а ее стремление вновь встретиться с Эротом так велико, что это произвело глубокое впечатление на богинь и богов, и они решили помочь ей выполнить все требования Афродиты. Эроту, в свою очередь, удалось убедить Зевса – верховное божество греков – превратить Психею в богиню, сделав ее бессмертной. Таким образом, влюбленные были соединены навеки.

Для греков этот миф был классическим образцом истинной любви, высшей реализации человеческой души. Поэтому Психея – смертная, обретшая бессмертие, – стала символом души, ищущей свой идеал.

Слово «психология» в переводе на русский язык буквально означает «наука о душе» (гр. Psyche – «душа» + logos – «понятие», «учение»).

В наше время вместо понятия «душа» используется понятие «психика», хотя в языке до сих пор сохранилось много слов и выражений, производных от первоначального корня: одушевленный, душевный, бездушный, родство душ, душевная болезнь, задушевный разговор и т.п.

С лингвистической точки зрения, «душа» и «психика» – одно и то же. Однако с развитием культуры и особенно науки значения этих понятий разошлись. *Психика – это системное свойство высокоорганизованной материи (мозга), заключающееся в активном отражении человеком окружающего мира, в построении картины мира и регуляции на этой основе своего поведения и деятельности.*

3. Функциональная асимметрия мозга. В психологии существует такое понятие, как функциональная асимметрия головного мозга человека, то есть распределение психических функций между левым и правым полушариями. Функции левого полушария – оперирование вербально-знаковой информацией в ее экспрессивной форме, чтение и счет. Функции правого полушария – оперирование образами, ориентация в пространстве, различение музыкальных тонов, мелодий и невербальных звуков, продуцирование сновидений.

С помощью предложенного ниже теста «Левый – правый: тип характера» проведите диагностику:

Инструкция: Ответ на условия теста – «правый» или «левый» – обозначьте соответственно буквами П и Л.

1) Ведущая рука. Переплетите пальцы рук, и вы заметите, что сверху всегда оказывается один и тот же палец. Если левый – вы человек эмоциональный, правый – аналитический склад ума.

2) Ведущий глаз. Попробуйте «прицелиться», выбрав себе мишень и глядя на нее через своеобразную мушку – карандаш или ручку. Если зажмурить ведущий глаз, вы заметите, что мишень сместится относительно мушки. Левый ведущий глаз говорит о мягком уступчивом характере, правый – о твердом, настойчивом, более агрессивном.

3) Поза Наполеона. Если при переплетении рук на груди сверху оказывается левая рука, вы склонны к кокетству, правая – к простоте и простодушию.

4) Аплодирование. Если удобно хлопать правой рукой, можно говорить о решительном характере, левой – вы часто колеблетесь, прежде чем принять решение, обдумываете, как лучше поступить, чтобы не обидеть окружающих.

Интерпретация результатов: Если отдельно взятый тест помогает определить какую-то из черт вашего характера, то их сочетание позволяет выделить 16 типов характера.

ППП – ориентация на общепринятое мнение, на стереотип. Это консервативный тип характера с наиболее правильным поведением.

ПППЛ – неуверенный консерватизм, слабый темперамент. Характерная черта – неуверенность.

ППЛП – способность к кокетству, решительность, чувство юмора, активность, энергичность, артистизм. При общении с такими людьми необходимы юмор и решительность. Очень контактный тип характера. Этот тип у женщин встречается наиболее часто.

ПЛПП – характер, сочетающий аналитический склад ума и мягкость. Чаще встречается у женщин – тип деловой женщины. Медленное привыкание, осторожность, в отношениях терпимость и некоторая холодность.

ПЛЛЛ – редкий тип характера. Наблюдается некоторое противоречие между нерешительностью и твердостью характера.

ПЛЛП – самый слабый и самый редкий тип характера. Обладатели такого характера беззащитны, подвержены различным влияниям. Встречается, как правило, у женщин.

ЛППП – встречается очень часто. Основная черта – эмоциональность, сочетающаяся с недостаточной настойчивостью в главных жизненных вопросах (брак, образование и т.д.). Поддается чужому влиянию, и это позволяет приспособливаться к различным условиям жизни. Счастливы в друзьях, легко сходятся с людьми.

ЛППЛ – еще меньшая настойчивость, мягкость, уступчивость чужому влиянию. Требуется особо тщательное отношения к себе. Тип «маленькой королевы».

ЛППП – дружелюбие и простота, некоторая разбросанность интересов, склонность к самоанализу.

ЛЛПП – эмоциональный, энергичный и решительный человек. Но часто наспех принятые решения приносят серьезные осложнения. Очень важен дополнительный тормозной механизм. Мужчины с таким характером менее эмоциональны.

ЛЛЛЛ – антиконсервативный тип характера, способность на старые вещи взглянуть по-новому. Наибольшая эмоциональность, индивидуальность, эгоизм, упрямство, переходящее в замкнутость.

ЛЛПП – самый сильный тип характера. Таких людей трудно в чем-либо убедить. Они с трудом меняют свою точку зрения. Но в то же время энергичны, упорно добиваются поставленных целей.

ЛЛЛЛ – очень похож на предыдущий тип характера. Та же настойчивость в достижении поставленных целей. Обладатели такого характера – люди неустойчивые, переубедить их порой оказывается невозможно. Они склонны к «самокопанию», с трудом находят себе новых друзей.

ПЛЛП – мягкий характер. Такие люди «умело» конфликтуют, любят путешествовать. Легко находят друзей, но часто меняют свои увлечения.

ПЛЛЛ – непостоянство и независимость, желание все сделать самостоятельно присущи таким людям. Способность анализировать помогает им успешно решать сложные задачи. Обычно мягкие, приятные на первый взгляд, они часто становятся чересчур требовательными и даже жестокими.

4. Исходя из полученных теоретических знаний, заполните приведенную ниже таблицу:

Таблица 1

Становление и развитие психологии как науки

Основные этапы развития психологии	Предмет изучения	Представители	Основные достижения
Античная психология			
Психология Средневековья			
Психология Возрождения			
Психология Нового времени			
Ассоциативная психология			
Структурализм			
Функционализм			
Психология XX в.			

Вопросы для самоконтроля

1. Предметом психологии является:

- А. Человек
- Б. Отношение между людьми
- В. Психика и сознание
- Г. Мозг человека

2. Кто из ученых первым начал употреблять понятие «душа»?

- А. Гераклит Эфесский
- Б. Р. Декарт
- В. Аристотель
- Г. К. Юнг

3. Этап становления психологии как науки, в котором происходило познание человека и самого себя непосредственно в процессе деятельности и общения – это:

- А. Научная психология
- Б. Донаучная психология
- В. Философская психология
- Г. Общественная психология

4. Современный этап развития психологии начинается:

- А. Со второй половины XIX века
- Б. С начала XX века

- В. Со второй половины XX века
- Г. С начала XIX века

5. В рамках, какой науки, ставшей одной из первых, рассматривается вопрос о природе души?

- А. Антропология
- Б. Философия
- В. Медицина
- Г. Биология

6. Какой древнегреческий философ по праву считается основателем психологической науки?

- А. Пифагор
- Б. Сократ
- В. Аристотель
- Г. Платон

7. Чем пытался объяснить все душевные явления Демокрит?

- А. Влиянием космоса
- Б. Физическими и механическими причинами
- В. Противостоянием богов
- Г. Биологической составляющей человека

8. Какому философу принадлежит известное выражение «Я мыслю, значит, я существую»?

- А. Декарту
- Б. Платону
- В. Ницше
- Г. Пифагору

9. К психологическим свойствам относится:

- А. Характер
- Б. Ощущение
- В. Стресс
- Г. Напряженность

10. К психологическим явлениям относят:

- А. Социальную психологию больших групп
- Б. Социальную психологию малых групп
- В. Психологические состояния
- Г. Психологию общества

Практическое занятие 2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЗАРУБЕЖНОЙ И ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Вопросы для обсуждения на занятии

1. Охарактеризуйте основные направления отечественной психологии.
2. Какие основные понятия были введены Л.С. Выготским в рамках культурно-исторической концепции? Дайте им характеристику.
3. Перечислите основные положения теории деятельности в отечественной психологии.
4. Приведите сравнительную характеристику зарубежной и отечественной психологии.
5. Исходя из полученных знаний, заполните приведенную ниже таблицу «Основные направления зарубежной и отечественной психологии»:

Таблица 2

Основные направления зарубежной и отечественной психологии

Направления психологии	Предмет изучения	Представители	Основные достижения
Бихевиоризм			
Гештальтпсихология			
Глубинная психология			
Гуманистическая психология			
Когнитивная психология			
Отечественная психология			

2. Опишите природу и функции Ид, Эго, Суперэго – трех основных личностных структур в теории З. Фрейда. Каким образом взаимодействие между этими структурами создает внутренний конфликт у человека?

3. Согласно теории З. Фрейда, если человек не способен эффективно контролировать некоторые жизненные ситуации, на помощь ему приходят механизмы психологической защиты «Я», обеспечивающие ему бессознательную компенсацию этой неспособности и ослабляющие связанные с ней стресс и тревогу. Ниже приведены примеры ситуаций применения подобных механизмов. Определите, какой механизм защиты используется в каждом случае:

1) В одном африканском племени бытует легенда, что тот, кто услышит шум соседнего водопада, умрет. Ни один представитель племени никогда не слышал шума падающей воды.

2) Агрессивный молодой человек становится «звездой» регби или футбола.

3) Некто убежден, что ему изменяет жена, хотя подсознательно он сам хочет ей изменить.

4) Студент оправдывает свой провал на экзамене недостатком времени для ответа.

5) Человек не признается самому себе, что он не удовлетворен своей должностью, и ему кажется, что все недовольны его работой.

6) Агрессивный человек часто ведет себя слишком вежливо или слишком слащаво по отношению к другим.

7) Из басни Эзопа (родоначальник басни, живший в Греции в 6 в. до н.э.): «Голодная лисица заметила свесившуюся с лозы гроздь винограда и хотела было достать ее, но не смогла. Ушла она и говорит: «Он еще не созрел». Иной не может доделать что-либо из-за недостатка сил, а винит в этом случай».

8) Человек, который знает, что он неизлечимо болен, но продолжает при этом заниматься прежней работой, избегая всяческих разговоров о своей болезни и даже строя долгосрочные планы.

9) Студент, которому не удалось поступить в медицинский институт, убеждает себя в том, что он на самом деле не хочет быть врачом.

10) Ребенок, после того как его наказали родители, толкает свою младшую сестренку и ломает ее игрушки.

11) Некто заявляет, что был бы счастлив прийти на свидание, сулящее ему работу, но забывает туда явиться.

12) «Эта девушка слишком глупа, чтобы тратить на нее время», – говорит молодой человек, ухаживания которого остались без внимания.

4. Как вы думаете, какие из защитных механизмов чаще действуют у вас? Как они помогают вам почувствовать себя лучше?

5. В чем различие между понятиями «личное» и «коллективное бессознательное» в теории К.Г. Юнга? Разделяете ли вы позицию Юнга в отношении существования коллективного бессознательного?

6. Почему бихевиористы считали необходимым исключить сознание из предмета психологии?

7. Исходя из понимания причин вашего собственного поведения и поведения других людей, как вы оцениваете иерархическую теорию мотивации А. Маслоу?

8. Исходя из теории А. Маслоу, объясните причины, по которым так мало людей достигают уровня самоактуализации.

9. Что имел в виду Дж. Келли, когда говорил, что каждый человек – ученый, исследователь?

10. Какое из трех основных направлений психологии XX века – психоанализ, бихевиоризм или гуманистическая психология – наиболее адекватно отвечает вашей точке зрения на личность и поведение человека? Объясните свой ответ.

Методика для проведения диагностики

Некоторые психологи считают, что сны отражают не только черты характера, но и проблемы каждого человека, его заботы, надежды, опасения. С помощью теста «Скажи мне, что тебе снится...» проведите диагностику.

***Инструкция:** Перед вами ряд вопросов, на которые надо ответить без долгих размышлений. Имеется четыре возможных ответа на каждый вопрос: «часто», «иногда», «редко», «никогда». Вопросы собраны в пять групп, каждая из которых выражает определенные черты характера.*

Группа А

1. Утром вам трудно вспомнить, что снилось.
2. Во сне вас осуждают, но вы не представляете за что.
3. Снятся строгие учителя, начальники, следователи.
4. Снится, что вы обнажены перед глазами посторонних.
5. Во сне теряете зубы и волосы, получаете травмы, болеете.
6. Плачете во сне.
7. Делаете нечто стыдное, что приводит в ужас.
8. Сны бессвязные, «бессюжетные».

Группа Б

1. Во сне кто-то преследует.
2. Снятся ужасы.
3. Вы – свидетель опасной ситуации, аварии.
4. Вами стараются овладеть силой.
5. Вам надо убежать, но вы не можете пошевелиться.
6. Снятся дикие звери, чудовища, привидения.
7. Снится, что вы тщетно ищете что-то утерянное.

Группа В

1. Вам снится участие в каких-то спортивных мероприятиях.
2. Вы прыгаете с большой высоты, прыжок затяжной.
3. Снится работа, служебное окружение.
4. Управляете автомобилем, катером, скачете верхом.
5. Во сне вы постоянно в движении, занимаетесь каким-то делом.
6. Вам снятся леса, озера, луга, речные просторы.
7. Сражаетесь и побеждаете.
8. Покупаете все, что душа пожелает.

Группа Г

1. Во сне вы присутствуете при чьей-то агонии, смерти, похоронах.
2. Снятся пожары, землетрясения, крушения.
3. Во сне ссоритесь, негодуете.
4. Драка с вашим участием.
5. В споре берете верх и торжествуете.
6. Снятся злоумышленники, злые люди.
7. Снятся цветные сны.
8. Снится сырое мясо, кровь.

Группа Д

1. Летаете во сне.
2. Танцуете, катаетесь на коньках, мчитесь на санях, плаваете.
3. Страстно целуетесь.
4. Во сне видите острые и длинные предметы.
5. Видите обнаженного(ную) мужчину (женщину).
6. Вам объясняются в любви.
7. Вы в объятиях любимого (любимой).
8. Вам дарят подарки.

Интерпретация результатов: Суммируйте очки по каждой группе (отдельно). Ответ «часто» – 6 баллов, «иногда» – 2, «редко» – 1, «никогда» – 0. Определите сумму баллов по каждой группе вопросов.

А – стремление к совершенству

До 9 баллов. Вам такая «затея» не приходит в голову – вы довольны собой, пусть совершенствуются другие. У меня есть недостатки? А у кого их нет? Пусть меня принимают таким, какой я есть.

10-24 балла. Знаете, что каждый человек в чем-то ошибается, и вы отнюдь не исключение, однако стараетесь, чтобы ошибок было поменьше. Завидуете чужим успехам. Попав в неловкое положение, смущаетесь, чувствуете угрызения совести, но эта ситуация может повториться не один раз.

25-39 баллов. Отдаете себе отчет, что вам еще далеко до совершенства. Но порой вы слишком строги и корите себя по пустякам. К людям относитесь уважительно, но чья-то беспардонность и навязчивость раздражает вас. Однако умеете быстро овладеть собой. Вам чужды сплетни, пересуды, и вы не ввяжетесь в пустую перепалку в транспорте или в очереди. Тем не менее, свою точку зрения в принципиальных вопросах всегда отстаиваете.

40 баллов и выше. Вы строго относитесь к себе и тем более не даете спуска другим. Поэтому вам так не просто ладить с людьми. Ваша неуступчивость в отношениях с близкими людьми дает скорее отрицательный результат, чем положительный.

Б – стремление к обеспеченности и уверенности

До 9 баллов. Вас это не занимает – пусть все будет как есть; от судьбы не уйдешь.

10-24 балла. Считаете, что справитесь с трудными ситуациями, будущее вас не пугает. Не осторожничаете, но и понапрасну не рискуете. Что вас выводит из себя, так это чьи-то поучения. Раздражает вас и хвастовство. Нахалам даете отпор без раздумий. Если не везет, не впадаете в черную меланхолию. Но в такие минуты лучше не попадаться вам на глаза.

25-39 баллов. Вас часто пугает чувство приближающейся опасности, и это вас выбивает из колеи. Вам ведомы зависть и ревность. Часто пасуете перед трудностями. Надо бороться с собой, решать проблемы, и это поможет приобрести уверенность в себе.

40 баллов и выше. Ваша неуверенность в себе носит болезненный характер. Вы постоянно боитесь потерять, что имеете, хотя для опасений нет никаких причин. В то же время вас мучает мысль, что вы чего-то не добрали. Отсюда страсть к накопительству, даже в ущерб здоровью. Приобретаете то, без чего могли бы прекрасно обойтись. Эта черта, граничащая с алчностью, многим не нравится. Вы, скорее всего, суеверный человек, и это не лучшим образом сказывается на вашей жизни.

В – стремление к успеху

До 9 баллов. Довольствуетесь тем, что имеете, живете без запросов.

10-24 балла. Вы не слишком честолюбивы, но в то же время вам не нравится быть на второстепенных ролях. Не прочь добиться успеха, но так, чтобы для этого не понадобилось больших усилий и забот. В мечтах вам грезится то крупный выигрыш в лотерею, то сказочный принц.

25-39 баллов. Хотите выделяться среди других, для чего прикладываете немало сил. Но вам нередко изменяет чувство меры, что отталкивает от вас людей. Может быть, именно поэтому у вас мало близких друзей.

40 баллов и выше. Вы крайне эгоистичны. Ваше кредо – «цель оправдывает средства», и этим все сказано.

Г – стремление к лидерству

До 9 баллов. У вас нет никаких данных, чтобы претендовать на лидерство (будь то работа или личная жизнь). Да, вы никогда к этому не стремитесь, вы застенчивы, скромны, вас никогда не мучает зависть. Этим вы нравитесь людям. Но вам явно нужно побольше твердости в самых разных ситуациях.

10-24 балла. Иногда у вас появляется острое желание покомандовать, приказывать, но эти желания быстротечны, и вы не переоцениваете свои возможности. Поэтому держитесь в стороне от «командных высот». Тем не менее, не упустите случая поиронизировать и покритиковать.

25-39 баллов. Знаете точно, чего хотите. Для вас просто органически необходимо иметь возможность распоряжаться кем-то. Добившись этого, не употребляете власть во зло и для своего обогащения, тем более нечестного. Лучше всего сходитесь с теми, кто признает ваше главенство.

40 баллов и выше. Всегда и везде хотите задавать тон и командовать. Однако у вас для этого практически нет никаких данных. Тем не менее, вы горите

страстью к самоутверждению, из-за чего делаете немало ошибок. Ну, а если уж станете лидером, держитесь все!

Д – стремление к любви

До 9 баллов. Нет, это стремление не слишком свойственно вам. Вы очень далеки от романтики. Да и о любви «классической» имеете очень превратное представление. Сходитесь бездумно, «по инерции». Может быть, именно по этой причине вам порой бывает так одиноко и тоскливо?

10-24 балла. Любовь и нежность у вас на первом плане. Человек вы практичный и очертя голову в «любовный омут» не броситесь. При выборе партнера отдаете **предпочтение** не чувству, а уму. При жизненных коллизиях расстанетесь с ним (с ней) без сожалений и переживаний.

25-39 баллов. Вы нуждаетесь в любви, нежности, ласке. Без этого не мыслите жизнь. Мечтаете о любви, влюбляетесь, становитесь верным другом. Но если не встретите взаимности, чувства равного вашему по силе, у вас хватит сил погасить свою страсть, однако без слез и мук не обойтись.

40 баллов и выше. Влюбляетесь быстро и без оглядки, за своего любимого «деретесь», невзирая ни на что. Порой крайне ревнивы. В то же время можете быстро охладеть и вмиг покинуть партнера. Бываете иногда неосторожны и идете на случайную связь, что рано или поздно доставит немало неприятностей.

Вопросы для самоконтроля

1. Психологическое направление, которое считает, что предмет психологии – это поведение как совокупность реакций организма на стимулы внешней среды, – это:

- А. Психоанализ
- Б. Гуманистическая психология
- В. Бихевиоризм
- Г. Психология труда

2. Основоположник направления психологии, считающий источником активности личности неосознаваемые влечения и инстинкты?

- А. З. Фрейд
- Б. К. Левин
- В. Дж. Уотсон
- Г. Ницше

3. В рамках какой науки сформировались первые идеи структурализма?

- А. Философия
- Б. Литературоведение
- В. Психология
- Г. История

4. Автором иерархической модели потребностей личности является ...

- А. З. Фрейд
- Б. И.П. Павлов
- В. А. Маслоу
- Г. К.К. Платонов

5. Одним из основателей советской психологии является:

- А. Р.С. Немов
- Б. Л.С. Выготский
- В. А.В. Петровский
- Г. К. Леонтьев

6. Кто основал первую в России экспериментально-психологическую лабораторию?

- А. И.П. Павлов
- Б. И.В. Сеченов
- В. В.М.Бехтерев
- Г. Л.С. Выготский

7. Основная идея когнитивной психологии:

- А. Все знания, полученные человеком, преобразуются в схемы или так называемые шаблоны, которые хранятся в памяти и извлекаются оттуда по мере необходимости.
- Б. Изучить человека в его высших проявлениях (развитие, самореализация личности, ее ценности).
- В. Основой общения признается способность индивида встать на позицию другого человека.
- Г. Природные предпосылки являются условием развития способностей.

Практическое занятие 3. МЕТОДЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Вопросы для обсуждения на занятии

1. Охарактеризуйте основные методы социальной психологии.
2. Перечислите преимущества и недостатки метода тестирования.
3. Какие выделяют виды тестов?
4. В чем заключаются принципиальные отличия метода наблюдения от метода эксперимента?
5. Охарактеризуйте метод социометрии и возможности его применения.

Методика для проведения диагностики

Проведите диагностику уровня субъективного контроля за событиями своей жизни с помощью следующей методики:

Авторами опросника «Уровень субъективного контроля (УСК)» являются Е.Ф. Бажин, Е.А. Голынкина, А.М. Эткинд. Опросник был разработан на основе шкалы локуса контроля Дж. Роттера и направлен на измерение индивидуальных особенностей субъективного контроля над разнообразными жизненными ситуациями. Шкала локуса контроля Д. Роттера основана на двух принципиальных положениях:

1. Люди различаются между собой по тому, как и где они локализируют контроль над значительными для себя событиями. Возможны два полярных типа такой локализации: экстернальный и интернальный. В первом случае (экстернальный тип) человек полагает, что происходящие с ним события являются результатом действия внешних сил: случая, других людей и т.д. Во втором случае (интернальный тип) человек интерпретирует значимые события как результат своей собственной деятельности. Любому человеку свойственна определенная позиция на континууме, простирающемся от экстернальному к интернальному типу.

2. Локус контроля, характерный для индивида, универсален по отношению к любым типам событий и ситуаций, с которыми ему приходится сталкиваться.

Инструкция: Вам будет предложено 44 утверждения, касающихся различных сторон жизни и отношения к ним. Оцените, пожалуйста, степень своего согласия или несогласия с приведенными утверждениями по шестибальной шкале «-3, -2, -1, +1, +2, +3», в которой ответ «+3» означает «полностью согласен», «-3» – «совершенно не согласен» с данным утверждением. Другими словами, отметьте в бланке ответов напротив номера каждого утверждения, один из 6 предложенных баллов с соответствующим знаком «+» (согласие) или «-» (несогласие). **Будьте, пожалуйста, внимательны и искренни. Желаем успеха!**

1. Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.

2. Большинство разводов происходит оттого, что люди не захотели приспособиться друг к другу.
3. Болезнь – дело случая; если суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.
6. Бесплезно предпринимать усилия для того, чтобы завоевать симпатию других людей.
7. Внешние обстоятельства – родители и благосостояние – влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.
8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.
9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность.
10. Мои отметки в школе часто зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий.
11. Когда я строю планы, то я, в общем, верю, что смогу осуществить их.
12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.
13. Думаю, что правильный образ жизни может принести больше пользы здоровью, чем врачи и лекарства.
14. Если люди не подходят друг другу, то, как бы они не старались, наладить отношения невозможно.
15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.
16. Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители.
17. Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни.
18. Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.
19. Мои отметки в школе больше зависели от моих усилий и степени подготовленности.
20. В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.
21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.
22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать.
23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней.
24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.
25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.
26. Я чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся в семье отношениях.
27. Если я захочу, то смогу расположить к себе любого.
28. На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными.
29. То, что со мной случается, – это дело моих собственных рук.
30. Трудно бывает понять, почему руководители поступают именно так, а не иначе.

31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего, не приложил достаточно усилий.
32. Чаще всего я могу добиться от членов семьи того, что я хочу.
33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще были виноваты другие, а не я сам.
34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать.
35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой.
36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.
37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.
38. Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.
39. Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или судьбу.
40. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.
41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом большом желании.
42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.
43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.
44. Большинство неудач в моей жизни произошли от неумения, незнания или лени, и мало что зависело от везения или невезения.

Ключ: Обработку проводят по ключам, суммируя ответы на пункты в строчках «+» со своим знаком и ответы на пункты в столбцах «-» с обратным знаком.

1. Ио (Общая интернальность)

«+» 2, 4, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 25, 27, 29, 31, 32, 34, 36, 37, 39, 42, 44

«-» 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 43

2. Ид (интернальность в области достижений)

«+» 12, 15, 27, 32, 36, 37

«-» 1, 5, 6, 14, 26, 43

3. Ин (интернальность в области неудач)

«+» 2, 4, 20, 31, 42, 44

«-» 7, 24, 33, 38, 40, 41

4. Ис (интернальность в области семейных отношений)

«+» 2, 16, 20, 32, 37

«-» 7, 14, 26, 28, 41

5. Ип (интернальность в области производственных отношений)

«+» 19, 22, 25, 31, 42

«-» 1, 9, 10, 24, 30

6. Им (интернальность в области межличностных отношений)

«+» 4, 27

«-» 6,38

7. Из (интернальность в области здоровья)

«+» 13, 34

«-» 3, 23

Далее с помощью таблицы необходимо перевести сырые баллы в стены

Таблица 3

Стены	Ио (от...до)	Ид	Ин	Ис	Ип	Им	Из
1	-132 -14	-36 -11	-36 -8	-30 -12	-30 -5	-12 -7	-12 -6
2	-13 -3	-10 -7	-7 -4	-11 -8	-4 -1	-6 -5	-5 -4
3	-2 9	-6 -3	-3 0	-7 -5	0 3	-4 -3	-3 -2
4	10 21	-2 1	1 4	-4 -1	4 7	-2 -1	-1 0
5	22 32	2 5	5 7	0 3	8 11	0 1	1 2
6	33 44	6 9	8 11	4 6	12 15	2 4	3 4
7	45 56	10 14	12 15	7 10	16 19	5 6	5 6
8	57 68	15 18	16 19	11 13	20 23	7 8	7 8
9	69 79	19 22	20 23	14 17	24 27	9 10	9 10
10	80 132	23 36	24 36	18 30	28 30	11 12	11 12

Для перевода сырых баллов шкал опросника УСК в стандартное значение **стены**, найдите в верхней строке нужную шкалу и двигайтесь по столбцу вниз до строки с интервалом значений, в который попадает подсчитанный вами сырой балл. В крайнем левом столбце найденной строки указан соответствующий стен.

Например, если сырой балл по шкале Ис равен 8, мы в столбце Ис находим интервал от 7 до 10, и в левом столбце данной строки указано значение стена 7. Таким образом, для интерпретации 1 – низкий балл, 5 – среднее значение, 10 – высокий балл по той или иной шкале.

Интерпретация результатов:

1. *Шкала общей интернальности Ио.* Высокий показатель по данной шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над жизненными ситуациями. Большинство важных событий рассматриваются человеком как результат собственных действий, которыми можно управлять и, следовательно, соответствуют развитому чувству личной ответственности за эти события и за то, как складывается жизнь в целом. Низкий показатель соответствует низкому уровню субъективного контроля, при котором значимые события не рассматриваются испытуемыми как результат своих действий, а считаются результатом случая или действий других людей.

2. *Шкала интернальности в области достижений Ид.* Высокие показатели соответствуют высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Низкие показатели

соответствуют низкому уровню субъективного контроля, подобные ситуации рассматриваются как результат действия внешних сил.

3. *Шкала интернальности в области неудач Ин.* Высокие показатели свидетельствуют о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности считать себя ответственным за неудачи и неприятности. Низкие показатели свидетельствуют о склонности приписывать ответственность за подобные события невезению и обстоятельствам.

4. *Шкала интернальности в области семейных отношений Ис.* Высокие показатели по данной шкале означают, что человек считает себя ответственным за события своей семейной жизни. Низкий показатель указывает на склонность считать своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в семье.

5. *Шкала интернальности в области производственных отношений Ип.* Высокий уровень Ип свидетельствует о тенденции считать свои действия важным фактором в организации собственной производственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в продвижении по службе. Низкий уровень Ип указывает на то, что испытуемый склонен приписывать более важное значение внешним обстоятельствам – руководству, везению или невезению.

6. *Шкала интернальности в области межличностных отношений Им.* Высокий показатель Им свидетельствует о том, что человек считает себя в силах контролировать свои неформальные отношения с другими людьми, вызывать к себе уважение и симпатию и т.д. Низкий показатель Им, напротив, указывает на то, что человек не считает себя способным активно формировать свой круг общения, ведущую роль в его формировании отводит партнерам по общению.

7. *Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни Из.* Высокие показатели свидетельствуют о склонности считать себя во многом ответственным за свое здоровье и выздоровление. Низкий уровень свидетельствует о том, что здоровье и болезнь рассматриваются как результат случая, а выздоровление как результат действия других людей, прежде всего, врачей.

Вопросы для самоконтроля

1. Наблюдение по условиям деятельности подразделяют на:

- А. Полевое, лабораторное
- Б. Полевое, открытое
- В. Кратковременное, долговременное
- Г. Большое/малое количество участников

2. Специфической характеристикой тестирования является:

- А. Индивидуальный подход в подборе заданий
- Б. Стандартизация процедуры
- В. Глубина полученных результатов процедуры
- Г. Субъективность полученных результатов

3. Не относят к целям социометрической процедуры:

- А. Не включать в группу интровертов.
- Б. Измерение степени сплоченности-разобщенности в группе.
- В. Выявление авторитета членов группы по признакам симпатии-антипатии, где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый».
- Г. Поиск лидера группы.

4. Эксперименты разделяются:

- А. По форме проведения
- Б. По длительности проведения
- В. По количеству испытуемых
- Г. По предмету исследования

5. Эмпирические методы включают:

- А. Генетический анализ
- Б. Наблюдение
- В. Количественные и качественные методы
- Г. Физический анализ

6. Опрос разделяют на:

- А. Устный, письменный, стандартизированный
- Б. Письменный и вербальный
- В. Свободный, стандартизированный, устный и письменный
- Г. Вербальный, невербальный

7. Тест личности не включает:

- А. Проективные тесты
- Б. Тесты деятельности
- В. Адаптивные тесты
- Г. Тесты на определение темперамента

Практическое занятие 4. **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ**

Вопросы для обсуждения на занятии

1. В чем сходство и различие понятий «социализация», «воспитание», «развитие» личности?
2. Какие механизмы соответствуют каждой стадии социализации?
3. Перечислите основные институты социализации личности.
4. Для какой стадии социализации характерно желание выделиться среди других, критическое отношение к нормам поведения?
5. Охарактеризуйте роль семьи, как основного института социализации.
6. Внимательно прочитайте приведенную ниже ситуацию и ответьте на вопросы.

В 1799 году в лесах Авероны на юге Франции охотники нашли мальчика, который, по всей видимости, жил там один.

Мальчик не был похож на человеческое существо ни в психическом отношении, ни даже физически. Он передвигался на всех четырех конечностях, ел, как животное и кусал тех, кто к нему приближался. Обоняние и слух у него чрезвычайно развиты, но очень своеобразны; при малейшем треске ветки или звуке разгрызаемого орешка он подскакивал, тогда как хлопанье дверью не вызывало у него ни малейшей реакции. Он был способен ходить голышом в мороз или вытаскивать пищу из очень горячей воды, не испытывая при этом, по-видимому, никакой боли. Он издавал лишь нечленораздельные звуки, не пытаясь вступить в общение со своим новым окружением, которое он рассматривал, скорее, как препятствие к удовлетворению своих способностей.

Известный психиатр Пинель обследовал мальчика и заявил, что тот страдает слабоумием. Молодой врач Итар, специализировавшийся на лечении глухих детей, не согласился с таким диагнозом. По его мнению, поведение ребенка, которого называли Джоном, – следствие очень ранней и длительной изоляции от людей. Итар был убежден, что путем надлежащего обучения он даст возможность мальчику вступить в лоно общества и жить нормальной жизнью. Он решил взять это на себя.

Однако после пятилетних усилий Итар был вынужден признать, что ему никогда не удастся достичь поставленной цели. К юношескому возрасту Джон научился узнавать различные предметы, понимал несколько слов и умел их

произносить, мог написать и прочесть некоторые из них, не очень представляя себе их значение; но вскоре мальчик перестал делать успехи.

Попытки приучить Джона к общению потерпели полную неудачу; он так и не смог научиться играть или вступать в какие-либо другие отношения с людьми, а его поведение в сексуальном плане было еще менее адекватным. Вплоть до смерти в возрасте 40 лет никаких заметных улучшений в его поведении не произошло. Тем не менее, он относительно быстро научился передвигаться на двух ногах, а не на четвереньках, пользоваться предметами цивилизованного человека и, что самое главное, овладел, хотя и в зачаточной степени, членораздельной речью, к чему не способна ни одна обезьяна.

Вопросы для анализа ситуации: 1) Если мальчик был наделен признаками человека, то почему он не смог полностью освоиться в человеческом обществе? 2) Какую стадию социализации, по вашему мнению, не прошел Джон? В чем особенность этой стадии социализации и почему ребенок, не прошедший эту стадию, практически впоследствии не может быть обучен основам социальной жизни?

Вопросы для самоконтроля

1. Процесс усвоения человеческим индивидом определенной системы знаний, норм и ценностей, позволяющих ему функционировать в качестве полноправного члена общества, включает в себя как целенаправленное воздействие на личность (воспитание), так и стихийные, спонтанные процессы, влияющие на ее формирование – это:

- А. Адаптация
- Б. Социализация
- В. Карьера
- Г. Нет правильного ответа.

2. С чем связана первичная социализация?

- А. С разделением труда
- Б. С приобретением специфически-ролевого знания
- В. С формированием обобщенного образа действительности
- Г. **С процессом** устранения сложившихся ранее моделей поведения

3. Сфера вторичных формальных отношений, осуществляемых посредством социальных институтов во второй половине жизни – это:

- А. Первичная социализация
- Б. Профессиональная адаптация

- В. Вторичная социализация
- Г. Изменение взглядов на жизнь

4. Один из определяющих агентов социализации оказывает функциональное воздействие не только на формирование и социализацию, но и на становление всей структуры личности:

- А. Семья
- Б. Школа
- В. Университет
- Г. Все варианты

5. Источником социализации личности не является:

- А. Опыт раннего детства – формирование психических функций и элементарных форм поведения.
- Б. Нежелание с кем-либо общаться
- В. Взаимное влияние людей в процессе общения и деятельности
- Г. Социальные институты

6. Десоциализация – это:

- А. Процесс отучения от старых ценностей, норм, ролей и правил поведения.
- Б. Процесс обучения новым ценностям, нормам, ролям и правилам поведения взамен старых.
- В. Процесс усвоения личностью антиобщественных, антисоциальных норм, ценностей, негативных ролей, установок, стереотипов поведения, которые объективно приводят к деформации общественных связей, к дестабилизации общества.
- Г. Приспособление человека к жизни в новом сообществе

7. Социализация взрослых выражается, главным образом, в изменении их _____ поведения, в то время как детская социализация корректирует базовые ценностные ориентации.

- А. Смешанного
- Б. Внутреннего
- В. Внешнего
- Г. Обобщенного

Практическое занятие 5. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЛИЧНОСТИ

Вопросы для обсуждения на занятии

1. Дайте определение понятию «Я-концепция» и перечислите ее функции.
2. Дайте характеристику компонентам Я-концепции.
3. Перечислите характеристики поведения людей с экстернальным и интернальным локусом контроля.
4. Какие отличия можно выделить в поведении людей с адекватной и неадекватной самооценкой?
5. Какие факторы влияют на формирование самооценки личности?

Методика для проведения диагностики

Методика исследования самооценки личности С.А. Будасси позволяет проводить количественное исследование самооценки личности, т.е. ее измерение. В основе данной методики лежит способ ранжирования.

Прежде чем приступить к диагностике, необходимо подготовить протокол исследования – начертить в тетради представленную ниже таблицу:

Таблица 4

Протокол исследования

Номер ранга эталона d1	Свойства личности	Номер ранга субъекта d2	Разность рангов d	Квадрат разности рангов d ²

Шаг 1. Инструкция

Вам предлагается список из 48 слов, обозначающих свойства личности, из которых вам необходимо выбрать 20, в наибольшей степени характеризующих эталонную личность (назовем ее «мой идеал») в вашем представлении. Естественно, что в этом ряду могут найти место и негативные качества. Отобранные качества необходимо записать во вторую колонку протокола исследования – «Свойства личности». При этом у каждого качества должна быть своя строчка в таблице.

Таблица 5

Текст методики

- | | | |
|--------------------|--------------------|----------------------|
| 1. Аккуратность | 17. Легковерие | 33. Педантичность |
| 2. Беспечность | 18. Медлительность | 34. Радужие |
| 3. Вдумчивость | 19. Мечтательность | 35. Развязность |
| 4. Восприимчивость | 20. Мнительность | 36. Рассудительность |
| 5. Вспыльчивость | 21. Мстительность | 37. Самокритичность |
| 6. Гордость | 22. Надежность | 38. Сдержанность |
| 7. Грубость | 23. Настойчивость | 39. Справедливость |
| 8. Гуманность | 24. Нежность | 40. Сострадание |

9. Доброта	25. Нерешительность	41. Стыдливость
10. Жизнерадостность	26. Несдержанность	42. Практичность
11. Заботливость	27. Обаяние	43. Трудолюбие
12. Завистливость	28. Обидчивость	44. Трусость
13. Застенчивость	29. Осторожность	45. Убежденность
14. Злопамятность	30. Отзывчивость	46. Увлеченность
15. Искренность	31. Подозрительность	47. Черствость
16. Капризность	32. Принципиальность	48. Эгоизм

Шаг 2. Из двадцати отобранных свойств личности вам необходимо в протоколе исследования построить эталонный ряд d1, где на первых позициях располагаются наиболее важные, с вашей точки зрения, положительные свойства личности, а последними – наименее желательные, отрицательные (20-й ранг – наиболее привлекательное качество, 19-й – менее и т.д., вплоть до 1-го ранга). Следите, чтобы ни одна оценка-ранг не повторялась дважды.

Шаг 3. Из отобранных вами ранее свойств личности постройте субъективный ряд d2, в котором расположите данные свойства по мере убывания их выраженности у вас лично (20-й ранг – качество, присущее вам в наибольшей степени, 19-й – качество, характерное для вас несколько меньше, чем первое, и т.д., до 1-го ранга). Результат занесите в протокол исследования в колонку d2.

Шаг 4. Обработка результатов

Цель обработки результатов – определение связи между ранговыми оценками качеств личности, входящими в представления «Я идеальное» и «Я реальное». Мера связи устанавливается с помощью коэффициента ранговой корреляции R. Чтобы рассчитать коэффициент, необходимо вначале найти разность рангов (d1–d2) по каждому качеству и занести полученный результат в колонку d в протоколе исследования. Затем каждое полученное значение разности рангов d возвести в квадрат (d1–d2)² и записать результат в колонке d². Подсчитайте общую сумму квадратов разности рангов d² и внесите ее в формулу: $R = 1 - 0,00075 \times \Sigma d^2$.

Коэффициент ранговой корреляции R может находиться в интервале от – 1 до + 1.

Шаг 5. Интерпретация результатов

Проинтерпретируйте индивидуальные результаты исследования особенностей самооценки, используя для этого представленную ниже таблицу 4

Таблица 6

Индивидуальные результаты исследования особенностей самооценки

Уровни выраженности показателей самооценки	
От +0,85 до +1,0	Самооценка завышенная неадекватная
От +0,53 до +0,84	Самооценка высокая адекватная
От –0,1 до +0,52	Самооценка средняя адекватная
От –0,32 до –0,09	Самооценка низкая адекватная

В предложенной методике исследования самооценки ее уровень и адекватность определяются как отношение между *Я* идеальным и *Я* реальным. Представления человека о самом себе, как правило, кажутся ему убедительными независимо от того, основываются ли они на объективном знании или на субъективном мнении, являются ли они истинными или ложными. Качества, которые человек приписывает самому себе, далеко не всегда адекватны. Процесс самооценивания может происходить двумя путями: 1) путем сопоставления уровня своих притязаний с объективными результатами своей деятельности и 2) путем сравнения себя с другими людьми.

Однако независимо от того, лежат ли в основе самооценки собственные суждения человека о себе или интерпретации суждений других людей, индивидуальные идеалы или культурно-заданные стандарты, самооценка всегда носит субъективный характер; при этом ее показателями могут выступать адекватность и уровень.

Адекватность самооценивания выражает степень соответствия представлений человека о себе объективным основаниям этих представлений. *Уровень самооценки* выражает степень реальных и идеальных, или желаемых, представлений о себе. Адекватную самооценку (с тенденцией к завышению) можно приравнять к позитивному отношению к себе, к самоуважению, принятию себя, ощущению собственной полноценности. Низкая самооценка (с тенденцией к занижению), наоборот, может быть связана с негативным отношением к себе, неприятием себя, ощущением собственной неполноценности.

В процессе формирования самооценки важную роль играет сопоставление образов реального *Я* и *Я* идеального. Поэтому тот, кто достигает в реальности характеристик, соответствующих идеалу, будет иметь высокую самооценку. Если же человек эффективно рефлексирует разрыв между этими характеристиками и реальностью своих достижений, его самооценка, по всей вероятности, будет низкой.

Самооценка и отношение человека к себе тесно связаны с уровнем притязаний, мотиваций и эмоциональными особенностями личности. От самооценки зависит интерпретация приобретенного опыта и ожидания человека относительно самого себя и других людей.

Характеристика поведения личности в зависимости от ее самооценки

Люди с *завышенной самооценкой* гипертрофированно оценивают свои достоинства, ставят перед собой более высокие цели, чем те, которые они могут реально достигнуть, у них высокий уровень притязаний, не соответствующий их реальным возможностям. Здоровые качества личности: достоинство, гордость, самолюбие – перерождаются в высокомерие, тщеславие, эгоцентризм. Неадекватная самооценка своих возможностей и завышенный уровень притязаний обуславливают *чрезмерную самоуверенность*. Развитие излишней самоуверенности может выступать следствием соответствующего стиля

воспитания в семье и школе. Незаслуженные похвалы и поощрения способствуют формированию у такого человека сознания исключительности, искаженного представления о собственных возможностях, необъективной оценки результатов своей деятельности. Самоуверенные люди не склонны к самоанализу. Вкупе с некритичностью мышления, недисциплинированностью, отсутствием необходимого самоконтроля это ведет к принятию ошибочных решений и осуществлению рискованных поступков. Дальнейшая утрата чувства необходимой осторожности отрицательно влияет на безопасность, надежность и эффективность всей жизнедеятельности человека. Отсутствие или недостаточная потребность в самосовершенствовании затрудняет включение их в процесс самовоспитания.

Люди с *заниженной самооценкой* обычно ставят перед собой более низкие цели, чем те, которые могут достигнуть, преувеличивая значение неудач. При заниженной самооценке человек характеризуется другой крайностью, противоположной самоуверенности, – *чрезмерной неуверенностью в себе*. Неуверенность, часто объективно необоснованная, является устойчивым качеством личности и ведет к формированию у человека таких черт, как смирение, пассивность, «комплекс неполноценности». Это отражается и во внешнем виде человека: голова втянута в плечи, походка нерешительная, он хмур, не улыбочив. Окружающие иногда принимают такого человека за сердитого, злого, неконтактного, и следствием этого становится изоляция от людей, одиночество.

Развитию неуверенности в себе могут способствовать и некоторые субъективные факторы: тип высшей нервной деятельности, черты темперамента и т.д.

Например, неуверенность выступает в качестве одной из характеристик тревожности. Преодоление неуверенности через процесс самовоспитания затруднено из-за неверия человека в свои возможности, перспективы и конечный результат.

Наиболее благоприятна *адекватная самооценка*, предполагающая равное признание человеком как своих достоинств, так и недостатков. В основе оптимальной самооценки, выражающейся через положительное свойство личности – *уверенность*, лежат необходимый опыт и соответствующие знания. Уверенность в себе позволяет человеку регулировать уровень притязаний и правильно оценивать собственные возможности применительно к различным жизненным ситуациям. Уверенного человека отличают решительность, твердость, умение находить и принимать логические решения, последовательно их реализовывать.

Уверенный человек критически относится к допущенным ошибкам, анализируя их причины с тем, чтобы не повторить их вновь. Отсюда вывод: надо стремиться развивать у себя адекватную самооценку на основе самопознания.

Познав и оценив себя, человек может более сознательно, а не стихийно управлять своим поведением и заниматься самовоспитанием.

Вопросы для самоконтроля

1. Какие три составляющие выделяют в структуре Я концепции?

- А. Рефлекторная, интуитивная, оценочная
- Б. Когнитивная, рефлекторная, поведенческая
- В. Когнитивная, оценочная, поведенческая
- Г. Оценочная, поведенческая, рефлексивная

2. Личность – это ...:

- А. Результат биологического созревания
- Б. Результат биологической эволюции
- В. Субъект активного взаимодействия со средой
- Г. «Продукт» социальных и общественных отношений, субъект активного взаимодействия со средой

3. Я-концепция – система установок человека относительно самого себя:

- А. Меняется у каждого человека в процессе социализации.
- Б. Не меняется на протяжении всей жизни.
- В. Меняется только у некоторых людей.
- Г. Не меняется до 30 лет.

4. Отдельный человек, уникальное сочетание его врожденных и приобретенных качеств – это:

- А. Индивид
- Б. Личность
- В. Индивидуальность
- Г. Гражданин

5. Устойчивая система индивидуальных социально значимых черт человека – это...:

- А. Объект
- Б. Индивид
- В. Личность
- Г. Индивидуальность

6. Какая схема вызывает эффект неадекватности?

- А. Заниженная самооценка + высокий уровень притязаний личности.
- Б. Заниженная самооценка + низкий уровень притязаний личности.
- В. Завышенная самооценка + высокий уровень притязаний личности.
- Г. Адекватная самооценка + адекватный уровень притязаний личности.

7. Как называется представление человека о важности своей личности, деятельности среди других людей и оценивание себя и собственных качеств и чувств, достоинств и недостатков?

- А. Самооценка
- Б. Оценка личности
- В. Оценка других людей
- Г. Нет верного ответа

Практическое занятие 6. ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЛИЧНОСТИ

Вопросы для обсуждения на занятии

1. Дайте психологическую характеристику различных типов темперамента.

2. Назовите достоинства и недостатки каждого типа темперамента.

3. Из перечисленных ниже качеств выпишите те, которые характеризуют сангвиника, флегматика, холерика и меланхолика:

Повышенная активность, длительная работоспособность, энергичность, сдержанность, вспыльчивость, терпеливость, медленность движений и речи, медленная смена чувств и настроений, слабая эмоциональная возбудимость, бедность движений, малая активность, вялость, выразительность мимики и пантомимики, молчаливость, быстрая приспособляемость к новой обстановке, неуверенность в себе, повышенная эмоциональная возбудимость, выдержанность, однообразие мимики, подвижность, подавленность и растерянность при неудачах, быстрое возникновение и смена чувств и эмоциональных состояний, малая активность, малая адаптивность, невыразительность речи, ровное и спокойное настроение, сосредоточенность внимания.

4. Из приведенных ниже определений выберите те, которые наиболее правильно раскрывают понятие «характер», дайте обоснование своего решения.

А. Черты характера проявляются в любых обстоятельствах и условиях.

Б. Черты характера проявляются лишь в соответствующих или типичных обстоятельствах.

В. Свойство характера есть не что иное, как отношение личности к определенным сторонам деятельности.

Г. Свойства характера есть не что иное, как определенные способы действий.

Д. В характере проявляются и отношения личности, и способы действия, при помощи которых эти отношения осуществляются.

Е. Характер индивидуально своеобразен.

Ж. Черты характера социально типичны и индивидуально своеобразны.

5. Существует ли связь между способностями и успешностью выполнения деятельности?

6. Талант и гениальность. В чем сходство и различие?

Методики для диагностики

Опросник Г. Айзенка для диагностики типа темперамента.

Инструкция: Вам предлагается ответить на ряд вопросов. Отвечайте на каждый вопрос только «Да» или «Нет», ставя знак «+» или «-», не раздумывая, поскольку важна Ваша первая реакция.

Текст опросника

1. Часто ли вы испытываете тягу к новым впечатлениям, чтобы отвлечься, испытать сильные ощущения?
2. Часто ли вы чувствуете, что нуждаетесь в друзьях, которые могут вас понять, ободрить, выразить сочувствие?
3. Считаете ли вы себя беззаботным человеком?
4. Очень ли вам трудно отказываться от своих намерений?
5. Обдумываете ли вы свои дела не спеша, и предпочитаете ли подождать, прежде чем действовать?
6. Всегда ли вы сдерживаете свои обещания, даже если это вам невыгодно?
7. Часто ли у вас бывают спады и подъемы настроения?
8. Быстро ли вы обычно действуете и говорите и не тратите ли много времени на обдумывание?
9. Возникало ли у вас когда-нибудь чувство, что вы несчастны, хотя никакой серьезной причины для этого не было?
10. Верно ли, что на спор вы способны решиться на все?
11. Смущаетесь ли вы, когда хотите познакомиться с человеком противоположного пола, который вам симпатичен?
12. Бывает ли, что разозлившись, вы выходите из себя?
13. Часто ли вы действуете необдуманно, под влиянием момента?
14. Часто ли вас беспокоят мысли о том, что вам не следовало бы чего-нибудь делать или говорить?
15. Предпочитаете ли вы чтение книг встречам с людьми?
16. Верно ли, что вас легко задеть?
17. Любите ли вы часто бывать в компании?
18. Бывают ли у вас иногда такие мысли, которыми вам не хотелось бы делиться с другими людьми?
19. Верно ли, что иногда вы настолько полны энергии, что все горит в руках, а иногда чувствуете сильную вялость?
20. Стараетесь ли вы ограничить круг своих знакомств небольшим числом самых близких людей?
21. Много ли вы мечтаете?
22. Когда на вас кричат, отвечаете ли вы тем же?
23. Часто ли вас терзает чувство вины?
24. Все ли ваши привычки хороши и желательны?
25. Способны ли вы дать волю собственным чувствам и повсюду повеселиться в шумной компании?
26. Можно ли сказать, что нервы у вас часто бывают напряжены до предела?
27. Считают ли вас человеком «живым» и веселым?
28. После того как дело сделано, часто ли вы возвращаетесь к нему мысленно и думаете, что могли бы сделать лучше?
29. Верно ли, что вы обычно молчаливы и сдержанны, когда находитесь среди людей?
30. Бывает ли, что вы передаете слухи?
31. Бывает ли, что вам не спится оттого, что разные мысли лезут вам в голову?
32. Верно ли, что вам часто приятнее и легче прочесть о том, что вас интересует в книге, хотя можно быстрее и проще узнать об этом у друзей?

33. Бывает ли у вас сильное сердцебиение?
34. Нравится ли вам работа, которая требует пристального внимания (сосредоточенности)?
35. Бывают ли у вас приступы дрожи?
36. Верно ли, что вы всегда говорите о знакомых вам людях только хорошее, даже тогда, когда уверены, что они об этом не узнают?
37. Верно ли, что вам неприятно бывать в компании, где постоянно подшучивают друг над другом?
38. Верно ли, что вы раздражительны?
39. Нравится ли вам работа, которая требует быстроты действий?
40. Верно ли, что вам нередко не дают покоя мысли о разных неприятностях и «ужасах», которые могли бы произойти, хотя все кончилось благополучно?
41. Верно ли, что вы неторопливы в движениях?
42. Вы когда-нибудь опаздывали на свидание или на работу?
43. Часто ли вам снятся кошмары?
44. Верно ли, что вы такой любитель поговорить, что никогда не упустите удобного случая побеседовать с незнакомым человеком?
45. Беспокоят ли вас какие-нибудь боли?
46. Огорчились бы вы, если бы долго не могли видеться со своими друзьями?
47. Можете ли вы назвать себя нервным человеком?
48. Есть ли среди ваших знакомых такие, которые вам явно не нравятся?
49. Легко ли вас задевает критика ваших недостатков или вашей работы?
50. Могли бы вы сказать, что вы уверенный человек?
51. Трудно ли получить настоящее удовольствие от мероприятий, в которых много участников?
52. Беспокоит ли вас чувство, что вы чем-то хуже других?
53. Сумели бы вы внести оживление в скучную компанию?
54. Бывает ли, что вы говорите о вещах, в которых совсем не разбираетесь?
55. Беспокоитесь ли вы о своем здоровье?
56. Любите ли вы подшутить над другими?
57. Страдаете ли вы бессонницей?

Таблица 7

Ключ

Шкала	Номер вопроса	
	Да	Нет
Экстраверсия	1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56	5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51
Нейротизм	2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57	
Искренность	6, 24, 36	12, 18, 30, 42, 48, 54

Обработка результатов

Подсчитайте баллы по шкалам: Э – экстраверсия, Н – нейротизм, И – искренность, используя ключ. Каждый ответ, совпадающий с ключом, оценивается как один балл. Начинайте со шкалы И – искренность. По полученным результатам постройте диаграмму по макету на рисунке 1. При

анализе результатов исследования необходимо придерживаться следующих уровней выраженности показателей (таблица 6):

Таблица 8

Уровни выраженности показателей

Уровни выраженности показателей экстраверсии-интроверсии	Уровни выраженности показателей нейротизма	Уровни выраженности показателей искренности
0-5 – яркий интроверт 6-10 – интроверт 11-14 – среднее значение (общаетесь когда нужно) ≥ 15 – экстраверт ≥ 19 – яркий экстраверт	0-10 – низкий уровень нейротизма (эмоциональная устойчивость) 11 -15 – среднее значение нейротизма (эмоциональная впечатлительность) 16-20 – высокий уровень нейротизма (отдельные признаки расшатанности нервной системы) 21-24– очень высокий уровень нейротизма	0-3 норма человеческой лжи, ответам можно доверять 4 -5– сомнительно, но можно рассматривать 6-9 – неискренность в ответах свидетельствует о некоторой демонстративности поведения и ориентированности испытуемого на социальное одобрение, ответы недостоверны.

Шаг 3. Интерпретация результатов

Экстраверт. Деятельный, активный, общительный человек, легко вступающий и поддерживающий межличностные контакты. Хорошо разбирается в людях, прогнозирует их реакции и поведение. Он отзывчив, импульсивен, жизнерадостен, уверен в себе, стремится к лидерству. Не любит уединения, испытывает тягу к новым впечатлениям, риску. Его характеризует хорошая приспособляемость к среде, открытость в чувствах. Бывает несдержанным, ненадежным в общении.

Интроверт. Часто погружен в себя, испытывает трудности, устанавливая контакты с людьми и адаптируясь к реальности. В большинстве случаев интроверт спокоен, внешне сдержан, уравновешен, миролюбив, его действия продуманы и рациональны. Скромнен, склонен к уединению, предпочитает книги общению с людьми. Круг друзей у него невелик. Интроверт высоко ценит этические нормы, любит планировать будущее, задумывается над тем, что и как будет делать. Он не любит сильных впечатлений, волнений, стремится к спокойной, упорядоченной жизни.

Нейротизм (низкие оценки) – это эмоционально стабильные лица, характеризующиеся спокойствием, уравновешенностью, уверенностью, решительностью.

Нейротизм (высокие оценки) – это эмоционально неустойчивые лица, характеризующиеся неуравновешенностью нервно-психических процессов, а также лабильностью вегетативной нервной системы. Поэтому они легко возбудимы, для них характерны резкие колебания настроения,

чувствительность, обидчивость, а также тревожность, нерешительность, медлительность и мнительность.

Показатели экстраверсии – интроверсии и нейротизма (стабильности-нестабильности) взаимонезависимы и биполярны. Сочетание этих двух в разной степени выраженных свойств и создает неповторимое своеобразие личности. Связь факторно-аналитического описания личности с четырьмя классическими типами темперамента – холерическим, сангвиническим, флегматическим, меланхолическим – отражена в «круге Г. Айзенка», представленном на рисунке 1.



Рис.1

Вопросы для самоконтроля

1. Что относится к врожденным индивидуальным особенностям личности?

- А. Темперамент
- Б. Способности
- В. Характер
- Г. Память

2. Свойства нервной системы. Сангвиник:

- А. Сильный, уравновешенный, инертный
- Б. Слабый
- В. Сильный, уравновешенный, подвижный
- Г. Сильный, неуравновешенный

3. Свойства нервной системы. Меланхолик:

- А. Сильный, неуравновешенный
- Б. Сильный, уравновешенный, подвижный
- В. Слабый
- Г. Сильный, уравновешенный, инертный

4. Индивидуально-своеобразная, природно-обусловленная совокупность динамических проявлений психики, которые одинаково проявляются в разнообразной деятельности независимо от ее содержания, целей, мотивов, они остаются постоянными на протяжении жизни человека:

- А. Темперамент
- Б. Способность
- В. Характер
- Г. Воля

5. Индивидуально-психологические особенности человека, от которых зависит успешность приобретения им знаний, умений, навыков, но которые сами к наличию этих знаний, умений и навыков не сводятся:

- А. Характер
- Б. Способности
- В. Темперамент
- Г. Талант

6. Высшая степень развития способностей:

- А. Умение
- Б. Талант
- В. Обучение
- Г. Способность

7. Характеризует скорость протекания различных психических реакций и процессов, темп речи, динамику жестов, быстроту ума:

- А. Темп реакций
- Б. Интроверсия
- В. Экстраверсия
- Г. Направленность

Практическое занятие 7. МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРА ЛИЧНОСТИ

Вопросы для обсуждения на занятии

1. Охарактеризуйте взаимосвязь понятий «потребность» и «мотивация» личности.

2. Какие существуют виды мотивации? Дайте им характеристику.

3. Какова роль мотивации в развитии личности?

4. Охарактеризуйте поведение людей с различными типами направленности личности.

5. Перечислите основные виды мотивов учебной деятельности студентов. Дайте характеристику мотивам, которые лежат в основе вашего обучения в университете.

6. Из приведенных ниже 10 пунктов вычеркните неправильные утверждения.

1) Мотивы определяют не только цель, но и путь ее достижения.

2) Определение средств достижения цели предшествует в процессе мотивации возникновению потребности.

3) А. Маслоу считал, что человек рассматривает сразу несколько разных потребностей, находящихся между собой в комплексном взаимодействии.

4) Мотивация – это то, что инициирует активность, деятельность человека изнутри.

5) Иерархия потребностей в теории А. Маслоу относится в равной мере ко всем людям.

6) Все потребности человека находят осознанное устранение.

7) Потребность в самовыражении, по А. Маслоу, означает уважение человека другими в организации.

8) Не все цели обладают мотивационной силой.

9) Мотивирование составляет основу управления организацией.

10) Возможности использования заработной платы как стимулирующего средства ограничены.

6. Проанализируйте кейс и найдите возможные способы мотивирования сотрудницы.

Кейс «Апатия». В отделе маркетинга крупной фирмы введен курс «Права управления компьютером» в связи с переходом всей организации на единую систему статистической обработки данных по программе SPSS.

Одна из сотрудниц не приходит на занятия, ссылаясь на усталость. Она остается в отделе и пьет чай с двумя бывшими сотрудниками, которые пришли поздравить отдел с наступающим Новым годом.

Ответственный за прохождение сотрудниками курса компьютерного обучения возвращается в комнату, где осталась сотрудница, и тихо напоминает ей о необходимости идти на занятия. Она отвечает: «Да я просто не в состоянии сейчас заниматься компьютером. В конце года нет никаких сил». Ответственный не является начальником этой сотрудницы.

Методики для проведения диагностики

1. Опросник для диагностики направленности личности был разработан американским психологом В.М. Бассом, модифицирован чехословацкими учеными В. Смекалом и М. Кучером. Методика позволяет выявить степень выраженности трех основных ориентаций личности в профессиональной сфере: направленность на себя, на взаимодействие с партнерами и на задачу.

***Инструкция.** «На каждый пункт анкеты возможны три ответа, обозначенные буквами А, В и С. Из ответов на каждый пункт выберите тот, который лучше всего выражает вашу точку зрения, который для вас наиболее ценен или больше всего соответствует действительности. Букву вашего ответа (А, В, или С) напишите в лист для ответов в скобках против номера вопроса в столбике «Больше всего». Затем из ответов на тот же пункт выберите дальше всего отстоящий от вашей точки зрения, наименее ценный для вас или менее всего соответствующий действительности. Соответствующую букву напишите против номера пункта, но в рубрике «Меньше всего». Таким образом, для каждого пункта используют только две буквы. Оставшийся ответ не записывают нигде.*

Над вопросами не думайте слишком долго: первый выбор обычно бывает самым лучшим. Время от времени контролируйте себя: правильно ли вы записываете ответы – в те ли столбцы, во всех ли столбцах проставлены буквы. Если обнаружена ошибка, исправьте ее, но так, чтобы исправление было четко видно.

Текст опросника

1. Наибольшее удовлетворение в жизни дает:

- А. Оценка работы
- В. Сознание того, что работа выполнена хорошо
- С. Сознание, что находишься среди друзей

2. Если бы я играл в футбол, то хотел бы быть:

- А. Тренером, который разрабатывает тактику игры
- В. Известным игроком
- С. Капитаном команды, избранным остальными игроками

3. Лучшие преподаватели – это те, кто:

- А. Обладает индивидуальным подходом
- В. Увлечены своим предметом и вызывают интерес к нему
- С. Создают в коллективе атмосферу, в которой никто не боится высказать свою точку зрения

4. В глазах учеников самые плохие преподаватели те, кто:

- А. Не скрывает, что некоторые люди им несимпатичны
- В. Вызывают у всех дух соревнования
- С. Производят впечатление, что предмет, который они преподают, их не интересует

5. Я рад, когда мои друзья:

- А. Помогают другим, когда для этого представляется случай
- В. Всегда верны и надежны
- С. Интеллигентны, обладают широким кругом интересов

6. Лучшими друзьями считаются те:

- А. С кем складываются взаимные отношения

- В. Кто может больше, чем я
С. На кого можно надеяться
- 7. Я хотел бы быть известным, как те:**
А. Кто добился жизненного успеха
В. Может сильно любить
С. Отличается дружелюбием и приветливостью
- 8. Если бы я мог выбирать, я хотел бы быть:**
А. Научным работником
В. Начальником отдела
С. Опытным летчиком
- 9. Когда я был ребенком, я любил:**
А. Игры с друзьями
В. Успехи в делах
С. Когда меня хвалили
- 10. Больше всего мне не нравится, когда я:**
А. Встречаю препятствие при выполнении возложенной на меня задачи
В. Когда в коллективе ухудшаются товарищеские отношения
С. Когда меня критикует мой начальник
- 11. Основная роль школы должна заключаться в:**
А. Подготовке учеников к работе по специальности
В. Развитии индивидуальных способностей и самостоятельности
С. Воспитанию в учениках качеств, благодаря которым они могли бы уживаться с людьми
- 12. Мне не нравятся коллективы, в которых:**
А. Система далека от демократической
В. Человек теряет индивидуальность в общей массе
С. Невозможно проявить собственную инициативу
- 13. Если бы у меня было больше свободного времени, я бы использовал его:**
А. Для общения с друзьями
В. Для любимых дел и самообразования
С. Для беспечного отдыха
- 14. Мне кажется, что я способен на максимум достижений, когда:**
А. Работаю с симпатичными людьми
В. Работа меня удовлетворяет
С. Мои усилия достаточно вознаграждены
- 15. Я люблю:**
А. Высокую оценку окружающих
В. Чувство удовлетворения от выполненной работы
С. Приятно проводить время с друзьями
- 16. Если бы обо мне писали в газетах, мне хотелось бы, чтобы:**
А. Отметили дело, которое я выполнил
В. Похвалили меня за мою работу
С. Сообщили о том, что меня выбрали в комитет или совет
- 17. Лучше всего я учился бы, если бы преподаватель:**
А. Нашел ко мне индивидуальный подход
В. Подтолкнул меня к более интересной работе
С. Вызывал дискуссию по разбираемым вопросам.
- 18. Нет ничего хуже, чем:**
А. Оскорбление личного достоинства.

- В. Неуспех при выполнении важной задачи.
С. Потеря друзей.
- 19. Больше всего я ценю:**
А. Личный успех.
В. Общую работу.
С. Практические результаты
- 20. Очень мало людей:**
А. Действительно радуется выполненной работе
В. С удовольствием работают в коллективе
С. Выполняют работу по-настоящему хорошо
- 21. Я не переношу:**
А. Ссоры и споры
В. Отказ от всего нового
С. Людей, ставящих себя выше других
- 22. Я хотел бы:**
А. Чтобы окружающие считали меня своим другом
В. Помогать другим в общем деле
С. Вызывать восхищение других
- 23. На мой взгляд, начальник должен:**
А. Быть требовательным
В. Пользоваться авторитетом
С. Быть доступен для общения с подчиненными
- 24. На работе я хотел бы:**
А. Чтобы решения принимались коллективно
В. Самостоятельно работать над решением проблемы
С. Чтобы начальник признал мои достоинства
- 25. Я хотел бы прочитать книгу:**
А. Об искусстве хорошо уживаться с людьми
В. О жизни известного человека.
С. Типа «Сделай сам»
- 26. Если бы у меня были музыкальные способности, я хотел бы быть:**
А. Дирижером
В. Солистом
С. Композитором
- 27. Свободное время с наибольшим удовольствием провожу:**
А. Смотря детективные фильмы
В. В общении с друзьями
С. Занимаясь своим увлечением (хобби)
- 28. При условии одинакового финансового успеха я бы с удовольствием:**
А. Выдумал интересный конкурс
В. Выиграл бы в конкурсе
С. Организовал бы конкурс и руководил им.
- 29. Для меня важнее всего знать:**
А. Что я хочу сделать
В. Как достичь цели
С. Как привлечь других к достижению моей цели

30. Человек должен вести себя так, чтобы:

- А. Другие были довольны им
- В. Выполнить прежде всего свою задачу
- С. Не нужно было укорять его за работу

Обработка результатов

Обработка результатов производится в соответствии с представленным ниже «ключом». Если указанная в «ключе» буква занесена испытуемым в рубрику «Больше всего», то ему ставится «+» по данному виду направленности. Если же она расположена под индексом «Меньше всего», то ему ставится «-». Затем подсчитывают количество «+» и записывают их внизу бланка в соответствующие столбцы НС или ВД, или НЗ в зависимости от того, «ключ» какой шкалы использовался. Затем аналогично подсчитывается количество «-» по каждой шкале.

Количество «+» суммируется с количеством «-» (с учетом знака!), и к полученному числу прибавляется 30 (опять с учетом знака!). Этот показатель и характеризует уровень выраженности данного вида направленности. Общая сумма всех баллов по трем видам направленности должна быть равна 90. В противном случае нужно искать ошибку, допущенную при подсчете.

Таблица 9

Ключ к опроснику Б. Басса

Направленность на:					
себя (НС)		взаимодействие (ВД)		задачу (НЗ)	
1.А	16. В	1. С	16.С	1.В	16. А
2.В	17. А	2. С	17.С	2.А	17. В
3.А	18. А	3. С	18.С	3.В	18. В
4.А	19. А	4. В	19.В	4.С	19. С
5.В	20. С	5. А	20.В	5.С	20. А
6.С	21. С	6. А	21.А	6.В	21. В
7.А	22. С	7. С	22.А	7.В	22. В
8.С	23. В	8. В	23.С	8.А	23. А
9.С	24. С	9. А	24.А	9.В	24. В
10.С	25. В	10. В	25.А	10.А	25. С
11.В	26. В	11. С	26.А	11.А	26. С
12.В	27. А	12. А	27.В	12.С	27. С
13.С	28. В	13. А	28.С	13.В	28. А
14.С	29. А	14. А	29.С	14.В	29. В
15.А	30. С	15. С	30.А	15.В	30. В

Интерпретация результатов

Личностная направленность (направленность на себя — НС) связывается с преобладанием мотивов собственного благополучия, стремления к личному первенству, престижу. Такой человек чаще всего занят самим собой, своими

чувствами и переживаниями, и мало реагирует на потребности людей вокруг себя. В работе он видит, прежде всего, возможность удовлетворить свои притязания.

Коллективистскую направленность, или направленность на взаимные действия (ВД), характеризует ситуация, когда поступки человека определяются потребностью в общении, стремлением поддерживать хорошие отношения с товарищами по работе. Такой человек проявляет интерес к совместной деятельности.

Деловая направленность (направленность на задачу – НЗ) отражает преобладание мотивов, порождаемых самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми умениями и навыками. Обычно такой человек стремится сотрудничать с коллективом и добивается наибольшей продуктивности группы, а поэтому старается доказать точку зрения, которую считает полезной для выполнения поставленной задачи.

Необходимо отметить, что все три вида направленности не существуют абсолютно самостоятельно и независимо, а сочетаются друг с другом. Поэтому правильнее будет говорить в результате диагностики не о единственной, а о доминирующей направленности личности.

2. Методика для диагностики учебной мотивации студентов разработана на основе опросника А.А. Реана и В.А. Якунина. К 16 утверждениям вышеназванного опросника добавлены утверждения, характеризующие мотивы учения, выделенные В.Г. Леонтьевым, а также утверждения, характеризующие мотивы учения, полученные Н.Ц. Бадмаевой в результате опроса студентов и школьников. Это коммуникативные, профессиональные, учебно-познавательные широкие социальные мотивы, а также мотивы творческой самореализации, избегания неудачи и престижа.

Инструкция к тесту: *Оцените по 5-балльной системе приведенные мотивы учебной деятельности по значимости для вас: 1 балл соответствует минимальной значимости мотива, 5 баллов – максимальной.*

Текст методики

Учусь, потому что:

1. Мне нравится избранная профессия.
2. Чтобы обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности.
3. Хочу стать профессионалом.
4. Чтобы дать ответы на актуальные вопросы, относящиеся к сфере будущей профессиональной деятельности.
5. Хочу в полной мере использовать имеющиеся у меня задатки, способности и склонности к выбранной профессии.
6. Чтобы не отставать от друзей.
7. Чтобы работать с людьми, надо иметь глубокие и всесторонние знания.
8. Хочу быть в числе лучших студентов.
9. Хочу, чтобы наша учебная группа стала лучшей в институте.

10. Хочу заводить знакомства и общаться с интересными людьми.
11. Полученные знания позволят мне добиться всего необходимого.
12. Необходимо окончить институт, чтобы у знакомых не изменилось мнение обо мне как способном, перспективном человеке.
13. Хочу избежать осуждения и наказания за плохую учебу.
14. Хочу быть уважаемым человеком учебного коллектива.
15. Не хочу отставать от сокурсников, не желаю оказаться среди отстающих.
16. От успехов в учебе зависит уровень моей материальной обеспеченности в будущем.
17. Хочу успешно учиться, сдавать экзамены на «4» и «5».
18. Просто нравится учиться.
19. Попав в институт, вынужден учиться, чтобы окончить его.
20. Хочу быть постоянно готовым к очередным занятиям.
21. Хочу успешно продолжить обучение на последующих курсах, чтобы дать ответы на конкретные учебные вопросы.
22. Хочу приобрести глубокие и прочные знания.
23. В будущем думаю заняться научной деятельностью по специальности.
24. Любые знания пригодятся в будущей профессии.
25. Потому что хочу принести больше пользы обществу.
26. Хочу стать высококвалифицированным специалистом.
27. Хочу узнавать новое, заниматься творческой деятельностью.
28. Хочу предложить ответы по проблемам развития общества, жизнедеятельности людей.
29. Хочу быть на хорошем счету у преподавателей.
30. Хочу добиться одобрения родителей и окружающих.
31. Учусь ради исполнения долга перед родителями, родственниками (или другими людьми).
32. Знания придают мне уверенность в себе.
33. От успехов в учебе зависит мое будущее служебное положение.
34. Хочу получить диплом с хорошими оценками, чтобы иметь преимущество перед другими.

Ключ к тесту и обработка результатов теста

Шкала 1. Коммуникативные мотивы: 7, 10, 14, 32.

Шкала 2. Мотивы избегания: 6, 12, 13, 15, 19.

Шкала 3. Мотивы престижа: 8, 9, 29, 30, 34.

Шкала 4. Профессиональные мотивы: 1, 2, 3, 4, 5, 26.

Шкала 5. Мотивы творческой самореализации: 27, 28.

Шкала 6. Учебно-познавательные мотивы: 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24.

Шкала 7. Социальные мотивы: 11, 16, 25, 31, 33.

При обработке результатов тестирования необходимо подсчитать средний показатель по каждой шкале опросника.

Вопросы для самоконтроля

1. Переживаемое человеком состояние нужды в чем-либо и побуждающее его к активным действиям называется

А. Мотив

- Б. Желание
- В. Потребность
- Г. Интерес

2. Образ, которым руководствуется человек при выборе типа поведения и который определяет то, к чему он стремится, называется

- А. Интерес
- Б. Идеал
- В. Направленность
- Г. Мировоззрение

3. Система осознанных потребностей личности, побуждающих ее поступать в соответствии со своими взглядами, принципами и мировоззрением называется

- А. Идеалы
- Б. Ценности
- В. Убеждения
- Г. Интересы

4. Совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и относительно независимых от наличной ситуации называется:

- А. Мотивация
- Б. Направленность
- В. Индивидуальность
- Г. Самосознание

5. Система взглядов человека на окружающую его реальную действительность – это

- А. Направленность
- Б. Идеал
- В. Интерес
- Г. Мировоззрение

6. Специфическая познавательная направленность человека на изучение определенных явлений окружающего мира называется

- А. Идеал
- Б. Интерес
- В. Склонность
- Г. Убеждение

7. Стремление личности выбрать более легкие для себя цели, гарантирующие ей успех в различных ситуациях, называется

- А. Мотив достижения успеха
- Б. Мотив власти
- В. Мотив избегания неудач

Г. Мотив аффилиации

Практическое занятие 8. САМОРАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ

Вопросы для обсуждения на занятии

1. Охарактеризуйте саморазвитие как процесс и опишите его основные принципы.
2. Какие формы саморазвития вам известны.
3. Опишите возможные барьеры саморазвития и способы их преодоления.
4. Дайте характеристику основным этапам саморазвития.
5. Приведите примеры технологий, ориентированных на самопознание и саморазвитие личности.
6. Упражнение «Ладонка»

Описание упражнения. Каждый участник кладет на лист бумаги свою ладонь с разведенными в стороны пальцами и обводит ее контур. После этого предлагается в контуре, изображающем каждый из пальцев, написать какую-либо собственную цель, которую хотелось бы достигнуть в ближайшие три года («ваши пальцы показывают на то, чего вам хочется достигнуть»). А на самой ладонке – то, на кого или на что можно опереться при достижении этой цели, кто или что поможет на пути к ней («за что можно ухватиться ладонкой, продвигаясь к своим целям»).

Психологический смысл упражнения – одна из техник уточнения целей и осознания ресурсов, которые могут помочь в достижении задуманного.

Обсуждение. Каждый из участников говорит, что нового он понял о себе в процессе выполнения этого упражнения. По желанию участники также могут продемонстрировать свои рисунки группе и более подробно рассказать, какие именно цели они поставили и на что могут опереться при их достижении.

Практические задания

1. Подготовьтесь к эссе, написав к занятию творческую работу на тему «Роль саморазвития личности в жизни человека и общества».

Вопросы для самоконтроля

1. Саморазвитие – это:
 - А. Сознательная деятельность индивида, направленная на качественные изменения самого себя с целью формирования своей субъектности.
 - Б. Изучение самого себя, своих проявленных и затаившихся психических, эмоциональных, интеллектуальных и физических особенностей, мотивов поведения, талантов, действий и результатов размышлений.
 - В. Начало гармонии, единения и согласия с самим собой.

Г. Реализация потенциала личности, осуществление своего человеческого назначения, призвания.

2. Основной целью саморазвития является:

- А. Обучение
- Б. Достижение счастья
- В. Самовыражение
- Г. Самоактуализация

3. Что не является барьером саморазвития?

- А. Приверженность к стереотипам и шаблонам, ограничивающим мышление
- Б. Желание показать себя с лучшей стороны
- В. Нежелание и неспособность мобилизовать себя на личностные изменения
- Г. Боязнь брать на себя ответственность; нерешительность

4. Что является направлением саморазвития на физическом уровне?

- А. Заработок денег
- Б. Работа с дыханием
- В. Правильный жизненный путь
- Г. Развитие ума

5. Что является направлением саморазвития на духовном уровне жизни?

- А. Развитие возвышенных качеств
- Б. Постановка и движение целей
- В. Семейные отношения
- Г. Гармоничный отдых

6. Что не является моделью становления и развертывания потребности саморазвития по Ю.В. Мокерову?

- А. Внутреннее саморазвитие
- Б. Спонтанная модель саморазвития
- В. Саморазвитие как вызов
- Г. Саморазвитие по типу самоконструирования

7. Готовность человека к самосовершенствованию зависит от:

- А. Характера
- Б. Увлечения новой идеей
- В. Желания получать похвалу
- Г. Умения принимать все пожелания и замечания с благодарностью

Практическое занятие 9. ОБЩЕНИЕ КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЯВЛЕНИЕ. ОСОБЕННОСТИ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

Вопросы для обсуждения на занятии

1. Дайте характеристику понятию «общение».
2. В чем состоит различие общения человека и общения животных?
3. Какие существуют виды общения?
4. Какова роль различных видов общения в интеллектуальном развитии человека?
5. Что представляет собой деловое общение?
6. Какие выделяют стили делового общения? Как лучше строить деловое общение, если ваш партнер созидатель?
7. Какие нормы и принципы включает в себя этический кодекс делового общения?
8. Проанализируйте кейс и ответьте на вопросы: 1) Почему не получилось собеседование? 2) Как можно охарактеризовать героинь? 3) Какие ошибки в процессе общения были допущены героинями?

Кейс «Собеседование»:

Елизавета Михайловна Зайцева – опытный аудитор. Ей 42 года. Она окончила два университета. В 1986 году она получила диплом финансиста, а в 1998 г. – диплом юриста. Главное место в ее жизни занимает работа. Уже 5 лет она **работала** в должности аудитора в аудиторской фирме «Альфа», в которую поступила вскоре после гибели ее мужа в автомобильной катастрофе.

Детей у нее не было, а с мужем были прекрасные отношения. Поэтому неожиданная потеря любимого человека стала для нее настоящей трагедией. Она осунулась, постарела. Жизнь утратила для нее смысл. Чтобы как-то отвлечься от мрачных мыслей, она погрузилась в работу и преуспела на аудиторском поприще. С работой она успешно справлялась и была на хорошем счету у руководства фирмы. Чтобы как-то заполнить свободное время, Елизавета Михайловна начала работу над кандидатской диссертацией и почти ее закончила. Однако в последнее время здоровье ее ухудшилось. Она пережила инфаркт. Ездить на работу в фирму «Альфа» становилось тяжело. Дорога на общественном транспорте занимала почти два часа в один конец, а за руль автомобиля она не могла заставить себя сесть после гибели мужа.

Пришлось искать работу поближе к дому. На днях она узнала о том, что буквально в двух километрах от ее дома открывается новая аудиторская фирма «Бета», которая набирает сотрудников. Елизавета Михайловна направила по факсу резюме в фирму «Бета» и получила приглашение на собеседование. В ночь перед собеседованием она плохо спала, продумывала различные варианты вопросов и возможные ответы на них.

Утром, одевшись в строгий черный костюм и безукоризненно чистую блузку, Елизавета Михайловна взяла с собой список собственных научных работ и направилась на собеседование. Она пешком дошла до фирмы «Бета» и

точно в назначенный час постучала в дверь кабинета, в котором должно было проходить собеседование. Каково же было ее удивление, когда вместо коллег-аудиторов перед ней предстала развязная девица в пестром свитере и потрепанных джинсах с сигаретой в зубах.

«Входите», – бойко проговорила Марина, молодой психолог, осуществляющий отбор персонала в аудиторскую фирму «Бета». Марине 23 года, она никогда не отличалась усидчивостью. Дискотеки, вечеринки и КВН занимали ее в студенческие годы куда больше, чем занятия в университете. Марина еле-еле «на тройки» окончила частный университет и получила диплом психолога. Спасибо, бойфренд Борис помог устроиться в фирму «Бета» к своему дяде – директору.

Однако при всех своих недостатках Марина обладала одним достоинством – она умела произвести впечатление, «пустить пыль в глаза». Она очень любила использовать проективные тесты. «Нарисуйте дерево» или «Дополните рисунки», – многозначительно говорила она. В ее распоряжении имелись также популярные психологические опросники: ММРІ, 16-факторный личностный опросник Кеттелла, цветовой тест Люшера. Такие тесты хорошо известны специалистам, они валидны, надежны, информативны. Единственный их «недостаток» – они должны использоваться строго по назначению, т.е. в клинических условиях. В случае использования подобных тестов при отборе кандидатов или уже работающих сотрудников у кадровой службы может оказаться масса избыточной и ненужной для реального управления информации. Но все это мало интересовало Марину, главное – она выглядела «современным психологом».

Елизавета Михайловна растерялась, но Марина быстро овладела ситуацией. «Что здесь надо этой старой мымре», – подумала она, а вслух произнесла: «Покажите Ваше резюме».

Быстро просмотрев резюме и не глядя на собеседницу, Марина задала первый вопрос:

- А почему это Вы собираетесь уходить из такой известной фирмы?

- Мне очень далеко ездить, – был ответ.

- А Вы что же, не знали, когда туда приходили, что Вам так далеко ездить? – не унималась Марина.

На этот вопрос Елизавета Михайловна, готовившаяся к беседе по профессиональным вопросам, не нашла ответа.

- А зачем Вам второе высшее образование? – задала вопрос «по существу» Марина.

- А Вы – аудитор? – в свою очередь спросила Елизавета Михайловна.

- Нет, ответила Марина.

- Вот поэтому Вы мне и задаете этот вопрос. Аудиторы знают, зачем им нужно и юридическое образование. Позвольте мне поговорить с аудиторами вашей компании, – попросила Елизавета Михайловна.

- Ну, нарисуйте сначала неизвестное животное, – не сдавалась Марина и протянула Елизавете Михайловне бумагу и карандаш.

Елизавета Михайловна рассеяно оглянулась и с изумлением увидела, что над «неизвестным животным» уже «пыхтят» двое немолодых мужчин в дальнем углу комнаты.

- А в мешках вам попрыгать не нужно? – спросила Елизавета Михайловна и вышла из комнаты.

Вопросы для самоконтроля

1. Какое общение происходит с помощью звуков и слов?

- А. Вербальное
- Б. Невербальное
- В. Формальное
- Г. Неформальное

2. Какое общение происходит лицом к лицу?

- А. Неформальное
- Б. Непосредственное
- В. Опосредованное
- Г. Невербальное

3. В каком общении нет формальных правил общения?

- А. Вербальное
- Б. Непосредственное
- В. Неформальное
- Г. Формальное

4. К формам делового общения не относится:

- А. Совещание
- Б. Переговоры
- В. Пресс-конференция
- Г. Беседа

5. _____ – это связь между людьми, во время которой появляется психологический контакт, который проявляется во взаимовлиянии, понимании, переживании, и в обмене информацией, мыслями, идеями, эмоциями?

- А. Встреча
- Б. Общение
- В. Взросление
- Г. Конфликт.

6. Вид общения, когда регламентированы и содержание, и средства общения, вместо знания личности собеседника обходятся знанием его социальной роли, называется _____

7. Формальное общение, когда отсутствует стремление понять и учитывать особенности личности собеседника, используется набор выражений лица, жестов, стандартных фраз, позволяющих скрыть истинные эмоции, отношение к собеседнику называется _____

Практическое занятие 10. СТРУКТУРА ПРОЦЕССА ОБЩЕНИЯ. КОММУНИКАТИВНАЯ СТОРОНА ОБЩЕНИЯ

Вопросы для обсуждения на занятии

1. В чем специфика человеческой коммуникации?
2. Назовите средства коммуникации.
3. Чем отличаются язык и речь?
4. Какие существуют барьеры в общении и почему они возникают?
5. Каким образом барьеры социально-культурных различий связаны с ценностями субъектов общения?
6. Охарактеризуйте системы невербальной коммуникации.
7. Какую роль играют невербальные средства в процессе общения? В чем сложность интерпретации данных средств коммуникации?
8. Упражнение «Спина к спине». Цель проведения упражнения – получить опыт общения, недоступный в повседневной жизни, и понять значение невербальных средств в процессе общения.

Двое участников группы садятся спиной к спине друг к другу и стараются в таком положении в течение 3–5 минут поддержать разговор. По окончании они делятся своими ощущениями.

Далее проводится обсуждение: был ли такой разговор похож на знакомые жизненные ситуации, например, телефонный разговор; в чем отличия; легко ли было вести разговор; какой получается беседа – более откровенной или нет. Остальные участники группы также могут поделиться своими впечатлениями.

8. Внимательно всмотритесь в изображение лиц на рисунке 2, и по некоторым деталям постарайтесь определить эмоциональное состояние в каждом случае. Объясните, по каким признакам вы это сделали.

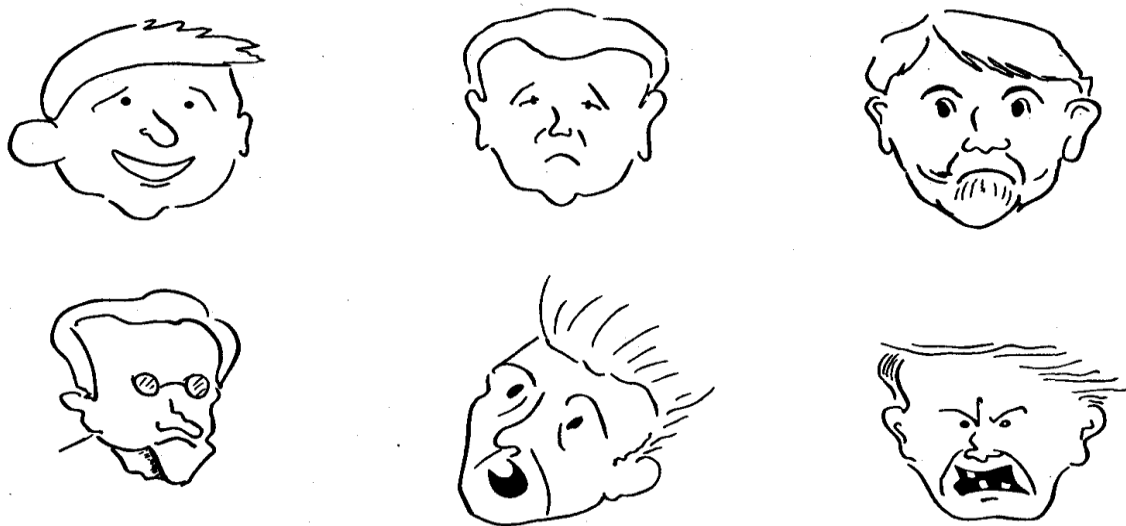


Рис.2

Методика для диагностики

Тест «Коммуникабельны ли вы?» направлен на диагностику уровня общительности.

Инструкция: На каждый из 16 вопросов вы можете ответить «да», «нет», «иногда».

1. Вам предстоит ординарная деловая встреча. Выбивает ли вас из колеи ее ожидание?

2. Не откладываете ли вы визит к врачу до тех пор, пока станет уже невозможно?

3. Вызывает ли у вас смятение или неудовольствие поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком-либо совещании, собрании, мероприятии?

4. Вам предлагают выехать в командировку в город, где вы никогда не бывали. Приложите ли вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?

5. Любите ли вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?

6. Раздражаетесь ли вы, если незнакомый человек на улице обратится к вам с просьбой показать дорогу?

7. Верите ли, что существует проблема «отцов и детей» и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?

8. Постесняетесь ли напомнить знакомому, что он забыл вернуть вам 1000 рублей, которые занял несколько месяцев назад?

9. В ресторане либо столовой вам подали явно недоброкачественное блюдо – промолчите ли вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?

10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он. Это так?

11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была?

12. Избегаете ли вы участвовать в комиссии по рассмотрению конфликтной ситуации?

13. У вас есть сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры и никаких «чужих мнений» на этот счет вы не принимаете. Так ли это?

14. Предпочтете ли вы промолчать, если услышите явно ошибочное суждение по хорошо известному вам вопросу или факту?

15. Вызывает ли у вас **раздражение** чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?

16. Охотнее ли вы излагаете свою точку зрения (мнение, оценку) в письменном виде, чем в устной форме?

Теперь оцените ваши ответы: за каждое «да» – 2 балла, «иногда» – 1 балл, «нет» – 0. Суммируйте общее число баллов.

Интерпретация результатов:

30-32 балла: Вы явно некоммуникабельны, и это ваша беда, так как страдаете от этого сами. Но и близким людям нелегко, на вас трудно положиться в деле, которое требует групповых усилий. Старайтесь стать общительнее, контролируйте себя.

25-29 баллов: Вы замкнуты, неразговорчивы, предпочитаете одиночество, поэтому у вас, наверное, мало друзей. Новая работа и

необходимость новых контактов с людьми тяготит вас. Вы знаете эту особенность своего характера и бываете недовольны своей судьбой. В вашей власти переломить эти особенности характера. Разве не бывает это при какой-либо сильной увлеченности – вы приобретаете «вдруг» полную коммуникабельность? Стоит только встряхнуться.

19-24 балла: В известной степени общительны и в незнакомой обстановке чувствуете себя вполне уверенно. Новые проблемы вас не пугают. И все же с новыми людьми вы сходитесь с оглядкой. В спорах и диспутах участвуете неохотно. В ваших высказываниях порой слишком много сарказма без всякого на то основания. Эти недостатки исправимы, помните об этом.

14-18 баллов: У вас нормальная коммуникабельность. Вы любознательны, охотно слушаете интересного собеседника, достаточно терпеливы в общении с другими, отстаиваете свою точку зрения без вспыльчивости. Без неприятных переживаний идете на встречу с новыми людьми. В то же время не любите шумных компаний. Экстравагантные выходки и многословие вызывают у вас раздражение.

9-13 баллов: Вы весьма общительны (порой, быть может, даже сверх меры). Любопытны, разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, что вызывает раздражение окружающих. Охотно знакомитесь с новыми людьми. Любите бывать в центре внимания, никому не отказываете в просьбах, хотя не всегда можете их выполнить. Бывает, вспылите, но быстро отходите, чего вам недостает – так это усидчивости, терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами. При желании, однако, вы сможете себя заставить не отступить.

4-8 баллов: Вы, должно быть, «рубаха-парень». Общительность бьет у вас ключом, вы всегда в курсе всех дел. Любите принимать участие во всех дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у вас хандру. Охотно берете слово по любому вопросу, даже если имеете о нем поверхностное представление. Беретесь за любое дело, хотя далеко не всегда можете успешно довести его до конца. Задумайтесь над этими фактами.

3 балла и менее: Ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к вам никакого отношения. Беретесь судить о проблемах, в которых совершенно некомпетентны. Вольно или невольно часто бываете причиной разного рода конфликтов в вашем окружении. Вспыльчивы, обидчивы, нередко бываете необъективны. Серьезная работа – не для вас. Людям трудно с вами. Следует основательно поработать над собой. Прежде всего, воспитывайте в себе терпеливость и сдержанность, уважительно относитесь к людям.

Вопросы для самоконтроля

1. Какая сторона общения состоит в обмене информацией между общающимися индивидами?

А. Когнитивная

Б. Интерактивная

- В. Перцептивная
- Г. Коммуникативная

2. Процесс, появляющийся при взаимодействии людей на основании естественного общения и проходящий в форме понимания и восприятия человека человеком – это:

- А. Перцептивная сторона общения
- Б. Когнитивная сторона общения
- В. Интерактивная сторона общения
- Г. Коммуникативная сторона общения

3. _____ – это взаимодействие социальных единиц, каждая из которых осознает свою субъективность, чаще всего оно выражается с помощью языковых и других культурных кодов.

- А. Перцептивная сторона общения
- Б. Интерактивная сторона общения
- В. Когнитивная сторона общения
- Г. Коммуникативная сторона общения

4. _____ – это психологические трудности, возникающие в процессе общения, служащие причиной конфликтов, или препятствующие взаимопониманию или взаимодействию.

- А. Коммуникативный барьер
- Б. Возрастной барьер
- В. Психологический барьер
- Г. Имущественный барьер

5. Использование жаргонов и терминологий – это:

- А. Фонетический барьер
- Б. Стилистический барьер
- В. Барьер логического восприятия
- Г. Смысловой барьер

6. Какое общение происходит с помощью звуков и слов?

- А. Вербальное
- Б. Невербальное
- В. Формальное
- Г. Неформальное

7. Какое общение происходит лицом к лицу?

- А. Неформальное
- Б. Непосредственное
- В. Опосредованное
- Г. Невербальное

Практическое занятие 11. СТРУКТУРА ПРОЦЕССА ОБЩЕНИЯ. ИНТЕРАКТИВНАЯ И ПЕРЦЕПТИВНАЯ СТОРОНЫ ОБЩЕНИЯ

Вопросы для обсуждения на занятии

1. Дайте характеристику перцептивной стороны общения
2. На что мы обращаем внимание при первой встрече с человеком?
3. Какие механизмы социальной перцепции являются наиболее распространенными с вашей точки зрения?
4. Что общего и каковы различия между эмпатией и индентификацией?
5. Почему каузальную атрибуцию часто называют «коварным» механизмом социальной перцепции?
6. Какие факторы способствуют формированию аттракции?
7. Почему возможны искажения воспринимаемого образа?
8. Каким образом влияют установки на восприятие и понимание людей?
9. В чем сущность интерактивной стороны общения?
10. Какие три Эго состояния в структуре личности выделяет Э. Берн, и как эти состояния влияют на эффективность общения?
11. Определите, с какой психологической позиции Я-состояния произносились следующие высказывания:
 1. На картину современного художника
 - А) Бред какой-то! Что же это должно означать?
 - Б) Эта картина в соответствии с выставленной ценой стоит триста тысяч.
 - В) О, какой прелестный цвет!
 2. На требование отчета о проделанной работе
 - А) Наш начальник никак не отучится быть надсмотрщиком.
 - Б) Я знаю, что отчет потребует начальству к 17 часам.
 - В) Что бы я ни делала, я все равно не могу угодить своему начальнику.
 3. На звуки рок-музыки
 - А) Какую ужасную музыку слушают наши дети.
 - Б) Эта мелодия вызывает у меня желание танцевать.
 - В) Мне трудно думать, когда звучит такая громкая музыка.
 4. На опоздание сотрудника
 - А) Он выглядит так, будто не смыкал глаз сегодня ночью.
 - Б) Если он не может рассчитывать свое время, остальные сотрудники будут этим недовольны.
 - В) Хотел бы я веселиться, не замечая времени.

Методики для диагностики

1. Тест «Транзактный анализ общения»

Инструкция: *Оцените приведенные ниже высказывания в баллах от 0 до 10.*

1. Мне порой не хватает выдержки.
2. Если мои желания мешают мне, то я умею их подавлять.

3. Родители, как более взрослые люди, должны устраивать семейную жизнь своих детей.
4. Я иногда преувеличиваю свою роль в каких-либо событиях.
5. Меня провести нелегко.
6. Мне бы нравилось быть воспитателем
7. Бывает, мне хочется подурочиться, как маленькому.
8. Думаю, что правильно понимаю все происходящие события.
9. Каждый должен выполнять свой долг.
10. Нередко я поступаю не как надо, а как хочется.
11. Принимая решения, я стараюсь продумать его последствия.
12. Младшее поколение должно учиться у старших, как ему следует жить.
13. Я, как и многие люди, бываю обидчив.
14. Мне удастся видеть в людях больше, чем они говорят о себе.
15. Дети должны, безусловно, следовать указаниям родителей.
16. Я – **увлекающийся** человек.
17. Мой основной критерий оценки человека – объективность.
18. Мои взгляды непоколебимы.
19. Бывает, что я не уступаю в споре лишь потому, что не хочу уступать.
20. Правила оправданны лишь до тех пор, пока они полезны.
21. Люди должны соблюдать все правила независимо от обстоятельств.

Обработка результатов

Подсчитайте сумму баллов по строкам

I. Состояние «ребенок»: 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19.

II. Состояние «взрослый»: 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20.

III. Состояние «родитель»: 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21.

Интерпретация результатов. Если получилась формула II-I-III, то человек обладает чувством ответственности, в меру импульсивен и не склонен к назиданиям и поучениям. Если формула III-I-II, то для человека характерна категоричность в суждениях и действиях, возможно излишнее проявление самоуверенности при взаимодействии с людьми, чаще всего человек говорит без сомнения то, что думает и знает, не заботясь о последствиях слов и действий. Если на первом месте в формуле «I», то человек может проявлять склонность к научной работе, хотя и не всегда умеет управлять своими эмоциями.

2. Опросник для диагностики способности к эмпатии (А. Мехрабиен, Н. Эпштейн)

Инструкция: Прочитайте утверждения и, ориентируясь на то, как вы ведете себя в подобных ситуациях, выразите свое согласие «+», или несогласие «-» с каждым из них.

1. Меня огорчает, когда я вижу, что незнакомый человек чувствует себя среди других людей одиноко.
2. Люди преувеличивают способность животных чувствовать и переживать.
3. Мне неприятно, когда люди не умеют сдерживаться, и открыто проявляют свои чувства.

4. Меня раздражает в несчастных людях то, что они себя сами жалеют.
5. Когда со мной кто-то рядом нервничает, я тоже начинаю нервничать.
6. Я считаю, что плакать от счастья глупо.
7. Я близко принимаю проблемы своих друзей.
8. Иногда песни о любви вызывают у меня много чувств.
9. Я сильно волнуюсь, когда должен сообщить людям неприятное для них известие.
10. На мое настроение сильно влияют окружающие меня люди.
11. Я считаю иностранцев холодными и бесчувственными.
12. Мне хотелось бы получить профессию, связанную с общением с людьми.
13. Я не слишком расстраиваюсь, когда мои друзья поступают необдуманно.
14. Мне очень нравится наблюдать, как люди принимают подарки.
15. По-моему, одинокие люди часто бывают недоброжелательными.
16. Когда я вижу плачущего человека, то и сам расстраиваюсь.
17. Слушая некоторые песни, я порой чувствую себя счастливым.
18. Когда я читаю книгу (роман, повесть), то так переживаю, как будто то, о чем читаю, происходит на самом деле.
19. Когда я вижу, что с кем-то плохо обращаются, то всегда сержусь.
20. Я могу оставаться спокойным, даже если все вокруг волнуются.
21. Если мой друг или подруга начинают обсуждать со мной свои проблемы, я стараюсь перевести разговор на другую тему.
22. Мне неприятно, когда люди, смотря кино, вздыхают и плачут.
23. Чужой смех меня не заражает.
24. Когда я принимаю решение, отношение других людей к нему, как правило, роли не играет.
25. Я теряю душевное спокойствие, если окружающие чем-то угнетены.
26. Я переживаю, если вижу людей, легко расстраивающихся из-за пустяков.
27. Я очень расстраиваюсь, когда вижу страдания животных.
28. Глупо переживать по поводу того, что происходит в кино. Или о чем читаешь в книге.
29. Я очень расстраиваюсь, когда вижу беспомощных старых людей.
30. Чужие слезы вызывают у меня раздражение.
31. Я очень переживаю, когда смотрю фильм.
32. Я могу оставаться равнодушным к любому волнению вокруг.
33. Маленькие дети плачут без причины.

Обработка результатов

Сопоставьте ответы с ключом и подсчитайте количество совпадений.

Согласен «+» 1, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 18, 19, 25, 26, 27, 29, 31.

Не согласен «-» 2, 3, 4, 6, 11, 13, 15, 20, 21, 22, 23, 24, 28, 30, 32, 33.

Полученное общее количество совпадений (сумму баллов) сравните с шкалой:

Уровень эмпатических тенденций:

Высокий 33-26; средний 25-17; низкий 16-8; очень низкий 7-0 – для юноши.

Высокий 33-30; средний 29-23; низкий 22-17; очень низкий 16-0 – для девушки

Вопросы для самоконтроля

1. _____ – понимание путем эмоционального чувствования в переживании другого.

- А. Идентификация
- Б. Социально-психологическая рефлексия
- В. Стереотипизация
- Г. Эмпатия

2. Особая форма восприятия и познания другого человека, основанная на формировании по отношению к нему устойчивого позитивного чувства называется _____.

3. Механизмом социальной перцепции не является:

- А. Социальная рефлексия
- Б. Эмпатия
- В. Аттракция
- Г. Ассимиляция

4. Процесс и результат самовосприятия человека в социальном контексте называется:

- А. Эффект первичности и новизны
- Б. Каузальная атрибуция
- В. Социальная рефлексия
- Г. Социальная аттракция

5. Процесс, появляющийся при взаимодействии людей на основании естественного общения и проходящий в форме понимания и восприятия человека человеком – это:

- А. Перцептивная сторона общения
- Б. Когнитивная сторона общения
- В. Интерактивная сторона общения
- Г. Коммуникативная сторона общения

6. Какая сторона общения состоит в обмене информацией между общающимися индивидами?

- А. Когнитивная
- Б. Интерактивная
- В. Перцептивная
- Г. Коммуникативная

7. Организация взаимодействия людей и регулирование их поведения – это:

- А. Когнитивная сторона общения
- Б. Интерактивная сторона общения
- В. Перцептивная сторона общения
- Г. Нет верного ответа

Практическое занятие 12. КОНФЛИКТ КАК ФОРМА СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Вопросы для обсуждения на занятии

1. Дайте определение понятию «конфликт».
2. Какие выделяют классификации конфликтов?
3. Опишите конструктивные и деструктивные последствия конфликтов.
4. Охарактеризуйте стратегии поведения в конфликте.
5. Какая стратегия поведения в конфликте, на ваш взгляд, является наиболее эффективной?
6. В чем заключаются отличия стратегии «компромисс» от стратегии «сотрудничество»?

Методика для диагностики

Методика определения стратегии поведения в конфликтной ситуации разработана американскими психологами К. Томасом и Р. Килменом, адаптирована Н.В. Гришиной.

***Инструкция:** Перед вами ряд утверждений, которые помогут определить некоторые особенности вашего поведения. Здесь не может быть ответов «правильных» и «ошибочных». Люди различны, и каждый может высказать свое мнение. Имеется два варианта утверждений (А, Б), из которых вам необходимо выбрать один, в большей степени соответствующий вашим взглядам, вашему мнению о себе. В протоколе исследования поставьте крестик для каждого номера утверждения по одному из двух его вариантов – А или Б.*

Текст методики

1. А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
Б. Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.
2. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.
Б. Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого человека и моих собственных.
3. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
Б. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
4. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.
Б. Я стараюсь не задеть чувств другого человека.
5. А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.
Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6. А. Я пытаюсь избежать неприятностей для себя.
Б. Я стараюсь добиться своего.
7. А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
Б. Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться своего.
8. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

- Б.** Я первым делом стараюсь ясно определить суть всех затронутых интересов и спорных вопросов.
9. **А.** Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
Б. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10. **А.** Я твердо стремлюсь добиться своего.
Б. Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. **А.** Первым делом я стремлюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые вопросы.
Б. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.
12. **А.** Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
13. **А.** Я предлагаю среднюю позицию.
Б. Я настаиваю, чтобы все было сделано по-моему.
14. **А.** Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.
Б. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
15. **А.** Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.
Б. Я стараюсь делать все необходимое, чтобы избежать напряженности.
16. **А.** Я стараюсь не задеть чувств другого.
Б. Я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. **А.** Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.
Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. **А.** Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
19. **А.** Первым делом, я стараюсь ясно определить суть всех затронутых интересов и спорных вопросов.
Б. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
20. **А.** Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
Б. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
21. **А.** Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к другому.
Б. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22. **А.** Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.
Б. Я отстаиваю свою позицию.
23. **А.** Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
Б. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность при решении спорного вопроса.
24. **А.** Если позиция другого кажется мне очень важной, я постараюсь пойти ему навстречу.
Б. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
25. **А.** Я пытаюсь убедить другого в своей правоте.
Б. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргументам другого.
26. **А.** Я обычно предлагаю среднюю позицию.
Б. Я почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас.
27. **А.** Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
Б. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28. **А.** Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.
Б. Улаживая ситуацию, я обычно стремлюсь найти поддержку у другого.
29. **А.** Я предлагаю среднюю позицию.
Б. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий.

30. А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

Б. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно могли добиться успеха.

Обработка результатов:

После заполнения протокола исследования производится суммарный подсчет баллов, совпавших с ключом. При этом, например, если испытуемый в первой паре утверждений выбрал утверждение А (1А), то ему присваивается один балл по стилю «Приспособление». Аналогичным образом присваиваются баллы и по оставшимся 29 парам утверждений. Общее количество баллов по каждой стратегии поведения записывается в строке «Итого» ключа. Стратегия поведения, набравшая максимальное количество баллов, является характерной, доминирующей стратегией поведения в конфликте.

Таблица 9

Ключ

	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1	2	3	4	5	6
1			А	Б	
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А
итог					

Интерпретация результатов

Общая характеристика стратегий поведения в конфликте:

1. *Соперничество*. Отличительная особенность в том, что человек стремится добиться своего, во что бы то ни стало отстоять собственную

позицию, заставить окружающих принять именно это видение решения проблемы. Тот, кто придерживается этой стратегии, пытается заставить окружающих принять его точку зрения, мнение других его не интересует.

2. *Сотрудничество*. Предполагает совместное решение проблемы, породившей конфликт. При этой стратегии участники признают право друг друга на собственное мнение и готовы его понять, что дает им возможность проанализировать причины разногласий и найти приемлемый для всех выход. Тот, кто опирается на сотрудничество, не старается добиться своей цели за счет других, а ищет решение проблемы.

3. *Компромисс*. Снятие противоречия осуществляется на основе взаимных уступок. Этот стиль характеризуется принятием точки зрения другой стороны, но до определенной степени. Есть вероятность того, что через некоторое время могут появиться последствия компромиссного решения, например, неудовлетворенность «половинчатыми» решениями. Кроме того, конфликт в несколько измененной форме может возникнуть вновь, так как породившая его проблема осталась неразрешенной.

4. *Избегание*. Для того, кто придерживается этой стратегии, характерно уклонение от разрешения конфликта, его игнорирование. Эта стратегия может быть уместна, если ситуация может разрешиться сама собой (это бывает редко, но все же бывает) и если сейчас нет условий для эффективного разрешения конфликта, **то** через некоторое время они появятся.

5. *Приспособление*. Этот стиль проявляется в односторонних уступках: действуя совместно с кем-либо, человек уступает другому и не пытается отстаивать собственные интересы, приносит их в жертву ради интересов противоположной стороны. Приверженцы такой стратегии поведения стараются не допустить проявления признаков конфликта, призывая к солидарности. При этом часто игнорируется проблема, лежащая в основе конфликта. В результате может временно наступить покой. Отрицательные эмоции не выплескиваются, но накапливаются. Рано или поздно нерешенная проблема и накопившиеся отрицательные эмоции приведут все-таки к конфликту, последствия которого могут оказаться дисфункциональными.

Практические задания

1. Для закрепления знаний о сущности конфликта, развития навыка анализа конфликтных ситуаций различных типов и формирования умения принимать управленческие решения в сложных ситуациях социального взаимодействия студентам необходимо выполнить практические задания.

Для решения задач необходимо самостоятельно проработать литературу по соответствующей теме.

Задания выполняются индивидуально. Варианты решения задач должны быть достаточно развернутыми, обоснованными и опираться на использование основных понятий дисциплины.

Задача 1. Жильцы нескольких квартир, расположенных на верхнем этаже десятиэтажного дома, решили поставить дверь, отгораживающую их общую лестничную площадку. Решение было принято единогласно: всем нравилось, что это обеспечит большую безопасность и даст возможность использовать пространство лестничной площадки для размещения каких-то вещей. Стоимость установки двери разделили поровну между всеми квартирами, собрали деньги, и дело было сделано. Однако через некоторое время замок на двери сломался. Один из жильцов пошел по квартирам собирать деньги на новый замок, но первая же из его соседок сказала, что денег она не даст: «Давайте соберемся все и выясним, кто сломал замок, пусть он и платит. А не выясним, так пусть ставят за свой счет замок те, кто загромоздил площадку своими сундуками и холодильниками. Я ничего на площадку не выставляла, мне дверь и не нужна».

Вопрос. Как поступить в подобной ситуации? Какие варианты решения проблемы вы могли бы предложить?

Ответ. «Ну что же, – ответил жилец. – Созовем собрание и большинством голосов решим этот вопрос». Когда он пришел к следующему соседу и рассказал ему о своем разговоре с соседкой, тот сказал: «Послушай, не надо никакого собрания по этому поводу, ты только представь: начнутся подозрения, взаимные обвинения, пререкания. В результате мы рассоримся, а платить ее все равно заставить нельзя, да и замок вообще нельзя будет поставить, если она воспротивится его установке. Давай не будем требовать с нее денег. От каждого из остальных потребуются всего на несколько рублей больше, а разрушить добрососедские отношения – это обойдется для всех гораздо дороже». Так мы и сделали. Соседке торжественно преподнесли новый ключ. Потенциальный конфликт был предотвращен, и мир между соседями сохранился.

Задача 2

На районной метеостанции работали 11 женщин. Их рабочие места находились в одной комнате. Коллектив был очень дружный. Вместе собирались на праздники, были доброжелательны на работе и вне ее. Однажды они решили, что общаются недостаточно интенсивно и переставили рабочие столы в форме «каре». Сели лицом друг к другу. Через три месяца лаборатория раскололась на несколько враждующих группировок. Всеобщее дружелюбие исчезло. Стали возникать конфликты.

Вопрос. С чем связано возникновение конфликта? Как разрешить противоречия?

Ответ. Необходимо было поставить столы вдоль стен так, чтобы работницы сидели спиной друг к другу (а не лицом). Через месяц конфликты исчезли. Хорошие отношения восстановились, но без прежней сердечности. У

каждого должно быть время, когда хочется побыть наедине. У каждого должно быть личное пространство.

2. Провести анализ любого конфликта и описать его по алгоритму, представленном на рис.3:

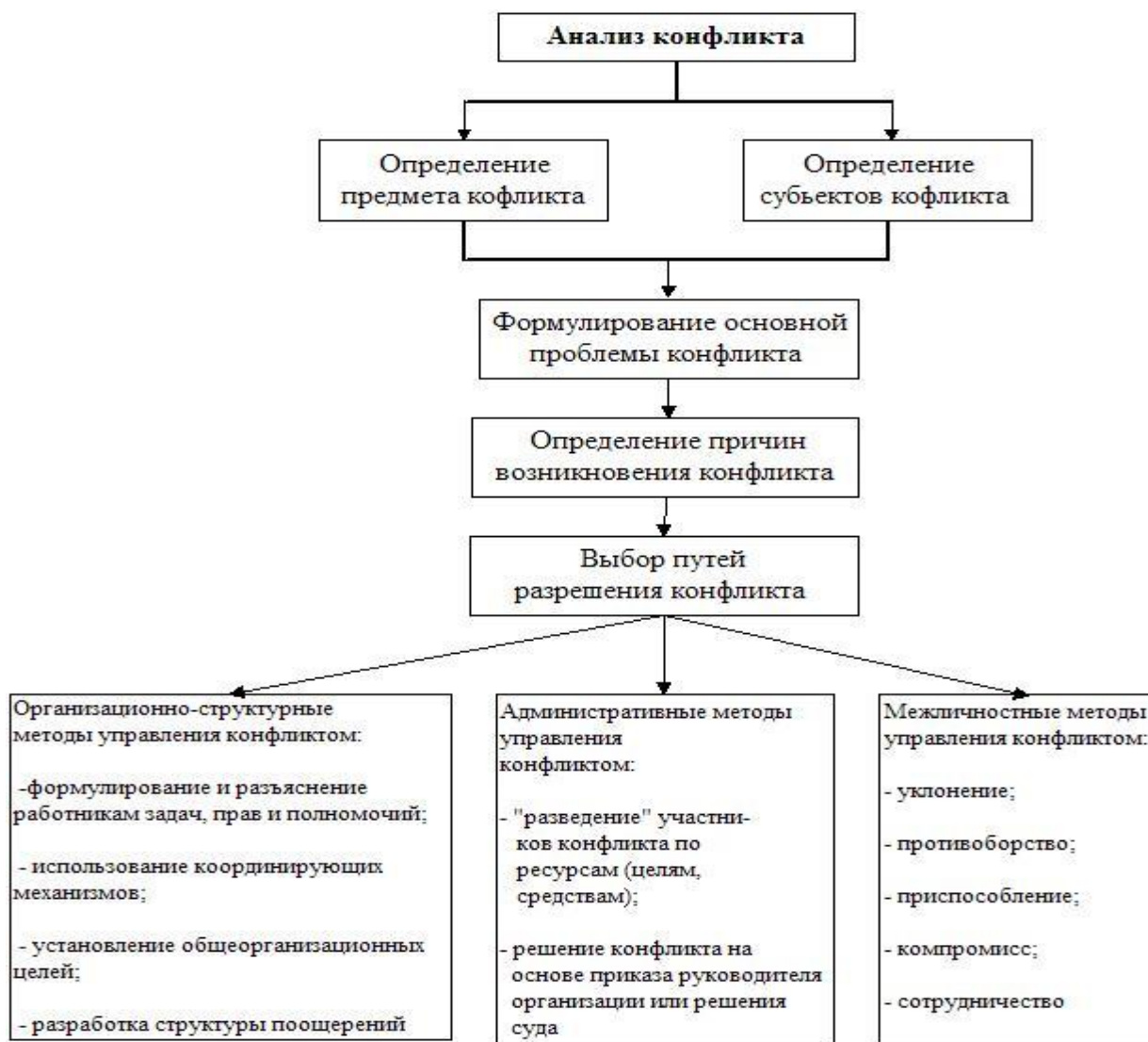


Рис.3

5. Деловые игры

Деловая игра № 1

Цель игры: развить навыки применения на практике теоретических знаний по повышению уровня стрессо- и конфликтоустойчивости и по нейтрализации конфликтогенности, как собственной, так и оппонента.

Методические указания

За неделю до деловой игры или раньше предварительно ознакомьтесь в Интернете или по другим источникам с комплексом вопросов, которые часто

применяют в процессе проведения собеседования для определения конфликтостойчивости будущих сотрудников.

Подготовка к игре

Выберите в группе двух студентов на роли начальника отдела кадров и руководителя организации. Остальные члены группы будут изображать соискателей вакансий в сфере государственного и муниципального управления.

Руководитель заранее составляет список должностных обязанностей, требований к соискателям и ожиданий в отношении сотрудников (следите за их реалистичностью, адекватностью и соответствием будущей специальности!).

Ориентируясь на этот список, начальник отдела кадров должен составить свой список вопросов для проведения «стресс-интервью» – по аналогии с готовыми образцами из Интернета и из рекомендуемого списка литературы. Вопросы могут быть смешными, даже абсурдными, но не должны быть оскорбительными, слишком личными.

Ход игры

Разыгрывается ситуация, когда соискатели по очереди приходят на собеседование к руководителю и начальнику отдела кадров.

Руководителю по ходу игры стоит фиксировать фразы, которые показывают, в какой мере соискатель терпим к критике. Следить надо и за невербальными знаками: именно в них часто проявляется затаенная конфликтность и высокая тревожность человека.

Студенты в роли соискателей имеют право задавать встречные вопросы, интересоваться условиями работы и т.п.

После того как собеседование пройдут все соискатели, руководитель на основе заметок, которые он вел по ходу дела, определяет победителя – соискателя, продемонстрировавшего максимальную стрессо- и конфликтостойчивость при ответах и реакциях на вопросы в сочетании с умением проявить свои иные лучшие качества, в том числе деловые.

Обсуждение игры

После завершения игры поделитесь впечатлениями:

1. Насколько подходящими были сами вопросы? Какие вопросы вы бы предложили со своей стороны?
2. Каким критериям соискатель должен соответствовать в первую очередь? А каким – во вторую, третью?
3. Был ли беспристрастен и объективен руководитель при своем выборе?
4. Согласны ли вы с этим выбором или считаете, что есть более достойные кандидаты на вакансию? Почему?

5. Насколько конфликтоустойчивыми показали сами себя руководитель и начальник отдела кадров?

6. Насколько «стресс-интервью» эффективнее в выявлении степени конфликтоустойчивости личности по сравнению с тестами?

Деловая игра № 2

«Скульптура конфликта»

Цели: отработать умение продуктивно действовать и принимать эффективные решения в кризисной ситуации; способствовать мобилизации внимания участников на партнере и включенности их в решение групповой задачи; потренироваться в определении четких целей деятельности, в выработке индивидуальной и совместной стратегии и тактики успеха.

Задание: Нередко мы затрудняемся в решении конфликтной ситуации не потому, что не понимаем сути проблемы, а из-за растерянности перед выбором эффективной тактики поведения из множества возможных.

Ситуация выбора часто не дает сосредоточиться на главном. Методика «Скульптур» поможет увидеть проблему в виде образа, включит в активную работу правополушарный отдел мозга, следовательно, задействует наши творческие силы, столь необходимые для эффективного и нетривиального действия.

1-й этап:

Участники делятся на 4 подгруппы. Команды должны выбрать известный литературный сюжет и в течение 10 минут сосредоточиться на одной из конфликтных ситуаций из него.

Необходимо на листе бумаги:

- четко сформулировать, назвать суть конфликта или проблемы так, как это видится самим игрокам;

- обозначить по полу, возрасту и по должности, родственным или иным связям, если такие существуют, непосредственных участников конфликта;

- присвоить участникам порядковые номера: участник № 1, участник № 2 и т.д.;

- подготовиться к устному описанию конфликта, для этого сформулировать рассказ о ситуации, который будет наиболее четко представлять проблему и расстановку сил.

2-й этап:

Участники подгруппы работают над скульптурой, которая могла бы аллегорически выразить суть конфликта. В этой скульптуре могут прослеживаться определенные герои ситуации, она количественно (по составу

актеров) может совпадать с количеством участников конфликта. А может лишь образно сформулировать суть проблемы, ее эмоциональный градус, состояние человека, который находится в эпицентре конфликта.

3-й этап:

Каждая из остальных подгрупп пытается угадать задуманный литературный сюжет. Если угадать не получается, можно переходить к следующему этапу.

4-й этап:

На этом этапе каждой из команд необходимо озвучить рассказ об исследуемой ситуации, не называя произведение и имена героев, условно обозначая их «участник № 1», «участник № 2» и т.д. Члены других команд лишь слушают, воздерживаясь от оценок. Каждая из остальных подгрупп пытается угадать задуманный литературный сюжет.

5-й этап:

Участники других команд совместно выстраивают из членов первой команды еще одну скульптуру, которая отражает их видение разрешенной проблемы. Эта скульптура должна задействовать конфликтующие силы после того, как проблема решена, показать их взаимодействие или их эмоциональное состояние, или физический результат разрешенного противодействия, или его метафорический образ. Затем они поясняют свое решение. Все участники игры совместно делают вывод о том, какой из стилей разрешения конфликтной ситуации был порекомендован; совпал ли он с литературным сюжетом; было ли решение эффективным.

Вопросы для самоконтроля

1. _____ – наука о закономерностях возникновения, развития и завершения конфликтов, а также об управлении ими, т.е. принципах, способах и приемах их разрешения.

- А. Коррупция
- Б. Конфликтология
- В. Социология
- Г. Правоведение

2. _____ – это накопившиеся противоречия в интересах и потребностях сторон, содержащие истинную причину конфликта?

- А. Конфликтная ситуация
- Б. Конкуренция
- В. Внутриличностный конфликт

Г. Переговоры

3. Стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта:

- А. Приспособление
- Б. Динамика конфликта
- В. Конформизм
- Г. Инцидент

4. По сфере направленности различают такие типы конфликтов:

- А. Экономические, политические, правовые, межконфессиональные
- Б. С позитивными или негативными последствиями
- В. С применением силовых методов и без применения силы
- Г. Внутренние и внешние

5. Какое утверждение верное?

- А. Позитивные функции конфликтов: разрядка напряженности и отрицательное влияние на авторитет.
- Б. Негативные функции конфликтов: разрушительные и жизненно-опасные, духовно-деградирующие функции.
- В. Позитивные функции конфликтов: стимуляция общественных поведений и угроза интеграции в общество.
- Г. Негативные функции конфликтов: достижение внутригрупповой сплоченности и коммуникативно-информационные функции.

6. Компромисс в конфликте – это:

- А. Стратегия поведения субъектов в конфликте, ориентированная на определенные взаимные уступки
- Б. Адекватная реакция личности на конфликтную ситуацию
- В. Ход развития, изменения конфликта под влиянием действующих на него факторов и условий
- Г. Отношения и действия, проникнутые неприязнью, взаимной ненавистью

7. Лицо, организация или государство, подталкивающее другого участника к конфликту – это:

- А. Организатор
- Б. Подстрекатель
- В. Исполнитель
- Г. Пособник

Практическое занятие 13. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ГРУППОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Вопросы для обсуждения на занятии

1. Происхождение понятия «группа» сложно. В Европе оно появилось в конце 17-го века. В это время французскими художниками был завезен на родину из Италии технический термин из сферы изящных искусств «группо» или «ггурро», обозначающий несколько симметрично скомпонованных фигур, составляющих сюжет живописного, графического или скульптурного произведения. Чтобы называться группой, совокупность этих фигур должна была производить целостное художественное впечатление. Классический пример – скульптурная группа «Лаокоон» (50 г. до н.э.).

Одним из признаков социальной группы является существование **основных параметров группы как единого целого**. Социальная группа имеет следующие параметры: композицию и структуру, групповые процессы, групповые нормы и санкции. *Композиция* представляет собой совокупность характеристик членов группы, важных с точки зрения ее анализа как целого, (например, численность группы, ее возрастной или половой состав, социальное положение членов группы). *Структура группы* рассматривается с точки зрения тех функций, которые выполняют отдельные члены группы, а также с точки зрения межличностных отношений в ней, т.е. описывая структуру группы, **характеризуют** актуальное состояние формальных и неформальных отношений членов группы.

Задание: Составьте развернутую социально-психологическую характеристику вашей группы с описанием таких параметров группы, как композиция и структура.

2. Внимательно прочитайте описание возможных уровней развития группы и выполните задание.

Из книги отечественного психолога А.Н. Лутошкина «Как вести за собой»: «Нередко встречаются на нашем пути песчаные россыпи. Дунет ветер сильнее – разнесет песчинки в стороны. Есть группы ребят, очень похожие на такие россыпи. Вроде, все вместе, а присмотришься – каждый сам по себе.

Следующая ступень – «мягкая глина». В группе, которая находится на этом уровне развития, уже возникают внутренние связи между ребятами. Но самим ребятам без подсказки действовать трудно.

Но вот в группе выделяется актив, цели деятельности становятся общими, в ряде случаев она уже действует как настоящий коллектив. Это состояние – «мерцающий маяк», который не горит постоянно, а периодически выбрасывает пучки света, как бы говоря: «Я здесь, я готов прийти на помощь». Формирующийся коллектив озабочен тем, как ему держать правильный курс. Здесь преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. Но желание – еще не все. Для настоящих общих дел нужно постоянное горение, а не одиночные, пусть даже очень яркие, вспышки. Уже есть на кого опереться, авторитетны «смотрители маяка», те, кто поддерживает его горение, – организаторы, актив. Однако ребятам не всегда хватает сил собрать свою волю, проявить настойчивость в достижении общей цели, подчиниться коллективным требованиям. Активность проявляется всплесками.

Новый этап формирования коллектива – «алый парус». Это символ устремленности вперед, дружеской верности, неуспокоенности. В таком коллективе (группу на этом уровне развития можно считать коллективом) живут и действуют по принципу: «Один за всех, все за одного». Товарищеские взаимоотношения и искренняя заинтересованность делами друг друга и всего коллектива сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью. Коллектив интересуется не только собственными делами, но и теми событиями, которые происходят в других коллективах. Правда, еще не скажешь, что здесь готовы в любую минуту прийти на помощь другим коллективам, которые в этом нуждаются. Случается, что бури и ненастья нарушают на некоторое время ритм работы коллектива, но в борьбе выковывается характер.

И наконец – «горящий факел». Настоящий коллектив – тот, который не удовлетворен собственным благополучием и, не дожидаясь просьб и призывов, спешит на помощь, кто бескорыстно стремится принести пользу людям, всему обществу, высоко подняв над собой факел, освещающий дорогу другим».

Задание: Определите, на каком уровне развития находится коллектив вашей группы? Обоснуйте свой ответ. Наметьте ориентиры развития коллектива вашей группы на пути от «песчаной россыпи» к «горящему факелу».

Методики для диагностики

1. Методика «Референтная группа»

Инструкция. На каждый предложенный вопрос из группы 1-А выберите ответ из группы 2-А.

1-А

1. С кем бы вы отправились в поездку в другой город?

2. У вас случилась неприятность. Кому вы расскажете о ней?
3. Вы хотите отпраздновать свой день рождения, с кем вы его проведете?
4. Есть ли у вас человек, с которым вы стараетесь проводить больше времени?
5. Кто может указать на ваши недостатки, кого вы больше слушаете?
6. Вы встретили человека, который вам понравился, кто может помочь оценить его?
7. Вы хотите изменить свою жизнь. С кем вы посоветуетесь об этом?
8. Кто может быть для вас примером в жизни?
9. Кому вы хотели бы понравиться больше всего?
10. С кем вы больше всего откровенны?

2-А

1. Родители (мать, отец)
2. Родственники (бабушка, дедушка, тетя, дядя)
3. Брат, сестра
4. Взрослый знакомый
5. Знакомый родителей
6. Друзья
7. Лучший друг
8. Компания, приятели
9. Знакомая девушка, знакомый юноша
10. Товарищи по учебе, работе
11. Товарищи по клубу, секции и т.п.
12. Известный всем человек
13. Человек, о котором вы знаете от других
14. Литературный персонаж

Обработка результатов. Подсчитайте количество выборов по всем позициям группы 2-А. Наибольшее количество выборов позиции говорит о том, что именно эта категория людей составляет референтную группу.

2. Тест для изучения психологического климата в группе

Инструкция: *Оцените, как проявляются перечисленные ниже свойства психологического климата в вашей группе, выставив ту оценку, которая, по вашему мнению, соответствует истине. 3 – свойство проявляется в группе всегда; 2 – свойство проявляется в группе в большинстве случаев; 1 – свойство проявляется редко; 0 – проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.*

Таблица 10

№	Свойства психологического климата А	Оценка	Свойства психологического климата В
1.	Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения	3210123	Преобладает подавленное настроение
2.	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии	3210123	Конфликтность в отношениях, антипатия
3.	В отношениях между подгруппами внутри вашего коллектива существует взаимное расположение, понимание	3210123	Подгруппы конфликтуют между собой
4.	Членам группы нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности	3210123	Члены группы проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности
5.	Успехи или неудачи одноклассников вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов группы	3210123	Успехи или неудачи одноклассников оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство
6.	Члены группы с уважением относятся к мнению других	3210123	Каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению одноклассников
7.	Достижения и неудачи группы переживаются как собственные	3210123	Достижения и неудачи группы не находят отклика у ее членов
8.	В трудные дни для группы происходит эмоциональное единение: «один за всех и все за одного»	3210123	В трудные дни группа «раскисает»: растерянность, ссоры, взаимные обвинения
9.	Чувство гордости за группу, если отмечают ее руководство	3210123	К похвалам и поощрениям группы ее участники относятся равнодушно
10.	Группа активна, полна энергии	3210123	Группа инертна, пассивна
11.	Участливо и доброжелательно относятся к новичкам, помогают им освоиться в коллективе	3210123	Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность
12.	В группе существует справедливое отношение ко всем участникам, поддерживают слабых, выступают в их защиту	3210123	Группа заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», пренебрежительное отношение к слабым
13.	Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно	3210123	Группу невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах

Интерпретация результатов: Найти сумму всех ответов левой стороны – сумма А, найти сумму всех ответов правой стороны – сумма В; найти разность этих сумм $C = A - B$.

Если С равно нулю или имеет отрицательную величину, это свидетельствует о том, что, по мнению испытуемого, в группе ярко выраженный неблагоприятный психологический климат. Если С более 25, то психологический климат в группе, по мнению испытуемого, является благоприятным, если С менее 25 – климат неустойчиво благоприятный.

Вопросы для самоконтроля

1. Группы, в которых четко заданы все позиции ее участников, распределены роли и функции, предписанные групповыми нормами, называются:

А) референтные

- Б) высокоразвитые
- В) формальные
- Г) неформальные

2. Реально существующая группа, в которой общественные отношения выступают в форме межличностных называется:

- А) социальная группа
- Б) малая группа
- В) большая группа
- Г) коллектив

3. Большая социальная группа, которая собирается ради общей определенной цели, для совместного времяпрепровождения в связи с каким-то событием, зрелищем называется

- А) толпа
- Б) команда
- В) публика
- Г) болельщики

4. Нормативно заданный и коллективно одобряемый образец поведения, ожидаемого от человека, занимающего в группе определенную позицию, называется

- А) статус
- Б) социальная роль
- В) функция
- Г) норма

5. Механизмы, с помощью которых компенсируется несоблюдение норм поведения отдельными участниками группы, называются

- А) групповые структуры
- Б) групповые санкции
- В) групповые ожидания
- Г) групповые нормы

6. Как называется объединение людей, направленное на достижение социально-экономических целей и удовлетворение интересов посредством совместной трудовой деятельности и имеющее правовой статус, определяемый законами общества?

- А) организация
- Б) коллектив
- В) команда
- Г) фирма

7. Группы, в которые индивид может быть включен или не включен, но нормы и ценности которых он принимает, считает значимыми, называются

- А) малые
- Б) формальные
- В) референтные
- Г) высокоразвитые

Практическое занятие 14. ДИНАМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ В МАЛЫХ ГРУППАХ

Деловая игра

Игра «Кораблекрушение на луне» используется для исследования процесса принятия решения группой, учит эффективному поведению для достижения согласия при решении групповой задачи, может внести вклад в сплоченность членов группы. Каждый студент в ходе игры сможет определить свой вклад в работу малой группы. Игра «Кораблекрушение на Луне» знакомит студентов с понятием групповой, коллективной сплоченности.

Для проведения игры необходима аудитория, где можно свободно перемещаться, пишущие принадлежности и бумага по количеству участников, список предметов, приведенный ниже, учебная доска. Оптимальное число участников 12–24 человека. Время проведения 45–50 минут. Также необходимо подготовить протоколы (таблица 12) и раздать их всем участникам игры.

Инструкция участникам:

«Ваш корабль потерпел кораблекрушение на Луне, на темной ее стороне. Согласно плану, вы должны встретиться со станцией, находящейся на расстоянии 300 км от этого места на освещенной стороне Луны. Все уничтожено, кроме предметов, список которых имеется у вас на листках (коробок спичек, пищевые концентраты, 20 м нейлонового шнура, шелковый купол парашюта, переносной обогреватель на солнечных батареях, коробка сухого молока, два баллона с кислородом до 50 лг, звездная карта лунного небосклона, самонадувающаяся спасательная лодка, магнитный компас, 25 л воды, сигнальные ракеты, аптечка первой помощи с инъекционными иглами, приемопередатчик с частотной модуляцией на солнечных батареях).

Жизнь экипажа зависит от того, сможет ли он добраться до станции. Вашей задачей является выбор наиболее необходимых предметов для преодоления пути в 300 км. Вы должны перечислить 14 предметов в соответствии с их значением для сохранения вашей жизни. Номером 1 обозначьте наиболее важный предмет, который возьмете в первую очередь, номером 2 – второй по значению и так далее до 14-го, наименее важного для вас, предмета. Работать необходимо самостоятельно. Время для выполнения задания 5 минут».

Таблица 11

Протокол игры

Список предметов	Индивидуальная оценка	Индивидуальная ошибка	Групповая оценка	Групповая ошибка
1. Коробок спичек 2. Пищевые концентраты 3. 20 м нейлонового шнура 4. Шелковый купол парашюта				

5.Переносной обогреватель на солнечных батареях				
6.Коробка сухого молока				
7.Два баллона с кислородом по 30кг				
8.Звездная карта лунного небосклона				
9.Самонадувающаяся спасательная лодка				
10.Магнитный компас				
11.25 л воды				
12.Сигнальные ракеты				
13.Аптечка первой помощи с инъекц. иглами				
14.Приемопередатчик на солнечных батареях с частотной модуляцией				
Сумма баллов				

Все участники проставляют номера в графе «Индивидуальное решение» протокола. После того, как все участники выполняют задание, формируются экипажи по 4–6 человек. Для этого ведущий заранее готовит карточки с номерами экипажей. Карточки перемешиваются, и каждый из участников не глядя берет одну из карточек с номером экипажа. Либо группы можно сформировать по желанию ребят. Экипажи могут взять себе названия.

Продолжение инструкции участникам: *«Теперь вы будете работать не отдельно друг от друга, а как единое целое – экипаж. Вы вместе обсудите и решите, как дойти до станции. Ваша задача – выработать такое совместное решение этого вопроса, которое удовлетворит всех членов экипажа. Достичь согласия трудно, поэтому не каждая оценка будет получать полное одобрение всех участников. Группа старается каждую общую оценку дать так, чтобы все члены группы могли с ней согласиться хотя бы отчасти. Номера предметов, в зависимости от значимости, заносите в графу «Групповая оценка» протокола. У всех членов экипажа записи в этой графе будут одинаковыми. На это задание дается 10–20 минут».* Используйте следующие рекомендации для достижения согласия:

1) Избегайте защищать свои индивидуальные суждения, подходите к задаче логически.

2) Избегайте менять свое мнение только ради достижения согласия, не старайтесь уклониться от конфликта. Поддерживайте только те решения, с которыми вы можете согласиться хотя бы отчасти.

3) Избегайте таких методов «уменьшения конфликта», как голосование, компромиссные решения.

4) Рассматривайте различие мнений, как помощь, а не как помеху при принятии решений.

Ведущий осуществляет целенаправленное наблюдение за работой группы, ориентируясь на следующие моменты: как происходит разбивка на

группы; как осуществляется работа в группах; какие виды поведения помогают или мешают процессу достижения согласия; вырабатывают ли участники какие-то правила для совместного принятия решения или действуют стихийно; кто участвует в процессе выработки решения, а кто – нет; кто и как оказывает влияние на процесс принятия решения; какова атмосфера в группе во время дискуссии; какие действия предпринимают участники группы для «протаскивания» своих мнений.

Процесс принятия совместного решения можно обсудить в конце игры при подведении итогов.

После завершения данного задания ведущий дает **продолжение инструкции**: *«В это время наладилась связь с Центром управления полетом. На Земле, узнав об аварии на корабле, собралась комиссия компетентных экспертов, которая выработала наиболее верное решение данной проблемы – как дойти до станции. Вам передано решение Центра управления полетом».* Ведущий зачитывает, а участники игры записывают решение Центра в графу протокола «Решение Центра» (Приложение 8).

Далее решение Центра сравнивается с индивидуальным и групповым решениями. Все участники подсчитывают показатели:

1. «Индивидуальная ошибка». Сравнивается индивидуальная оценка по каждому предмету с оценкой Центра управления полетом. Разница берется по абсолютной величине без учета знака и записывается в соответствующей колонке. Считается «суммарная индивидуальная ошибка» по всем предметам. Чем она меньше, тем лучше.

2. «Групповая ошибка». Находится аналогичным путем сравнения групповых оценок с оценками Центра. Подсчитывается «суммарная групповая ошибка».

Пока идет подсчет, ведущий может начертить на доске таблицу со следующими колонками:

Таблица 12

Подсчет баллов

Номер или название экипажа	Групповая ошибка	Индивидуальные ошибки членов экипажа
----------------------------	------------------	--------------------------------------

Таблица заполняется с учетом полученных каждым экипажем в ходе работы дополнительных и штрафных очков. Дополнительные очки начисляются за быструю работу (команде, первой выполнившей задание). Сумма этих очков отнимается затем от групповой ошибки, улучшая общий результат команды. Штрафные очки начисляются за шум, неорганизованность, невниманье при выполнении задания. Сумма этих очков суммируется с групповой ошибкой, делая общий результат команды хуже.

Затем ведущий проводит анализ работы групп и называет победителя. При этом учитываются не только количественные результаты, но проводится и качественный анализ. Например, если индивидуальная ошибка одного из членов экипажа меньше групповой, то, следовательно, ни сам член экипажа не

смог отстоять свою точку зрения, ни группа не помогла ему в этом. То есть экипаж не использовал весь свой внутренний потенциал, не смог организовать для коллективной работы. Если же, например, наилучший результат члена экипажа был хуже, чем в других группах, то, следовательно, изначальный потенциал группы или, точнее, ее отдельных членов, был ниже, чем в других группах. Однако в целом группа сумела организовать и достаточно успешно справилась с поставленной задачей в том случае, если групповая ошибка меньше индивидуальных. На этом этапе проводится и обсуждение процесса принятия решения в группе.

Методика для диагностики

Тест «Пульсар»

Тест «Пульсар» предназначен для оценки уровня развития группы на основе анализа ее социально-психологических состояний и для прогнозирования успешности ее деятельности. По результатам опроса каждого члена группы можно судить о степени ее зрелости.

Групповое состояние представляет собой относительно статический момент развития динамики группы, характеризующий устойчивость, закреплённость и повторяемость действий и психологических состояний членов группы, а также социально-психологических особенностей их взаимоотношений и взаимодействий.

Основные состояния группы:

1. *Подготовленность к деятельности* – состояние, которое характеризует степень готовности членов группы к решению поставленной задачи.
2. *Направленность* – состояние, характеризующееся четким, согласованным и интериоризированным осознанием членами группы ее целей, интересов, норм, способов и средств деятельности, а также критериев оценки результатов.
3. *Организованность* – состояние, которое характеризуется четким распределением ролей и статусов в группе, наличием формальной и неформальной структуры.
4. *Активность* – состояние, характеризующее способность группы совершать общественно значимую деятельность, и выражающее степень реализации физического и интеллектуального потенциала ее членов.
5. *Сплоченность* – состояние, характеризующееся устойчивостью и единством межличностных взаимоотношений и взаимодействий, что обеспечивает стабильность и преемственность деятельности группы.
6. *Интегративность* – состояние группы, которое характеризуется согласованностью внутригрупповых процессов.
7. *Референтность* – состояние группы, членство в которой представляется для людей наиболее ценным и значимым.

Инструкция: Вам предлагается оценить ряд состояний своей группы по 12-балльной шкале.

1. Подготовленность к деятельности

- а) все члены нашего коллектива обладают глубокими профессиональными знаниями, способны с успехом применять их на практике, заинтересованы в

повышении своей квалификации. Каждый член коллектива имеет профессиональный авторитет. Коллектив добивается высоких показателей в учебе (**баллы – 12 11 10**);

б) большинство членов коллектива имеют хорошую профессиональную подготовку, стремятся повысить свою квалификацию, стараются применять свои знания на практике (**баллы 9 8 7**);

в) в нашем коллективе есть и недостаточно квалифицированные члены, которые своим самомнением наносят ущерб профессиональному авторитету группы (**баллы – 6 5 4**);

г) члены коллектива имеют низкую профессиональную подготовку. В большинстве вопросов – это дилетанты, не умеющие грамотно решать учебные проблемы и квалифицированно выполнять свои обязанности. Коллектив часто срывает выполнение учебных заданий (**баллы – 3 2 1**).

2. Направленность

а) наш коллектив имеет общую, четкую для всех цель, которая осознается как его собственная. Коллектив опирается на давние традиции, вырабатывая взаимоуважительные нормы поведения, общие ценности. В нашем коллективе высоко ценятся принципиальность, честность, бескорыстие (**баллы – 12 11 10**);

б) перед нашим коллективом стоит общая задача. Каждый член коллектива старается удовлетворить свои интересы в рамках решения общей групповой задачи. В нашем коллективе выработаны взаимоприемлемые нормы поведения (**баллы – 9 8 7**);

в) у каждого члена коллектива существуют свои индивидуальные цели и ценности, которые совершенно не зависят от официальной цели коллектива. Каждый в своем поведении руководствуется собственными нормами и правилами поведения, не пытаясь согласовывать их с другими членами коллектива (**баллы – 6 5 4**);

г) наш коллектив существует только как официальная организация, цели которой не принимаются, а часто и входят в противоречие с целями отдельных членов коллектива. Каждый строит свое поведение, опираясь на эгоистические цели. В отношениях наблюдаются конфликтность, агрессивность (**баллы – 3 2 1**).

3. Организованность

а) наш коллектив способен самостоятельно организовывать свою работу и досуг. Отношения строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи и доброжелательности. Мы всегда совместно и дружно решаем, как нам эффективнее организовать свой труд. В коллективе есть авторитетные специалисты, способные взять на себя функции организаторов работы (**баллы – 12 11 10**);

б) наш коллектив часто пытается самостоятельно организовать свою работу, но это не всегда получается эффективно. Наш организатор нечетко представляет себе план работы и возможности каждого (**баллы – 9 8 7**);

в) при попытках организовать общую работу возникает много споров, суеты, потерь драгоценного времени. В коллективе нет человека, который мог бы взять на себя функцию организатора. В результате приходится вмешиваться вышестоящему начальнику (**баллы – 6 5 4**);

г) члены коллектива не могут договориться о том, как совместно организовать работу. Часто мешают друг другу или делают ненужную работу, дублируя друг друга. В коллективе преобладают соперничество, агрессия, подавление личности. У нас нет человека, который был бы способен взять на себя организаторские функции. Даже вышестоящий начальник не в состоянии справиться с коллективом (**баллы – 3 2 1**).

4. Активность

а) все члены нашего коллектива – люди энергичные, кровно заинтересованные в эффективной работе. Они быстро откликаются, если нужно сделать полезное для всех дело. Все очень активно участвуют в решении общих задач коллектива, сотрудничают и помогают друг другу (**баллы – 12 11 10**);

б) большинство членов нашего коллектива люди энергичные, заинтересованные в эффективной работе. Когда нужно сделать полезное дело, многие члены коллектива участвуют в общей работе, помогая друг другу (**баллы – 9 8 7**);

в) большинство членов коллектива пассивны, мало участвуют в общей работе, не помогая друг другу, стараются решать свои проблемы индивидуально (**баллы – 6 5 4**);

г) коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о своих интересах. Практически все члены коллектива проявляют пассивность, инертность при решении общих задач. Они разбираются со своими проблемами отдельно, независимо друг от друга. В коллективе преобладают соперничество, конкуренция (**баллы – 3 2 1**).

5. Сплоченность

а) в нашем коллективе существует справедливое отношение ко всем его членам, здесь всегда поддерживают неопытных, выступают в их защиту. Коллектив участливо и доброжелательно относится к новичкам, помогает им адаптироваться в новых условиях. Все члены коллектива тесно сработались друг с другом, активно обмениваются знаниями. При возникновении трудностей все сплачиваются, объединяются, живут по принципу: «Один за всех, все за одного». В коллективе велико желание трудиться совместно (**баллы – 12 11 10**);

б) большинство членов коллектива стараются справедливо относиться друг к другу, помочь неопытным, поддержать их, сориентировать в новых условиях. В трудных случаях коллектив временно объединяется, чувствуется эмоциональная поддержка друг друга (**баллы – 9 8 7**);

в) члены коллектива проявляют равнодушие друг к другу. Трудности, с которыми сталкиваются новички, не волнуют их. Каждый представлен сам себе и решает свои проблемы самостоятельно. В кризисных ситуациях наш коллектив «раскисает», возникает растерянность, отчужденность (**баллы – 6 5 4**);

г) наш коллектив заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых». Здесь презрительно относятся к слабым, неопытным, нередко высмеивают их. Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним могут проявить враждебность. В трудных случаях в коллективе возникают ссоры, конфликты, взаимные обвинения, подозрения, доносы (**баллы – 3 2 1**).

6. Интегративность

а) при необходимости выработать важное решение, определяющее дальнейшую деятельность коллектива, все члены активно участвуют в процессе выработки и принятия такого решения. Внимательно выслушивается мнение каждого, и учитываются его интересы. В результате вырабатывается согласованное решение (**баллы – 12 11 10**);

б) при необходимости выработать важное решение все члены коллектива стараются активно участвовать в процессе его выработки и принятия. Учитываются мнения большинства членов коллектива. Решение принимается путем общего гласного голосования (**баллы – 9 8 7**);

в) При необходимости выработать важное решение только узкий круг активистов участвуют в процессе его принятия. Учитываются мнения и интересы нескольких человек, а не всех членов коллектива. Решение принимается без гласного обсуждения, на закрытом совещании (**баллы – 6 5 4**);

г) в коллективе каждый считает свою точку зрения главной и нетерпим к мнению других. В результате совместное решение принять невозможно (**баллы – 3 2 1**).

7. Референтность

а) все члены нашего коллектива доброжелательно настроены по отношению друг к другу. В коллективе развиты взаимопомощь, взаимное доверие и взаимопонимание. Все мы близкие друзья, глубоко симпатизирующие друг другу. Достижения и неудачи всего коллектива переживаются нами, как свои собственные. Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают искреннее участие остальных. Критика высказывается с добрыми побуждениями. В коллективе преобладает бодрый, жизнерадостный тон взаимоотношений, оптимизм в настроении. У нас есть чувство гордости за свой коллектив (**баллы – 12 11 10**);

б) в нашем коллективе есть всякие люди – хорошие и плохие, очень симпатичные и малопривлекательные. Достижения и неудачи всего коллектива искренне переживаются нами. В коллективе у всех хорошее, ровное настроение (**баллы – 9 8 7**);

в) большинство членов нашего коллектива – люди малопривлекательные, несимпатичные, только в силу производственной необходимости работающие вместе. В коллективе относятся друг к другу критически, бывают мелочные придирки. Отношения между людьми прохладные, настроение чаще подавленное (**баллы – 6 5 4**);

г) члены нашего коллектива – люди неприятные, враждебно настроенные по отношению друг к другу. В коллективе преобладает настроение угнетенности и пессимизма. Критические замечания носят характер явных или скрытых выпадов. Успехи отдельных членов коллектива вызывают зависть, неудач – злорадство. Люди неуютно себя чувствуют в коллективе (**баллы – 3 2 1**).

Обработка и интерпретация результатов

Ответы всех членов группы по каждому групповому состоянию суммируются, и подсчитывается средняя оценка уровня развития группы. В зависимости от полученной средней оценки можно дать содержательное описание группы, определить уровень ее развития и зрелости.

10-12 баллов – группа зрелая, сложившаяся, работоспособная и надежная.

7-9 баллов – группа достаточно зрелая, способная выполнять трудовые задания.

4-6 баллов – группа недостаточно зрелая и развитая, не всегда способная эффективно справиться с поставленными задачами.

1-3 балла – группа незрелая, неразвитая, не способная справиться с поставленными задачами.

Вопросы для самоконтроля

1. Какие составляющие включает в себя понятие «социально-психологический климат»?

А) социальный и психологический климат

Б) социальный, психологический и эмоциональный климат

В) социальный, психологический и моральный климат

2. Осознанное внешнее согласие с мнением группы при внутреннем расхождении своего мнения и мнения группы называется

А) внушаемость

Б) убеждение

В) конформизм

Г) влияние

3. Способность и возможность оказывать определяющее воздействие на деятельность, поведение людей с помощью таких инструментов, как авторитет, право, насилие и т.д., даже вопреки сопротивлению и независимо от того, на чем такие возможности и способности основаны, называется

А) конформизм

Б) управление

В) власть

Г) статус

4. Какой стиль лидерства характеризуется тем, что лидер учитывает мнение группы, советуется, сотрудничает с другими, привлекает их к принятию решений, поощряет инициативу и творческий подход к решению проблем?

А) авторитарный

Б) либеральный

Г) демократический

5. Какое понятие характеризует социальную и психологическую совместимость участников группы, их морально-психологическое единство, наличие общих мнений, обычаев и традиций, настроение, интерес к работе?

А) сплоченность

Б) групповое единство

В) социально-психологический климат

Г) коллективизм

6. Многочисленная совокупность людей, занимающих одинаковое положение в структуре общества и имеющих вследствие этого общие интересы, называется:

А. Личность

Б. Группа

В. Коллектив

Г. Семья

7. _____ – лицо в какой-либо группе, организации, команде, подразделении, пользующееся большим признанным авторитетом, обладающее влиянием, которое проявляется как управляющие действия.

А. Наблюдатель

Б. Организатор

В. Лидер

Г. Член группы

Практическое занятие 15. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОМАНДНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Вопросы для обсуждения на занятии

Команда – малая группа людей, которая обладает уровнем сплоченности, имеет общие: цель, групповые нормы и традиции, разделяемые всеми членами группы. Очень маленькие группы, где все члены хорошо знают друг друга и могут общаться непосредственно, часто называются командой. В целом для команды характерны следующие особенности:

- наличие у членов группы чувства «мы» и осознание своего членства в группе;
- некоторая продолжительность существования;
- наличие общей цели или целей;
- наличие групповой структуры, определенность ролей, обособление лидеров;
- взаимозависимость членов группы;
- взаимодействие.

По мнению Д. Макинтош-Флетчер, существует два главных типа команд: кросс-функциональные и интактные команды.

Кросс-функциональная команда формируется из представителей различных подразделений формальной организации и отражает их интересы. Для команд этого типа характерно наличие конкретного, одноразового задания, обозначающего результат, проблему или возможность. Продолжительность существования команды определяется завершенностью задания. Для членов команды работа над заданием является вторичной по отношению к их основной работе. Руководитель команды может быть формально назначенным или выбранным из членов команды.

Интактная команда (интактный – нетронутый, неповрежденный, целый) является производственным подразделением или долговременно существующей рабочей группой, производящей определенный продукт или услугу. Она может иметь руководителя, который, не являясь членом команды, обеспечивает порядок и координацию работ, что позволяет членам команды фокусировать усилия на поставленных задачах. В других случаях команда может иметь руководителя, являющегося членом команды, который также проводит собрания и координирует взаимосвязи команды с другими группами. В некоторых случаях роль руководителя может выполняться и попеременно членами группы по мере развития их лидерских навыков или в зависимости от ситуации.

Достаточно развитые, зрелые, самоуправляемые, автономные интактные команды могут функционировать как небольшие предприятия. Каждая команда устанавливает свои собственные цели. Цели создаются для выполнения заданий, стоящих перед командой, и для поддержания организационной миссии. Усилия команды и командные цели могут быть разбиты на три части:

- определение рабочего процесса или решения, соответствующего организационному видению, или их совершенствование;
- разработка рекомендаций по выполнению этих процессов, решений и усовершенствований;
- выполнение этих рекомендаций.

Команда может быть создана для любых целей. В некоторых случаях команды имеют взаимозависимые цели: одна команда выполняет свою часть работы только после того, как другая выполнит свою часть.

Задание

1. Здесь приведено описание двух типов команд. Проанализируйте особенности кросс-функциональных и интактных команд по предложенным признакам и оформите таблицу.

2. В какой команде вы бы хотели работать? Аргументируйте свой ответ.

Таблица 13

Типы команд

Типы команд Характеристики команд	кросс-функциональные команды	интактные команды
Продолжительность существования		
Цели		
Измерение		
Примеры		

Методика для диагностики

Тест Р.М. Белбина «Командные роли» направлен на определение естественных для вас ролей в команде, а также тех ролей, от выполнения которых вы предпочли бы отказаться.

***Инструкция:** В каждом из семи разделов данного вопросника распределите 10 баллов между возможными ответами согласно тому, как вы полагаете, они лучше всего подходят вашему собственному поведению. Эти десять баллов могут быть распределены поровну или, возможно, все отданы одному единственному ответу.*

ВОПРОСЫ

Раздел 1. Какой вклад я могу внести в работу команды:

- Я думаю, что способен быстро замечать новые возможности и извлекать из них выгоды.
- Я могу успешно работать с самыми разными людьми.

- c) Генерация идей – мое врожденное достоинство.
- d) Моим достоинством является умение находить людей, способных принести пользу команде.
- e) Моя способность доводить все до конца во многом обеспечила мою профессиональную эффективность.
- f) Я готов перенести временную непопулярность если вижу, что мои действия принесут, в конечном счете, полезные результаты.
- g) Я быстро выясняю, что работает в данной ситуации, если в подобную ситуацию я уже попадал.
- h) Личные заблуждения и предубеждения не мешают мне находить и доказывать преимущества альтернативных действий.

Раздел 2. Мои недостатки, которые могут проявиться в командной работе:

- a) Я чувствую себя неуверенно на совещании, если отсутствуют четкая повестка дня и контроль за ее соблюдением.
- b) Я склонен быть слишком великодушным к людям, имеющим правильную точку зрения, но не высказывающим ее открыто.
- c) Я склонен слишком много говорить, когда в группе обсуждаются новые идеи.
- d) Вследствие моей осмотрительности я не склонен быстро и с энтузиазмом присоединяться к мнению коллег.
- e) Я иногда выгляжу авторитарным и нетерпимым, когда чувствую необходимость достичь чего-то.
- f) Мне трудно повести людей за собой, поскольку я слишком подвержен влиянию атмосферы, царящей в группе.
- g) Я слишком захвачен идеями, которые мне приходят в голову, и поэтому плохо слежу за тем, что происходит вокруг.
- h) Мои коллеги находят, что я слишком много внимания уделяю деталям и чрезмерно беспокоюсь о том, что дела идут неправильно.

Раздел 3. Участие в совместном проекте:

- a) Я умею влиять на людей, не оказывая на них давления.
- b) Врожденная осмотрительность предохраняет меня от ошибок, возникающих из-за невнимательности.
- c) Я готов оказать давление, чтобы совещание не превращалось в пустую трату времени, и не терялась из виду основная цель обсуждения.
- d) Можно рассчитывать на поступление от меня оригинальных предложений.
- e) Я всегда готов поддержать любое предложение, если оно служит общим интересам.
- f) Я энергично ищу среди новых идей и разработок наиболее свежие.
- g) Я надеюсь, что моя способность выносить беспристрастные суждения признается всеми, кто меня знает.
- h) На меня можно возложить обязанности следить за тем, чтобы наиболее существенная работа была организована должным образом.

Раздел 4. Особенности моего стиля работы в команде:

- a) Я постоянно стараюсь лучше узнать своих коллег.
- b) Я неохотно возражаю своим коллегам и не люблю сам быть в меньшинстве.
- c) Я обычно нахожу вескую аргументацию против плохих предложений.
- d) Я полагаю, что обладаю талантом быстро организовать исполнение одобренных планов.

- e) Я обладаю способностью избегать очевидных решений и умею находить неожиданные.
- f) Я стремлюсь добиться совершенства при исполнении любой роли в командной работе.
- g) Я умею устанавливать контакты с внешним окружением команды.
- h) Я способен воспринимать любые высказываемые мнения, но без колебаний подчиняюсь мнению большинства после принятия решения.

Раздел 5. Я получаю удовлетворение от работы, потому что:

- a) Мне доставляет удовольствие анализ ситуаций и взвешивание всех шансов.
- b) Мне нравится находить практические решения проблем.
- c) Мне нравится сознавать, что я создаю хорошие рабочие взаимоотношения.
- d) Я способен оказывать сильное влияние на принятие решений.
- e) Я получаю возможность встретиться с людьми, способными предложить что-то новое для меня.
- f) Я способен добиться согласия людей на реализацию необходимого курса действий.
- g) Я чувствую себя в своей стихии, когда могу уделить задаче все мое внимание.
- h) Мне нравится находить задачи, требующие напряжения воображения.

Раздел 6. Если мне неожиданно предложат решить трудную задачу за ограниченное время с незнакомыми людьми, то:

- a) Я бы почувствовал необходимость сначала в одиночестве обдумать пути выхода из тупика прежде чем начать действовать.
- b) Я был бы готов работать с человеком, указавшим наиболее позитивный подход, каковы бы ни были связанные с этим трудности.
- c) Я бы попытался найти способ разбиения задачи на части в соответствии с тем, что лучше всего умеют делать отдельные члены команды.
- d) Присущая мне обязательность помогла бы нам не отстать от графика.
- e) Я надеюсь, мне бы удалось сохранить хладнокровие и способность логически мыслить.
- f) Я бы упорно добивался достижения цели, несмотря ни на какие помехи.
- g) Я был бы готов действовать силой положительного примера при появлении признаков отсутствия прогресса в командной работе.
- h) Я бы организовал дискуссию, чтобы стимулировать выдвижение новых идей и придать начальный импульс командной работе.

Раздел 7. Проблемы, с которыми я сталкиваюсь, работая в команде:

- a) Я склонен проявлять нетерпимость по отношению к людям, мешающим, по моему мнению, прогрессу в делах группы.
- b) Окружающие иногда критикуют меня за чрезмерный рационализм и неспособность к интуитивным решениям.
- c) Мое стремление обеспечить условия, чтобы работа выполнялась правильно, может приводить к снижению темпов.
- d) Я слишком быстро утрачиваю энтузиазм и стараюсь почерпнуть его у наиболее активных членов группы.
- e) Я тяжел на подъем, если не имею ясных целей.
- f) Мне иногда бывает очень трудно разобраться во встретившихся мне сложностях.

- г) Я стесняюсь обратиться за помощью к другим, когда не могу что-либо сделать сам.
- h) Я испытываю затруднения при обосновании своей точки зрения, когда сталкиваюсь с серьезными возражениями.

КОНЕЦ ВОПРОСНИКА

Убедитесь, что в каждом разделе вопросника вы распределили именно 10 баллов и сумма всех проставленных баллов равна 70.

Таблица 14

Сводная таблица баллов

Раздел	Номер блока							
	A	b	c	D	e	F	g	h
I								
II								
III								
IV								
V								
VI								
VII								

Перенесите в следующую таблицу 9 результаты из таблицы баллов, строго по столбцам и строкам. Затем суммируйте баллы в каждом столбце для получения общей оценки командной роли:

Таблица 15

Результаты

Раздел	Номер вопроса									
		И	П	Ф	М	Р	О	К	Д	
I	g	D	f	c	A	H	b	e		
II	a	B	e	g	C	D	f	h		
III	h	A	c	d	F	G	e	b		
IV	d	H	b	e	G	C	a	f		
V	B	F	d	h	E	A	c	g		
VI	F	C	g	a	H	E	b	d		
VII	E	G	a	f	D	B	h	c		
Итого:	S=	S=	S=	S=	S=	S=	S=	S=	S=	S=

Наивысший балл по командной роли показывает, насколько хорошо вы можете исполнять эту роль в управленческой команде. Следующий результат после наивысшего может обозначать поддерживающую роль, на которую вы можете переключиться, если ваша основная командная роль по каким-либо причинам не нужна группе. Два самых низких балла по командной роли выявляют ваши возможные «слабые места».

ТИПЫ РОЛЕЙ В КОМАНДЕ (по М. Белбину)

Исполнитель (Реализатор, Implementer)

Основным качеством Исполнителей является дисциплинированность; другие же природные способности или интеллект почти всегда в их случае

вторичны. Стиль исполнителя в команде – организация работ. Исполнители надежны, консервативны и эффективны. Они обладают внутренней стабильностью и низким уровнем беспокойства. Работают преимущественно на команду, а не ради удовлетворения собственных интересов. Умеют реализовать идеи в практических действиях.

Исполнители принимают поставленные перед ними цели, которые становятся частью их морального кодекса, и придерживаются их при выполнении работ. Они систематически составляют планы и выполняют их. Очень эффективные организаторы и администраторы, они могут иметь недостаток гибкости и не любят непроверенные идеи.

В крупных, хорошо структурированных организациях карьера таких людей обычно складывается очень успешно. Успех и признание приходят к Исполнителям со временем в результате того, что они систематически делают ту работу, которую необходимо делать, даже если она не отвечает их внутренним интересам или не приносит удовольствия.

Председатель (Ведущий, Coordinator)

Поощряющий и поддерживающий тип лидера команды. Склонен доверять людям и принимать их такими, какие они есть, без проявления ревности или подозрительности. Председатель – это сильное доминирование и преданность групповым целям. Стиль руководства командой Председателя – радушно принимать вносимые в деятельность команды вклады и оценивать их в соответствии с целями команды. Зрелый, уверенный, самодисциплинированный. Спокойный, несуетливый. Умеет четко формулировать цели, продвигает решения, делегирует полномочия. Организует работу команды и использование ресурсов в соответствии с групповыми целями. Имеет ясное представление о сильных и слабых сторонах команды и максимально использует потенциал каждого члена команды. Председатель может не обладать блестящим интеллектом, но он хорошо руководит людьми. Идеальный Председатель выглядит, как хороший менеджер, то есть человек, знающий, как использовать ресурсы, исключительно адаптивный при общении с людьми, но в то же время никогда не теряющий своего контроля над ситуацией и своей способности принимать самостоятельные решения, основанные на собственной оценке того, что необходимо на практике. Председатель – это хороший лидер для сбалансированной по своему составу команды, перед которой стоят сложные и многогранные проблемы, требующие эффективного распределения ролей внутри команды.

Формирователь (Мотиватор, Shaper)

Предпринимательский тип лидера команды. Формирователи всегда выступают, как побудители к действию, и если команда склонна к бездействию или самодовольству, то присутствие Формирователя выведет ее из этого состояния. Такой лидер – динамичный, бросает вызов, оказывает давление. Стиль руководства Формирователя – оспаривать, мотивировать, достигать. Это более индивидуалистичный, чем Председатель тип лидера, который подталкивает людей к действиям и, увлекая их за собой, столь же часто приводит команду к неудаче, как и к успеху. Его мужество и энергия позволяют преодолевать трудности.

Формирователи по многим параметрам являются антиподами Коллективистов. Ненавидят проигрыши, склонны к провокациям, раздражению и нетерпению. Характеризуются высокой самооценкой, склонностью к фрустрации, общительностью и подозрительным отношением к людям. Это экстраверты, побуждаемые к действиям требованиями внешней среды. Как лидеры они хороши для уже сработанной команды, которая в своей работе столкнулась со сложным внешним либо внутренним препятствием. Как менеджеры Формирователи процветают в ситуациях, характеризующихся «политической сложностью», сдерживающей движение вперед.

Мыслитель (Генератор идей, Plant)

Интровертивный тип генератора идей. Изобретателен, обладает богатым воображением – человек с идеями, умеющий решать нестандартные проблемы. Как правило, Мыслители действуют в одиночку, сидя в своем углу и обдумывая различные варианты. Обладают высоким интеллектуальным уровнем и очень высоким показателем креативности. Это яркие представители интеллектуалов-одиночек, и они часто воспринимаются членами команды как не слишком коммуникабельные. Им свойственна прямота и честность в общении. Стиль Мыслителя – привносить инновационные идеи в работу команды и ее цели. Он склонен «витать в облаках» и игнорировать детали или протокол. Чем более успешно Мыслители осуществляют свою роль в команде, тем меньше их поведение похоже на привычную модель поведения менеджера. В мире организаций Мыслители не слишком процветают, и их менеджерская карьера редко бывает блестящей. Как правило, они очень способны и умелы, что приводит к тому, что в большинстве случаев они становятся техническими специалистами, а не занимают высокие управленческие посты. Мыслители чаще встречаются в новых, только формирующихся компаниях, поскольку по складу своему они скорее предприниматели, чем менеджеры.

Разведчик (Изыскатель, Resource Investigator)

Экстравертивный тип генератора идей. Энтузиаст, общителен. Это еще один член команды, ориентированный на предложение новых идей. Однако способ генерации идей Разведчиками и сам характер предлагаемых ими идей отличны от мыслителей. Они склонны не столько сами предлагать оригинальные идеи, сколько «подбирать» фрагменты идей окружающих и развивать их. Разведчики особо искусны в изучении ресурсов за пределами команды. Стиль построения команды разведчика – создать сеть и собирать полезные ресурсы для команды. При средних показателях интеллектуального уровня и креативности они общительны, любознательны и социально ориентированы. Благодаря этим качествам и умению использовать ресурсы Разведчики легче, чем Мыслители интегрируются в команду. При умелом руководстве лидера команды Мыслитель и Разведчик могут успешно сосуществовать вместе, не покушаясь на территорию друг друга и внося каждый свой вклад в предложение новых идей.

Оценщик (Аналитик, Monitor/Evaluator)

Рассудителен, проницателен, обладает стратегическим мышлением. Видит все альтернативы, все взвешивает – инспектор. Оценщик объективен при анализе проблем и оценке идей. Редко охваченный энтузиазмом, он защищает команду от принятия импульсивных, отчаянных решений. Представители этой роли ярко не проявляют себя в команде до тех пор, пока не приходит время принятия важных решений. При этом члены команды, предлагающие идеи (Мыслитель и Разведчик) редко являются теми людьми, которые способны оценить выгоду от своих идей и их последствия. Представители этой роли отличаются высоким интеллектуальным уровнем, высокими показателями критичности мышления, особенно это касается их способности выдвигать контраргументы. Оценщики достаточно медлительны в своих рассуждениях и всегда предпочитают все тщательно обдумывать. Оценщикам может не хватать вдохновения или способности мотивировать других. Окружающими они могут восприниматься как сухие, несколько занудные, и порой чересчур критичные люди. Многие даже удивляются, как представители этой категории вообще становятся менеджерами. Тем не менее, Оценщики нередко занимают высокие стратегические посты в организациях.

Коллективист (Гармонизатор, Team Worker)

Мягкий, восприимчивый, дипломатичный. Умеет слушать, предотвращает трения членов команды – чувствителен по отношению и к индивидам, и к ситуациям. Коллективист играет ориентированную на отношения, поддерживающую роль в команде. Если в команде есть сложные в общении люди, то

Коллективисты способны оказать мягкое воздействие на ситуацию и предотвратить потенциальные конфликты, тем самым оказывая помощь формальному лидеру команды в выполнении поставленной задачи. Коллективист может быть нерешителен в момент кризиса.

Представители этого типа нередко встречаются среди высшего руководства организаций. Из них получаются отличные наставники молодых менеджеров.

Доводчик (Контролер, Completer/Finisher)

Старателен и добросовестен. Ищет ошибки и упущения. Контролирует сроки выполнения поручений. Как правило, об успехе команды судят по окончательным результатам ее работы. При этом многие люди почти патологически не могут довести начатое ими до конца, и умение завершать начатое является достаточно редким качеством. Доводчики – это люди, обладающие этим даром в полной мере. Их отличает внимание к деталям и умение держать в голове запланированное, обеспечивая, чтобы ничего не упускалось из виду и все детали плана были доведены до завершения. Они предпочитают постоянные усилия, согласованность и последовательность действий «кавалерийским атакам». Они ориентированы на выполнение обязательств и меньше интересуются эффектным и громким успехом. Склонность к достижению совершенства во всем, за что они берутся, и непреклонность в достижении намеченного – их непрменные качества. К их слабым сторонам следует отнести недостаточную гибкость, в результате чего они порой тратят слишком много сил на достижение поставленных целей, которые при изменившихся обстоятельствах оказываются недостижимыми.

Вопросы для самоконтроля

1. Многочисленная совокупность людей, занимающих одинаковое положение в структуре общества и имеющих вследствие этого общие интересы, называется:

- А. Личность
- Б. Группа
- В. Коллектив
- Г. Семья

2. Что не является характеристикой команды?

- А. Общие интересы
- Б. Взаимозависимость

В. Разделяемая ответственность

Г. Результат

3. _____ – лицо в какой-либо группе, организации, команде, подразделении, пользующееся большим признанным авторитетом, обладающее влиянием, которое проявляется как управляющие действия.

А. Наблюдатель

Б. Организатор

В. Лидер

Г. Член группы

4. Что является целью создания команды?

А. Добиться максимальной отдачи и результативности совместной работы, регулярного прогресса и роста показателей эффективности.

Б. Улучшить межличностные отношения.

В. Личностный рост.

Г. Проявление каждого члена команды в работе.

5. В каком порядке этапы формирования команды расположены правильно?

А. Становление, стадия формирования, стадия нормализации взаимоотношений, максимизация эффективности действий.

Б. Стадия нормализации взаимоотношений, становление, максимизация эффективности действий, стадия формирования.

В. Стадия формирования, становление, максимизация эффективности действий, стадия нормализации взаимоотношений.

Г. Стадия формирования, становление, стадия нормализации взаимоотношений, максимизация эффективности действий.

6. Что не является подходом к формированию команды?

А. Ролевой подход к формированию команды

Б. Проблемно-ориентированный подход

В. Динамический подход

Г. Конструктивный подход

7. Человек, который умеет реализовать идеи на практике – это:

А. Координатор

Б. Мыслитель

В. Исполнитель.

Г. Коллективист

Практическое занятие 16. Социальное взаимодействие в организации

Вопросы для обсуждения на занятии

1. Проанализируйте определения корпоративной культуры и выберите не менее 5 наиболее полных определений. Аргументированно обоснуйте свой выбор.

1) Г. Морган: «Культура» в метафорическом смысле – это один из способов осуществления организационной деятельности посредством использования языка, фольклора, традиций и других средств передачи основных ценностей, убеждений, идеологии, которые направляют деятельность предприятия в нужное русло».

2) В. Сате (1982 г.): «Культура представляет собой *набор важных установок* (часто не формулируемых), разделяемых членами того или иного общества».

3) Распространенное в современной литературе определение: «Термином «организационная культура» охватывается большая часть явлений духовной и материальной жизни коллектива организации: доминирующие в нем *моральные нормы и ценности, принятый кодекс поведения и укоренившиеся ритуалы, манера одеваться и стандарты качества* и т.д.».

4) Очень часто организационная культура трактуется как принимаемые большей частью организации *философия и идеология управления, предположения, ценностные ориентации, верования, ожидания, нормы*, лежащие в основе отношений и взаимодействий как внутри организации, так и за ее пределами

5) «Организационная культура – это *набор наиболее важных предположений*, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Эти ценностные ориентации передаются индивидом через «символические» средства духовного и материального внутри-организационного окружения»

6) З.П. Румянцева считает, что организационная культура, вырабатываемая организацией, это совместные *ценности, социальные нормы, установки поведения*, которые регламентируют действия личности

7) Мескон, Альберт и Хедуори в своей книге пишут, что атмосфера, или климат в организации, называется ее культурой. «Культура отражает *преобладающие обычаи, нравы и отражения* в организации».

8) Г. Минцберг: «...организационная культура ассоциируется с коллективным познанием. Она становится, если можно так выразиться, «*мнением организации*», общими убеждениями, которые отражаются в традициях и привычках, а также и более осязаемо – в бытующих в организации преданиях, ее символах, даже сооружениях и продуктах».

9) С.В. Шекшня: «Корпоративная культура – это ценности, отношения, поведенческие нормы, характерные для данной организации. Организационная

культура показывает типичный для данной организации *подход к решению проблем*.

10) Э. Браун (1995 г.): «Корпоративная культура – это набор убеждений, ценностей и усвоенных *способов решения реальных проблем*, сформировавшийся за время жизни организации и имеющий тенденцию проявления в различных материальных формах и в поведении членов организации».

11) Е.Н. Штейн: «Организационная культура есть *набор приемов и правил решения проблем внешней адаптации и внутренней интеграции* работников, правил, оправдавших себя в прошлом и подтвердивших свою актуальность».

12) Д. Элдридж и А. Кромби (1974 г.): «Под культурой организации следует понимать уникальную совокупность норм, ценностей, убеждений, образов поведения и т.п., которые определяют способ объединения групп и отдельных личностей в организацию *для достижения поставленных перед ней целей*».

13) Т.О. Соломанидина определяет организационную культуру как единое – материальное, социальное, духовное – «поле» компании, формирующееся под воздействием всего многообразия процессов и явлений окружающего мира и *позволяющее организации продвигаться к успеху*.

14) Б. Феган: «Организационная культура вашей компании – это внутренняя *модель того, как люди делают дела, во что они верят, что поощряется и что ведет к наказаниям*. Это то, почему люди занимаются различной работой в рамках компании. Это то, как одни части компании видят другие ее части, и какие формы поведения выбирает для себя каждое из подразделений в результате этого видения».

15) Э.А. Смирнов: «Корпоративная культура – это *система общественно прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, ценностей, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала данной организационной структуры, стиля руководства, показателей удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества и совместимости работников между собой и с организацией, перспектив развития*».

2. Какие из представленных ниже характеристик соответствуют авторитарному, демократическому и либеральному стилю руководства?

1) Руководитель требует, чтобы обо всех делах докладывали только ему.

2) Руководитель старается все решать вместе с подчиненными, а лично решает только самые срочные и оперативные вопросы.

3) Некоторые важные дела решаются фактически без участия руководителя, его функции выполняют другие работники.

4) Руководитель не умеет приказывать.

5) Руководитель приказывает так, что хочется выполнить.

6) Руководитель всегда что-нибудь приказывает, распоряжается, требует, но никогда не просит.

7) Руководитель старается, чтобы его заместители были квалифицированными специалистами.

8) Руководителю безразлично, кто работает у него заместителем, помощником.

9) Руководитель добивается безотказного исполнения и подчинения заместителей, помощников.

10) Руководителя интересует только выполнение служебных обязанностей, а не отношение людей друг к другу.

11) Руководитель не заинтересован в работе, подходит к делу формально.

12) Решая служебные задачи, старается создать хорошие отношения между работниками в коллективе.

13) На критику вышестоящего руководителя обычно не обижается, прислушивается к ней.

14) Не любит, когда его критикуют, и не старается это скрыть.

15) Критику выслушивает, даже собирается принять меры, но ничего не предпринимает.

16) В критических ситуациях руководитель плохо справляется со своими обязанностями.

17) В критических ситуациях руководитель, как правило, переходит на более жесткие методы управления.

18) Критические ситуации не изменяют стиля управления руководителя.

19) Всегда обращается к подчиненным вежливо, доброжелательно.

20) В обращении с подчиненными часто проявляет равнодушие.

21) По отношению к подчиненным бывает нетактичным и даже грубым.

22) Обычно советуется с заместителями и нижестоящими менеджерами, но не с рядовыми подчиненными.

23) Регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, о трудностях, которые предстоит преодолеть.

24) Для выполнения какой-либо работы ему нередко приходится уговаривать своих подчиненных.

25) Контролируя результаты, всегда замечает положительную сторону, хвалит подчиненных.

26) Всегда строго контролирует работу подчиненных и коллектива в целом.

27) Контролирует работу от случая к случаю.

28) Сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком.

29) Если что-то не знает, то не боится этого показать и обращается к другим за помощью.

30) Не может действовать сам, а ждет «подталкиваний» со стороны, указаний сверху.

3. Проанализируйте кейс и ответьте на следующие вопросы:

1) Охарактеризуйте организационное поведение сотрудников.

2) Как можно оценить стиль и методы руководства Бетти Кесмер? В чем причины ее неудачи в качестве начальника крупнейшего отдела компании?

3) Что бы Вы рекомендовали предпринять для решения сложившейся проблемы?

Кейс «Правильный босс, неправильная компания»

Бетти Кесмер была первой во всем. В школе она всегда была лучшей в классе. Когда Бетти начала работать в «Fancy Footwear», обувной компании, принадлежавшей ее дяде, она была выделена, как самый продуктивный работник с самыми высокими показателями. В компании она произвела также хорошее впечатление, за что была отправлена на курсы по программе MBA для подготовки к работе на должности менеджера высшего исполнительного руководства. В бизнес-школе, имея к тому же 3 года практического опыта, Бетти жадно впитывала все предлагаемые идеи, часто проводя параллели между ними и ее опытом работы в «Fancy Footwear». Окончив бизнес-школу в числе лучших выпускников, она вернулась в «Fancy Footwear». Никто не удивился, что она получила должность начальника крупнейшего отдела после того, как ее предшественник воспользовался возможностью пенсионных льгот компании и досрочно вышел на пенсию.

Бетти было известно о подводных камнях, поджидавших всех тех, кто неожиданно назначен на руководящие должности, и она исполнилась решимости избежать их. В бизнес-школе она изучала кейсы про семейные предприятия, потерпевшие крах после прихода к штурвалу управления молодого члена семьи, который начинал применять политику «железной хватки», лавины новых приказов, сокращения штатов и разрушения применяемой в компании морали. Кесмер была хорошо осведомлена о теории совместного управления и не хотела, чтобы о ней думали, как о самонадеянной всезнайке.

Кабинет предшественника Кесмер, Макса Ворти, находился на самом верхнем этаже здания, намного выше этажа с производственными помещениями. Два или три раза в день Ворти вызывал курьера или секретаря со второго этажа и передавал директивы для различных групп сотрудников. Но для Бетти Кесмер Ворти больше походил на невидимого автократа, который принимал решения, сидя наверху, и проводил время в затяжных обедах с друзьями из гольф-клуба «Elks Club».

Первым делом Кесмер решила изменить весь этот расклад. Она перенесла свой кабинет на второй этаж. Сквозь вечно открытую дверь ей были видны производственные помещения и, сидя за своим рабочим столом, она замечала всех, кто проходил по коридору. Она никогда не обедала в одиночестве, а проводила время с 11.00 до 14.00 в производственных помещениях, расхаживая вокруг, беседуя с людьми и собирая группы. Работники, некоторые с 20-летним стажем работы на фабрике, были удивлены новой политикой и неохотно участвовали в подобных группах. Тем не менее за короткий срок Кесмер учредила группу по изучению производительности среди работников, комитет «Предложение недели», группу по экологии, группу по награждению работников и группу по связям с управляющим составом. Каждая группа заседала дважды в неделю, один раз с участием Кесмер и второй раз – без нее.

Она поддержала каждую группу в формировании определенных целей и разработке планов для достижения таковых. Она пообещала любую поддержку, которую в состоянии будет оказать.

В самом начале группы были на удивление медлительны. К счастью, у Кесмер были хорошие навыки в содействии «оживлению» активности членов группы, и вскоре она активно содействовала активизации обсуждения в группах, записывая идеи на большой доске, систематизируя их и позднее доводя их до сведения других в форме записок. Она попросила звать ее просто «Бетти» и поставила перед собой задачу выучить наизусть имена всех работников. К концу первого месяца в «Fancy Footwear» царил всеобщее возбуждение.

Однако, как оказалось, это было последней каплей для большинства работников. Кесмер осознала настоящий эффект своих действий только после отставки комитета по связям с управляющим звеном в полном составе в начале четвертого заседания группы. Один из них сказал: «Прошу прощения, г-жа Кесмер, нам лучше заниматься выпуском обуви, а не вникать во всякие тонкости управления. Многие из нас скоро выйдут на пенсию. Нам ни к чему становиться управленцами».

Пораженная Кесмер пошла поговорить с теми работниками, с которыми, как она думала, была в хороших отношениях. Да, признались они, все эти перемены плохо отразились на них. Им она нравится, и они не хотели бы жаловаться. Но все же они бы предпочли работать по-старому, как это было при Ворти. Конечно, Ворти не так часто показывался перед ними, но он никогда их также и не «доставал». Он отвечал за свою работу, в чем бы она ни заключалась, а они выполняли свою. «Занимаясь одним и тем же в течение очень долгого времени», – сказал в заключение один из работников, – «попросту нет желания менять сложившуюся рутину нашей работы».

4. Проанализируйте ситуации «исполнитель – руководитель», определите стиль руководства в каждой ситуации, проведите обсуждение предлагаемых вариантов устно или письменно в парах, выберите наиболее конструктивные приемы решения.

Ситуация 1. Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя?

Ситуация 2. Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером, вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал как всегда шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю,

которая сегодня произошла у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?

Методика для диагностики

Методика (КОС-2) направлена на диагностику коммуникативных и организаторских способностей.

Инструкция: На каждый из 40 вопросов вам необходимо ответить «да» или «нет».

Вопросы:

1. Есть ли у вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми?
2. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненной вам кем-либо из ваших товарищей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
6. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию вашего мнения?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении ваших намерений, то легко ли вам отказаться от своих намерений?
9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше вас по возрасту?
10. Любите ли вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли вам включаться в новые для вас компании (коллективы)?
12. Часто ли вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли вам удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли вы добиться, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?
15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?
17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новыми людьми?
18. Часто ли в решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли вас окружающие люди, и хочется ли вам побыть одному?
20. Правда ли, что вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?
21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удастся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли вы затруднение, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?

25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?
27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?
28. Верно ли, что вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли, что вам не составляет особого труда внести оживление в малознакомую компанию?
30. Принимаете ли вы участие в общественной работе в университете (на производстве)?
31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых?
32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято товарищами?
33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?
34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у вас много друзей?
38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Интерпретация результатов:

Данная методика позволяет определить уровни коммуникативных и организаторских склонностей в зависимости от набранных по этим параметрам баллов. Максимальное количество баллов отдельно по каждому параметру – 20. Подсчитываются баллы отдельно по коммуникативным и отдельно по организаторским склонностям с помощью ключа для обработки данных «КОС-2». За каждый ответ «да» или «нет» для высказываний, совпадающих с отмеченными в ключе отдельно по соответствующим склонностям, приписывается один балл.

Ключ

Коммуникативные склонности: «+» Да 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
«-» Нет 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39

Организаторские склонности: «+» Да 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
«-» Нет 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

Интерпретация результатов:

Испытуемые, получившие оценку *1–4 балла*, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Набравшие *5–8 баллов* имеют коммуникативные и организаторские склонности на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению,

предпочитают проводить время наедине с собой. В новой компании или коллективе чувствуют себя скованно. Испытывают трудности в установлении контактов с людьми. Не отстаивают своего мнения, тяжело переживают обиды. Редко проявляют инициативу, избегают принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, набравших 9–12 баллов, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, отстаивают свое, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Требуется дальнейшая воспитательная работа по формированию и развитию этих качеств личности.

Оценка 13–16 баллов свидетельствует о проявлении коммуникативных и организаторских склонностей у испытуемого на уровне выше среднего. Такие люди не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, стремятся расширить круг своих знакомых, помогают близким и друзьям, проявляют инициативу в общении, способны принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях.

Высший уровень коммуникативных и организаторских склонностей (17 – 20 баллов) у испытуемых свидетельствует о сформированной потребности в коммуникативной и организаторской деятельности. Они быстро ориентируются в трудных ситуациях. Непринужденно ведут себя в новом коллективе. Инициативны. Принимают самостоятельные решения. Отстаивают свое мнение и добиваются принятия своих решений. Любят организовывать игры, различные мероприятия. Настойчивы и одержимы в деятельности.

Методика «Якоря карьеры» по Э. Шейну

Опросник, который вы сейчас будете заполнять, направлен на выявление предпочтения личности в выборе профессионального пути и построении карьеры.

Вам необходимо прочитать 41 утверждение. Сначала внимательно прочитайте первые 21 утверждение. Используя 10-балльную шкалу оценивания, определите, насколько каждое из предложенных утверждений важно для вас. Если утверждение совершенно неважно, то в бланке для ответов, соответственно порядковому номеру утверждения, укажите цифру 1, если исключительно важно, то – 10. Чем более важным для вас является утверждение, тем большая цифра указывается.

Затем внимательно прочитайте утверждения с 22-го по 41-е, используя 10-балльную шкалу, определите, насколько вы согласны с каждым утверждением. Если вы совершенно не согласны, то в бланке для ответов, соответственно порядковому номеру утверждения, поставьте цифру 1, если полностью согласны, то – 10. Чем больше вы соглашаетесь с содержанием утверждения, тем большую цифру необходимо указать.

Определите, насколько важным является для вас каждое из следующих утверждений:

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.
2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.
5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры были уравновешены.
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.
9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.
10. Быть первым руководителем в организации.
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.
12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.
13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.
14. Соревноваться с другими и побеждать.
15. Строить карьеру, которая позволит мне не изменять моему образу жизни.
16. Создать новое коммерческое предприятие.
17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.
18. Занять высокую руководящую должность.
19. Иметь работу, которая предоставляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.
20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.
21. Иметь возможность использовать свои умения и талант для служения важной цели.

Насколько вы согласны с каждым из следующих утверждений:

22. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли.
23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.
24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело.

25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.
26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.
27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.
28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой местности.
29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.
30. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.
31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.
32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.
33. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.
34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.
35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.
36. Я предпочел бы работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.
37. Я хотел бы посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.
38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.
39. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.
40. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.
41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

КЛЮЧ

Карьерная ориентация	Номера вопросов	Количество вопросов
Профессиональная компетентность	1 9 17 25 33	5
Менеджмент	2 10 18 26 34	5
Автономия (независимость)	3 11 19 27 35	5
Стабильность работы/ места жительства	4 12 36 / 20 28 41	3 / 3
Служение	5 13 21 29 37	5
Вызов	6 14 22 30 38	5
Интеграция стилей жизни	7 15 23 31 39	5
Предпринимательство	8 16 24 32 40	5

Обработка результатов:

По каждой из восьми карьерных ориентаций подсчитывается количество баллов. Для этого необходимо, пользуясь ключом, суммировать баллы по

каждой ориентации и полученную сумму разделить на количество вопросов (5 – для всех ориентаций, кроме «стабильности»).

Таким образом, определяется ведущая карьерная ориентация – количество набранных баллов должно быть не менее пяти. Иногда ведущей не становится ни одна карьерная ориентация – в таком случае карьера не является центральной в жизни личности.

Профессиональная компетентность. Эта ориентация предполагает наличие способностей и талантов в определенной области (научные исследования, технические разработки, проектирование и т.д.) Эти люди хотят быть мастерами своего дела. Они бывают счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере. Управление само по себе не представляет для них интереса, но они могут управлять другими в пределах своей компетентности.

Менеджмент. Эти люди ориентированы на управление другими людьми. Их работа требует аналитических навыков, навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, чтобы нести бремя ответственности.

Автономия (независимость). Люди с такой ориентацией стремятся к освобождению от организационных правил, предписаний, ограничений. У них ярко выражена потребность делать все по-своему. Люди, у которых выражена эта ориентация, готовы отказаться от продвижения по службе ради сохранения своей независимости.

Стабильность. Такие люди испытывают потребность в безопасности и стабильности. Одним необходима стабильность места работы. Они ищут работу в организации, которая обеспечивает определенные условия, выглядит надежной в своей отрасли. Есть люди, ориентированные на стабильность места жительства. Они пускают корни в определенном месте. Смена работы для них будет следствием переезда на другое место жительства.

Служение. Такие люди выбирают «работу с людьми», «служение человечеству», «помощь людям» и т.д. Они легко отказываются от продвижения или перевода на другую работу, если при этом не смогут помогать людям. Чаще всего эти люди работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продукции и т.д.

Вызов. Человек с этой карьерной ориентацией стремится к конкуренции, победе, преодолению препятствий, решению трудных задач. Конкретная область деятельности или квалификация второстепенны для него. Любую ситуацию такие люди рассматривают с позиции «выигрыша-проигрыша».

Интеграция стилей жизни. Эти люди не позволяют, чтобы в их жизни доминировала одна из разных сторон жизни. Они пытаются совмещать семью, карьеру и собственные интересы, всегда стремятся к балансу.

Предпринимательство. Эти люди хотят создать что-то новое, преодолевать препятствия, готовы к риску. Они не желают работать на других, хотят иметь свое дело, финансовое богатство. Собственное дело для них – возможность продолжения самих себя, они вкладывают в него свою душу.

Вопросы для самоконтроля

1. _____ – целевая система, иерархично соединенная и созданная для достижения определенных целей?

- А. Организация
- Б. Коллектив
- В. Малая группа
- Г. Большая группа

2. _____ – совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации?

- А. Общественная среда
- Б. Корпоративная культура
- В. Модель организации
- Г. Коллектив

3. Властная структура – это:

- А. Структура, которая характеризует внутригрупповые позиции индивидов в зависимости от информационных потоков в группе.
- Б. Вертикальное взаимное расположение индивидов в зависимости от их способности оказывать влияние в группе.
- В. Выражается в социометрических статусах членов группы.
- Г. Дает представление о соотношении позиций в формальной структуре группы.

4. Что не является основным психологическим качеством руководителя?

- А. Профессиональные качества
- Б. Личностные качества
- В. Качества творческого руководителя
- Г. Деловые качества

5. Что включают личностные качества руководителей?

- А. Умение действовать по плану
- Б. Умение организовывать деятельность
- В. Креативность, инициативность
- Г. Высокие этические нормы

6. Модель организационного поведения – это:

- А. Совокупность субъективно удобных средств, обеспечивающих эффективное взаимодействие учителя со средой с целью удовлетворения потребностей в познании, общении, деятельности, отношениях.
- Б. Система своеобразных управленческих приемов, способов, подходов, инструментов.
- В. Совокупность взглядов на работника, которых придерживаются и реализуют в практике управления руководители организаций, и на которые должны ориентироваться менеджеры более низкого уровня и работники.
- Г. Действия, слова и поступки, отражающие опыт, мировоззрение и индивидуальные психологические особенности человека.

7. Что является моделью организационного поведения?

- А. Либеральная модель
- Б. Тоталитарная модель
- В. Авторитарная модель
- Г. Демократическая модель

Итоговый тестовый контроль по всем практическим занятиям

1. Личность – это:

- А. Результат биологического созревания
- Б. Результат биологической эволюции
- В. Субъект активного взаимодействия со средой
- Г. «Продукт» социальных и общественных отношений, субъект активного взаимодействия со средой

2. Автором иерархической модели потребностей личности является:

- А. З. Фрейд
- Б. И.П. Павлов
- В. А. Маслоу
- Г. К.К. Платонов

3. Устойчивая система индивидуальных социально значимых черт человека – это:

- А. Объект
- Б. Индивид
- В. Личность
- Г. Индивидуальность

4. Что относится к врожденным индивидуальным особенностям личности?

- А. Темперамент
- Б. Способности
- В. Характер
- Г. Память

5. Рассматривая психическую структуру человека, З. Фрейд показал, что принципом удовольствия руководствуется:

- А. Сверх-Я
- Б. Я
- В. Оно
- Г. Супер-Эго

6. Постоянная работа над собой, совершаемая на протяжении всего жизненного пути человека называется _____.

- А. Самореализация личности
- Б. Самопознание личности
- В. Самопостижение личности
- Г. Саморазвитие личности

7. Что относится к внутренним задаткам факторов саморазвития в профессиональной сфере?

- А. Оборудованное рабочее место, лидерские качества
- Б. Предрасположенность к обучению, лидерские качества, грамотное руководство
- В. Предрасположенность к обучению, лидерские качества, искреннее желание
- Г. Доступность информационных источников, методическое обеспечение, слаженная работа коллектива

8. С точки зрения способов достижения все цели можно разделить на три класса:

- А. Простые цели, комбинируемые цели, сложные цели
- Б. Мотивационные цели, осуществимые цели, недостижимые цели
- В. Регулярно воспроизводимые цели, аналоговые цели, цели развития
- Г. Комбинируемые цели, аналоговые цели, мотивационные цели

9. Что не относится к этапам карьеры?

- А. Пенсионный этап
- Б. Этап сохранения
- В. Основательный этап
- Г. Предварительный этап

10. На какой стадии индивид, как правило, достигает профессионализма и становится ценным сотрудником компании?

- А. Стадия первых шагов
- Б. Стадия становления наставником
- В. Стадия заслуженного авторитета
- Г. Стадия мастерства

11. Сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку

единой стратегии взаимодействия, восприятия и понимания людьми друг друга называется:

- А. Сотрудничество
- Б. Общение
- В. Деятельность
- Г. Взаимоотношение

12. Вид общения, когда регламентированы и содержание, и средства общения, вместо знания личности собеседника обходятся знанием его социальной роли, называется:

- А. «Контакт масок»
- Б. Формально-ролевое **общение**
- В. Деловое общение
- Г. Светское общение

13. К типам социальных коммуникаций не относится:

- А. Массовая
- Б. Сепаративная
- В. Межличностная
- Г. Публичная

14. Процесс речевого взаимодействия людей, в котором происходит обмен деятельностью, информацией и опытом с целью достижения определенного результата называется:

- А. Неформальное общение
- Б. Манипулятивное общение
- В. Личностное общение
- Г. Деловое общение

15. Сторона общения, включающая процесс восприятия друг друга партнерами по общению и установление на этой основе взаимопонимания называется:

- А. Коммуникативная
- Б. Перцептивная
- В. Интерактивная
- Г. Примитивная

16. Особая форма восприятия и познания другого человека, основанная на формировании по отношению к нему устойчивого позитивного чувства называется:

- А. Эмпатия
- Б. Аттракция
- В. Каузальная атрибуция
- Г. Идентификация

17. Процесс и результат самовосприятия человека в социальном контексте называется:

- А. Эффект первичности и новизны
- Б. Каузальная атрибуция
- В. Социальная рефлексия
- Г. Социальная аттракция

18. Кто из ученых имеет отношение к психологическим исследованиям коммуникации?

- А. Г. Гадамер
- Б. К. Шеннон
- В. К. Г. Юнг
- Г. И. П. Павлов

19. Как называется явление между двумя или более сторонами, при котором каждая из сторон делает все, чтобы была принята именно ее точка зрения, и препятствует другой стороне делать то же самое?

- А. Полемика
- Б. Конфликт
- В. Дебаты
- Г. Дискуссия

20. Деятельность, направленная на прогнозирование разрушительного влияния конфликта на тот или иной элемент общественной системы с целью повышения эффективности и результативности принимаемых решений, называется:

- А. Превенция конфликта
- Б. Анализ конфликта
- В. Интегрирования конфликта
- Г. Профилактика конфликта

21. Совокупность индивидов, взаимодействующих определенным образом на основе разделяемых ожиданий каждого члена группы в отношении других – это:

- А. Социальная группа
- Б. Организация
- В. Социальная общность
- Г. Трудовой коллектив

22. Группа людей, объединенных общей целью, во многом соответствующей личным целям каждого – это:

- А. Команда
- Б. Формальная группа
- В. Неформальная группа
- Г. Социальная группа

23. К этапам командообразования не относятся:

- А. Адаптация
- Б. Кооперация
- В. Нормирование деятельности
- Г. Интеграция

24. Согласно типологии Д. Макинтош-Флетчер, команда, которая формируется из представителей различных подразделений формальной организации и отражает их интересы, называется:

- А. Кросс-функциональная
- Б. Интактная
- В. Устойчивая
- Г. Синергичная

25. Совокупность принимаемых всеми членами организации идей, взглядов, ценностей, которые являются ориентирами их поведения и действий, называется:

- А. Корпоративная этика
- Б. Организационное поведение
- В. Корпоративная культура
- Г. Кооперативные правила

26. Член группы, способный оказывать влияние на людей, обладающий умением вести за собой к достижению поставленных целей, не прибегая к принуждению, – это:

- А. Руководитель
- Б. Наставник
- В. Лидер
- Г. Авторитет

27. К ролям в команде по Р. Белбину не относятся:

- А. Реализатор, мотиватор, генератор
- Б. Аналитик, снабженец, вдохновитель
- В. Администратор, оратор
- Г. Контролер, координатор

28. Максимально эффективный стиль лидерства, ориентированный на реальность, на ситуацию и людей, называется:

- А. Рациональный
- Б. Интегративный
- В. Адаптивный
- Г. Тоталитарный

29. К основным теориям мотивации команд относятся:

- А. Теории справедливости, ожидания, поощрения
- Б. Теории наказания, принятия, прощения
- В. Теории взаимоположения, взаимоодобрения
- Г. Теории отрицания, предложения, одобрения

30. Концепция Р. Блейка и Дж. Макгрегор, утверждающая, что человеческое существо по природе своей – сложный мотивированный управляемый организм, поэтому лидер должен так организовать работу, чтобы обеспечить каждому свободу для осуществления собственных целей и потребностей, и вместе с тем внести вклад в осуществление целей и потребностей организации, имеет название:

- А. Теория личностных черт
- Б. Атрибутивная
- В. Теория гуманистического направления
- Г. Мотивационная

Ключ к итоговому тестовому контролю

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Г	В	В	А	В	Г	Б	В	В	Г	Б	Б	Б	Г	Б
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Б	В	В	Б	Г	А	А	Г	А	В	В	В	В	А	В

Вопросы для подготовки к зачету

1. Предмет и объект психологии
2. Методы социально-психологических исследований
3. Основные подходы к определению структуры личности в отечественной психологии
4. Основные подходы к определению структуры личности в зарубежной психологии
5. Основные индивидуально-психологические характеристики личности
6. Психологические особенности и структура «Я-концепции» и самооценки
7. Самооценка личности, ее виды и особенности формирования
8. Характеристика и этапы саморазвития личности
9. Особенности профессионального саморазвития личности
10. Виды мотивации и механизмы ее формирования
11. Характеристика темперамента, его свойства и структура
12. Понятие, стили и виды общения
13. Характеристики и особенности вербальной коммуникации
14. Системы невербальной коммуникации
15. Деловое общение и его формы
16. Барьеры общения и способы их преодоления в условиях межкультурного взаимодействия
17. Характеристика перцептивной стороны общения
18. Особенности интерактивной стороны общения
19. Особенности коммуникативной стороны общения
20. Механизмы социальной перцепции, воздействия и взаимопонимания в процессе социальных коммуникаций
21. Понятие и классификация конфликтов
22. Стратегии поведения и способы разрешения конфликтных ситуаций
23. Профилактика конфликтных ситуаций
24. Организация как социальная группа
25. Психологические характеристики трудового коллектива
26. Корпоративная культура организации и ее типы
27. Характеристика понятия «команда» и ее отличительные черты
28. Типология команд и командных ролей
29. Стили лидерства и их основные характеристики
30. Отличительные характеристики лидерства и руководства

Глоссарий

Авторитет – влияние или влиятельность индивида, основанная на занимаемом им положении, социальном статусе, т.е. признание за индивидом права на принятие решения в условиях совместной деятельности.

Акцентуации характера – чрезмерная выраженность отдельных черт характера и их сочетаний, являющаяся границей нормы психического здоровья.

Анкета – методическое средство (вопросник) для получения социологической или социально-психологической информации на основе вербальной коммуникации. Анкета представляет собой набор вопросов, каждый из которых логически связан с центральной задачей исследования.

Анкетирование – способ социально-психологического изучения личности путем опроса с использованием анкет.

Амбивалентность – двойственность, противоречивость. В психологии чувств обозначает одновременное присутствие в душе человека противоположных, несовместимых друг с другом стремлений, касающихся одного и того же объекта.

Архетип – первичный образ, элемент коллективного подсознания, ставшего общим для всех членов общества.

Аттитюд – термин используется в западной социальной психологии для обозначения социальных установок.

Аттракция – привлекательность, влечение одного человека к другому, сопровождающееся положительными эмоциями.

Барьеры непонимания – факторы, которые служат причиной непонимания собеседника.

Беседа – способ получения прямой или косвенной информации в процессе общения.

Бессознательное – характеристика психологических свойств, процессов и состояний человека, находящихся вне сферы его сознания, но оказывающих такое же влияние на его поведение, как и сознание.

Биографический метод – изучение личности по имеющимся документам его биографии.

Бихевиоризм – учение, в котором в качестве предмета психологических исследований рассматривается только поведение человека и изучается его зависимость от внешних и внутренних материальных стимулов.

Вербальное общение – общение, осуществляемое с помощью слов.

Власть – способность действующего лица производить свою волю вопреки сопротивлению других людей, потенциал влияния.

Внушение – неаргументированное воздействие одного человека на другого или на группу. При внушении осуществляется процесс передачи информации, основанный на некритическом восприятии.

Волевая коммуникативность – способность группы противостоять трудностям и препятствиям; ее надежность в деятельности и поведении в экстремальных ситуациях.

Вытеснение – введенный З.Фрейдом термин для обозначения механизма, с помощью которого бессознательные влечения, неприемлемые для сознания личности, не допускаются до осознания и удерживаются в области бессознательного.

Гештальт – целостная (не сводимая к сумме своих частей) единица сознания.

Гештальтпсихология – направление в западной психологии, возникшее в Германии в первой трети XX в. и выдвинувшее программу изучения психики с точки зрения целостных структур (гештальтов), первичных по отношению к своим компонентам.

Групповая динамика – это совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы и его этапы: образование, функционирование, развитие, стагнацию, регресс, распад, т.е. процесс взаимодействия членов группы на основе взаимозависимости и взаимовлияния для удовлетворения как личных, так и групповых интересов и потребностей.

Гуманистическая психология – отрасль психологии, в которой человек рассматривается как высшее духовное существо, ставящее перед собой цель самосовершенствования и стремящееся к ее достижению.

Деловая карьера – продвижение работника по ступенькам служебной иерархии или последовательная смена занятий как в рамках отдельной организации, так и на протяжении всей жизни.

Деятельность – специфический вид человеческой активности, направленной на творческое преобразование, совершенствование действительности и самого себя.

Задатки – генетически predetermined физические и психические особенности индивида, являющиеся предпосылкой формирования его способностей.

Замещение – один из защитных механизмов, представляющих собой подсознательную замену одной, запретной или практически не достижимой цели, на другую, разрешенную и более доступную, способную хотя бы частично удовлетворить актуальную потребность.

Защитные механизмы – психоаналитическое понятие, обозначающее совокупность бессознательных приемов, с помощью которых человек, как личность, оберегает себя от психологических травм.

Заражение – психологический термин, обозначающий бессознательную передачу от человека к человеку каких-либо эмоций, состояний, побуждений.

Ид (Оно) – наиболее архаичная, безличная часть психики, содержащая бессознательные влечения, которые коренятся в телесной организации и стремятся к удовлетворению.

Идентификация – один из способов понимания человека через уподобление себя ему.

Избегание – вид защиты во время общения, под которым подразумевается избегание источников воздействия, уклонение от контактов с партнером.

Имидж – специфический «образ» воспринимаемого предмета, когда ракурс восприятия умышленно смещен и акцентируются лишь определенные стороны объекта.

Индивид – отдельно взятый человек в совокупности всех присущих ему качеств: биологических, физических, социальных, психологических и др.

Индивидуальность – своеобразное сочетание индивидуальных и личностных свойств человека, отличающих его от других людей.

Интактная команда (интактный – нетронутый, неповрежденный, целый) является производственным подразделением или долговременно существующей рабочей группой, производящей определенный продукт или услугу.

Институт социализации – конкретная группа, в которой личность приобщается к системам норм и ценностей, выступающая транслятором социального опыта.

Интеракция – взаимодействие членов группы.

Интерактивная сторона общения – организация взаимодействия индивидов, при котором осуществляется обмен не только знаниями и идеями, но и действиями.

Интерес – это мотив, способствующий ориентировке в какой-либо области, ознакомлению с новыми фактами, более полному и глубокому отражению действительности.

Интерииоризация – формирование внутренних структур человеческой психики благодаря усвоению внешнего опыта, переданного другими в виде сообщений или формы поведения.

Интроверсия – обращенность сознания человека к самому себе; поглощенность собственными проблемами и переживаниями, сопровождаемая ослаблением внимания к тому, что происходит вокруг.

Интроекция – включение индивидом в свой внутренний мир взглядов, мотивов, установок других людей.

Интроспекция – метод познания психических явлений путем самонаблюдения человека, т.е. внимательного изучения самим человеком того, что происходит в его сознании при решении разного рода задач.

Карьера – индивидуальный путь человека в определенных видах профессиональной деятельности, потенциально связанный с прохождением последовательности должностей, с образом жизни, реализующий призвание человека, предполагающий обогащение опытом и развитие субъекта и ведущий к достижениям и социальному признанию.

Карьерограмма – документ, лежащий в основе планирования карьеры, содержащий, с одной стороны, обязательства администрации по горизонтальному и вертикальному перемещению работника, а с другой стороны, обязательства последнего повышать уровень образования, квалификации, профессионального мастерства.

Кинесика – один из видов невербальной коммуникации, основанный на восприятии моторики различных частей тела, отображающей эмоциональные реакции человека: рук (жесты), мускулов лица (мимики), выразительных движений всего тела (пантомимика).

Когнитивная психология – одно из направлений исследований психологии, объясняющее поведение человека на основе знаний и изучающее процесс и динамику их формирования.

Коллектив – группа высокого уровня развития, объединяющая людей, занятых решением конкретных задач, основанная на общности целей, принципов сотрудничества, сочетании индивидуальных и групповых интересов.

Коллективное бессознательное – термин, введенный К.Г. Юнгом, обозначающий мысли и чувства, общие для всего человечества, все духовное наследие, являющееся результатом общего эмоционального прошлого людей. Состоит из архетипов, которые воплощаются в сновидениях, мифах, ритуалах, сказках, других видах творчества.

Команда – это группа людей, которая обладает сплоченностью, общими целями, нормами и традициями, разделяемыми всеми членами группы.

Коммуникативная сторона общения – обмен информацией между людьми.

Коммуникативная структура малой группы – это совокупность связей между ее членами в системах информационных потоков, циркулирующих в группе.

Коммуникация – общение, обмен мыслями, сведениями, идеями и т.д. – специфическая форма взаимодействия людей в процессе их познавательно-трудовой деятельности.

Компетентность коммуникативная – способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми.

Комплекс неполноценности – сложное состояние человека, связанное с недостатком каких-либо качеств (способностей, знаний, умений и навыков), сопровождаемое глубокими отрицательными эмоциональными переживаниями по этому поводу.

Контент-анализ – это особый, более или менее формализованный метод анализа документов, когда в тексте выделяются специальные «единицы», а затем подсчитывается частота их употребления.

Конфликт – столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов субъектов взаимодействия, сопровождающееся негативными эмоциональными состояниями.

Конформизм – осознанное внешнее согласие с мнением группы при внутреннем расхождении **собственного** мнения индивида и мнения группы.

Корпоративная культура определяется как совокупность ценностей, обычаев, традиций, норм, верований и предпочтений, которые являются ориентирами поведения и действий, воплощенных в различных сторонах деятельности организации, и которые делают ту или иную организацию уникальной.

Кросс-функциональная команда формируется из представителей различных подразделений формальной организации и отражает их интересы. Для команд этого типа характерно наличие конкретного одноразового задания, обозначающего результат, проблему или возможность.

Либи́до – в психоанализе: бессознательные сексуальные влечения; в более общем плане – влечение к жизни и ее обнаружениям.

Лидер – член группы, за которым она признает право принимать ответственное решение в значимых для нее ситуациях; это человек, который может убедить других людей отложить на время свои собственные интересы и заняться достижением общей цели.

Лидерство – способность оказывать влияние на индивидов и групп людей, их поведение, вести за собой к достижению целей.

Личность – системное (социальное) качество, приобретаемое индивидом в предметной деятельности и общении, и характеризующее меру представленности общественных отношений в индивиде.

Личностный конструкт – основное понятие в теории Дж. Келли, характеризующее набор идей, понятий, суждений, которые использует человек, чтобы осознать, интерпретировать или предсказать действительность.

Локус контроля – понятие, характеризующее локализацию причин, исходя из которых, человек объясняет свое собственное поведение и наблюдаемое им поведение других людей. Внутренний (интернальный) локус контроля – это поиск причин поведения в самом человеке, а внешний (экстернальный) – это локализация вне человека, в окружающей его среде.

Малая группа – объединение людей, имеющих непосредственный контакт друг с другом, объединенных совместной деятельностью, эмоциональной или родственной близостью, осознающих свою принадлежность к группе и признанных другими людьми.

Меланхолик – человек, чье поведение характеризуется замедленностью реакций на действующие стимулы, а также речевых, мыслительных и двигательных процессов.

Мимика – совокупность движений частей лица человека, выражающих его состояние или отношение к тому, что он воспринимает.

Мотив – внутренняя устойчивая психологическая причина поведения или поступка человека.

Мотивация – динамический процесс внутреннего, психологического и физиологического управления поведением, включающий его инициацию, направление, организацию, поддержку.

«*Мы-чувство*» выражает потребность отделить одну общность от другой и является своеобразным индикатором осознания принадлежности личности именно к данной группе.

Наблюдение – один из методов психологии, состоящий в преднамеренном, систематическом и целенаправленном восприятии психических явлений с целью изучения их специфических изменений в определенных.

Навыки общения – навыки взаимосвязи и взаимодействия личности с общественными субъектами (личностями, группами).

Направленность личности – совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и относительно независимых от наличных ситуаций.

Невербальное общение – передача информации посредством несловесных знаков.

Общение – сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя **обмен информацией**, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека.

Общительность – способность индивида входить в общение, т.е. во взаимосвязь и взаимодействие с другими субъектами с целью обмена деятельностью, информацией, опытом, способностями, умениями и навыками, а также результатами деятельности.

Организация – это социальная группа, ориентированная на достижение взаимосвязанных специфических целей и формирование высокоформализованных структур на основе специализации или разделения труда.

Организационное поведение – область знаний, изучающая поведение людей и групп в организациях с целью нахождения наиболее эффективных методов управления ими для достижения цели организации. Организационное поведение занимается формированием поведенческих моделей, разработкой навыков управления поведением, практическим использованием полученных навыков.

Пантомимика – система выразительных движений, совершаемых при помощи тела.

Паралингвистика или просодика – особенности произношения, тембр голоса, его высота и громкость, темп речи, паузы между словами, смех, плач, вздохи, речевые ошибки, особенности организации контакта.

Перцептивная сторона общения – процесс восприятия и понимания друг друга партнерами по общению.

Планирование деловой карьеры – определение путей, ведущих к достижению цели карьеры.

Поведение человека – совокупность осознанных, социально значимых действий, обусловленных занимаемой позицией, т.е. пониманием собственных функций.

Подражание – сознательное или бессознательное поведение человека, направленное на воспроизведение поступков и действий других людей.

Потребность – состояние нужды организма, личности, в чем-либо необходимом для нормального существования.

Предсознательное – психическое состояние человека, занимающее промежуточное место между сознанием и бессознательным. Характеризуется наличием смутного осознания переживаемого, но отсутствием волевого контроля или способности им управлять.

Привычка – автоматизированное действие, выполнение которого в определенных условиях стало потребностью (напр., делать зарядку по утрам и т.д.).

Проекция – один из защитных механизмов, посредством которого человек избавляется от переживаний по поводу собственных недостатков за счет приписывания их другим людям.

Проксемика – специальная область социальной психологии, занимающаяся нормами пространственной и временной организации общения. Основатель Э.Холл называл ее пространственной психологией.

Профилактика конфликта – это деятельность, направленная на недопущение его возникновения и разрушительного влияния на ту или иную сторону, тот или иной элемент общественной системы.

Психика – системное свойство высокоорганизованной материи (мозга), заключающееся в активном отражении человеком окружающего мира, в построении картины мира и регуляции на этой основе своего поведения и деятельности.

Психоанализ – учение, созданное З. Фрейдом. Содержит систему идей и методов интерпретации сновидений и других бессознательных психических явлений, а также диагностику и лечение различных душевных заболеваний.

Психология группы – это совокупность определенных социально-психологических явлений, которые оказывают сильное влияние на поведение членов группы.

Психологический климат – совокупность нравственных норм и ценностей, которыми руководствуются члены группы в своих отношениях к объединяющему их делу и друг к другу, характеризует эмоциональный настрой в группе.

Разрешение конфликта – это совместная деятельность его участников, направленная на прекращение противодействия и решения проблемы, которая привела к столкновению.

Рационализация – один из защитных механизмов, выражающийся в поиске разумных и логичных объяснений человеком своих отрицательных поступков и действий, **направленный** на их моральное оправдание и снятие угрызений совести.

Регрессия – один из защитных механизмов, характеризующийся ребячливыми, детскими моделями поведения. Это способ смягчения тревоги путем возврата к раннему периоду жизни, более безопасному и приятному.

Референтная группа определяется как значимый круг общения, на который ориентируется определенный индивид.

Рефлекс – автоматическая ответная реакция организма на действие какого-либо внутреннего или внешнего раздражителя.

Рефлексия – процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний. В социальной психологии понимается как осознание действующим субъектом того, как он в действительности воспринимается и оценивается другими индивидами или общностями. Таким образом, рефлексия – это не просто знание или понимание субъектом самого себя, но и выяснение того, как другие знают и понимают «рефлексирующего», его личностные особенности, эмоциональные реакции и когнитивные представления.

Речь – система используемых человеком звуковых сигналов, письменных знаков и символов для представления, переработки, хранения и передачи информации.

Ролевая структура малой группы – это совокупность связей и отношений между индивидами в зависимости от распределения между ними групповых ролей.

Руководитель – лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности.

Самоактуализация – стремление человека к наиболее полному раскрытию своего духовного потенциала, к выявлению личностных возможностей.

Самооценка – оценка человеком собственных качеств, достоинств и недостатков.

Самосознание личности – осознание и оценка человеком себя как субъекта практической и познавательной деятельности, личности.

Сангвиник – тип темперамента, характеризующийся энергичностью, повышенной работоспособностью и быстротой реакций.

Социализация – это процесс усвоения и последующего активного воспроизведения социального опыта, осуществляемый в деятельности и общении.

Социальная группа – реально существующая общность, в которой люди собраны вместе, объединены совместной деятельностью или находятся в сходных условиях жизни и поэтому осознают свою принадлежность к данной общности.

Социальное движение – особый вид большой группы, представляющий достаточно организованное единство людей, ставящих перед собой определенную цель, как правило, связанную с выражением коллективного недовольства, поддержки или сопротивления каким-либо социальным изменениям.

Социальная роль – нормативно одобренный образ поведения, ожидаемый от человека, имеющего определенный социальный статус.

Социальная психология – отрасль психологии, изучающая закономерности поведения общностей людей.

Социальная установка – состояние готовности, предрасположенность субъекта к условиям социальной действительности. Содержит эмоциональные, когнитивные и поведенческие аспекты предрасположенности к восприятию и поведению в отношении социальных объектов и ситуаций.

Социометрия – метод диагностики межличностных отношений в малой группе.

Социометрическая структура малой группы – это совокупность связей и отношений между ее членами, основанных на взаимных предпочтениях и отвержениях, симпатиях и антипатиях, феноменах межличностной привлекательности и популярности.

Сотрудничество – стремление человека к согласованной, слаженной работе с людьми, готовность поддержать и оказать им помощь.

Социальная фасилитация – благоприятное влияние присутствия других лиц на выполнение задания.

Социально-психологическая совместимость – мера согласованности, соответствия физических и психических особенностей членов группы, определяющая характер их взаимодействия в процессе деятельности и эффективность труда.

Социальная перцепция – перцептивная сторона общения – процесс восприятия друг друга партнерами по общению и установления на этой почве взаимопонимания.

Способности – индивидуальные особенности людей, от которых зависит приобретение ими знаний, умений и навыков, а также успешность выполнения различных видов деятельности.

Сплоченность группы – характеристика прочности, единства и устойчивости межличностных взаимодействий и взаимоотношений в группе.

Средствами воздействия власти могут быть физические, материальные, социальные (например, принуждение, награда, легитимность) либо психологические, и тогда их называют тактиками влияния, среди которых центральное место занимает убеждение.

Стадии профессионального становления – это определенные периоды становления, характеризующиеся спадами и подъемами, конфликтами и кризисами в зависимости от взаимодействия факторов индивидуального, личностного и профессионального развития.

Статус – положение человека в системе внутригрупповых отношений, определяющее степень его авторитета в глазах остальных участников группы.

Стереотип социальный – устойчивая совокупность схематизированных, стандартизированных образов, представлений о социальных объектах, складывающаяся в сознании индивида как на основе собственного опыта, так и на основе усвоенного им социального опыта.

Стиль общения – предрасположенность к определенному общению, направленность, готовность к нему, которая проявляется в том, как человек склонен подходить к большинству ситуаций, способ общения, который определяет поведение человека при его взаимодействии с другими людьми. Конкретный выбор стиля общения определяется личностными особенностями человека, его мировоззрением и положением в обществе, характеристиками этого общества и др. Выделяют ритуальный, манипулятивный и гуманистический стили общения.

Стиль лидерства – это совокупность характерных для лидера приемов и способов решения задач управления.

Стиль руководства – система постоянно применяемых методов руководства.

Существуют следующие стили руководства: авторитарный, демократический, либеральный (попустительский).

Структура малой группы – это совокупность связей, складывающихся между индивидами в группе. Поскольку основными сферами активности индивидов в малой группе являются совместная деятельность и общение, при исследовании малых групп наиболее часто выделяют структуру связей и отношений, порождаемых совместной деятельностью (функциональных, организационных, экономических, управленческих), и структуру связей, порождаемых общением и психологическими отношениями (коммуникативную структуру, структуру эмоциональных отношений, ролевую и неформально-статусную структуру).

Сублимация – один из защитных механизмов защиты, дающий возможность человеку в целях адаптации изменить свои импульсы таким образом, чтобы их можно было выражать посредством приемлемых мыслей и действий.

Супер-Эго (Сверх-Я) – термин З. Фрейда, означающий такую инстанцию в структуре личности, которая представляет хранилище моральных установлений, норм поведения и тех конструкций, которые создают запреты.

Темперамент – динамическая характеристика психических процессов и поведения человека, проявляющаяся в их скорости, изменчивости, интенсивности и других характеристиках.

Тестирование – метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задачи (тесты), имеющие определенную шкалу значений.

Толпа – стихийная неорганизованная общность, характеризующаяся высокой степенью конформизма составляющих ее индивидов, действующая эмоционально и относительно единодушно.

Трудовой коллектив – это группа трудящихся людей, объединенных общей работой, интересами и целями.

Убеждение – интеллектуальное воздействие на сознание личности через обращение к ее собственному критическому суждению.

Уровень притязаний – это желаемый уровень самооценки личности, проявляющийся в степени трудности цели, которую индивид ставит перед собой.

Установка психологическая – неосознаваемая личностью готовность действовать определенным образом, что ведет к построению или изменению способа и характера поведения, восприятия и общения.

Флегматик – тип темперамента человека, характеризующийся пониженной реактивностью, слабо развитыми, замедленными выразительными движениями.

Фрейдизм – учение, связанное с именем австрийского психиатра и психолога З. Фрейда. Кроме психоанализа, содержит теорию личности, систему взглядов на отношение человека и общества, совокупность идей об этапах и стадиях психосексуального развития человека.

Характер – совокупность свойств личности, определяющих типичные способы ее реагирования на жизненные обстоятельства.

Холерик – тип темперамента человека, характеризующийся высоким уровнем психической активности, энергичностью действий, резкостью, стремительностью, силой движений, их быстрым темпом, порывистостью.

Ценности – то, что человек особенно ценит в жизни, чему он придает особый, положительный жизненный смысл.

Чувства – одна из основных форм переживаний человеком своего отношения к предметам и явлениям действительности, отличающаяся относительной устойчивостью.

Эдипов комплекс – с точки зрения психоанализа, совокупность переживаний мальчика, вызванных его отношениями с родителями: влечением к матери и отношением к отцу, как к сопернику. Название получил по имени героя древнегреческих мифов и трагедий царя Эдипа, который в силу стечения обстоятельств убил своего отца и женился на своей матери.

Эксперимент – метод исследования в социальной психологии, характеризующийся активным вмешательством в ситуацию со стороны исследователя.

Экстраверсия – внешняя направленность психики человека на физическую и социальную среду.

Экстралингвистика – включение в речь пауз, покашливания, смеха, а также темп речи.

Эмоции – элементарные переживания, возникающие у человека под влиянием общего состояния организма и хода процесса удовлетворения актуальных потребностей.

Эмпатия – способность к постижению эмоционального состояния другого человека в форме сопереживания, не рациональное осмысление проблем другого человека, а эмоциональный отклик на его проблемы.

Этноцентризм – предпочтение своей этнической группы, стремление воспринимать все жизненные явления с ее позиции, сочувственная фиксация черт своей группы.

Эффект «ореола» – проявляется в том, что при формировании первого впечатления общее позитивное впечатление о человеке приводит к переоценке неизвестного человека.

Эго (Я) – часть психики с точки зрения структурного подхода в психоанализе. Функции Я заключаются в обеспечении связи психики с внешним миром и выработке представлений человека о самом себе. Я содержит преимущественно осознанные побуждения, но включает в себя и бессознательные механизмы защиты психики, и инстинкты самосохранения.

Язык – система знаков, служащая средством человеческого общения, мыслительной деятельности, способом выражения самосознания личности.

Я-концепция – относительно устойчивая, не всегда осознаваемая, переживаемая как неповторимая система представления индивида о самом себе, на основе которой он строит свое взаимодействие с другими и относится к себе.

Примерный список тем рефератов

1. Психоаналитический подход к пониманию личности (З. Фрейд, К Юнг)
2. Бихевиористический подход к пониманию личности (Б. Скиннер).
3. Гуманистический подход к пониманию личности (К. Роджерс, А. Маслоу)
4. Когнитивный подход к пониманию личности (Дж. Келли)
5. Экзистенциальный подход к пониманию личности (Э. Фромм, В. Франкл)
6. Методы социально-психологических исследований
7. Имидж как внешний «Я-образ»
8. Социально-психологические факторы формирования отношения к труду
9. Сходство и различия общественных и межличностных отношений
10. Роль общения в психическом развитии человека
11. Стили общения
12. Теория межличностного взаимодействия (теория обмена, символического интеракционизма, аттракции и др.)
13. Критерии удовлетворенности общением
14. Императивное, манипулятивное и диалогические общение. Особенности манипулятора
15. Виды и уровни общения. Способы воздействия в процессе общения
16. Коммуникативная сторона общения. Средства общения
17. Вербальные и невербальные средства общения
18. Влияние особенностей речи на процесс взаимопонимания
19. Соотношение невербальных и вербальных средств общения. Конгруэнтность общения
20. Системы невербальной коммуникации и их роль в процессе взаимопонимания
21. Психологические механизмы, лежащие в основе социальной перцепции
22. Имидж личности как воспринимаемый и передаваемый образ
23. Ошибки «первого впечатления». Способы преодоления ошибок
24. Эталоны и стереотипы межличностного восприятия, особенности их проявления в различных возрастах
25. Аттракция и психологический механизм ее формирования
26. Структура и типология взаимодействия
27. Ролевое поведение и ролевые ожидания в группе
28. Структура предпочтений и коммуникаций в группе. Социометрия
29. Барьеры межличностного непонимания и способы их преодоления
30. Способы воздействия партнеров в процессе общения (заражение, внушение, подражание, убеждение)
31. Механизмы социальной перцепции (самоподача превосходства, привлекательности, актуального состояния и причин поведения)
32. Я строю образ партнера: перцептивная сторона общения
33. Э. Берн о структуре личности и человеческих взаимодействиях

34. Аттракция и психологический механизм ее формирования
35. Деловая беседа как основная форма делового общения
36. Невербальные средства в деловой разговорной практике
37. Техника и приемы общения
38. Национальные стили ведения деловых переговоров
39. Основные направления исследования малых групп и межгрупповых отношений
40. Основные этапы и направления исследований малой группы в России
41. Социально-психологический климат в группе
42. Групповые нормы и процесс группового давления
43. Конформизм, его особенности и причины
44. Понятие команды в психологии. (Групповые роли. Правила эффективной командной работы)
45. Процесс принятия группового решения. (Характеристика основных форм групповых дискуссий, стимулирующих принятие решения)
46. Психологический климат и стратегии поведения людей в малых группах
47. Теории лидерства
48. Структура власти в группе
49. Стили лидерства
50. Конфликт как социально-психологическое явление
51. Пути предотвращения и разрешения конфликта
52. Организационные конфликты
53. Психологические особенности личности руководителя
54. Корпоративная культура организации
55. Сущность социально-психологического климата в организации
56. Этапы и стадии профессиональной карьеры
57. Стадии профессионального становления личности
58. Конфликт как социально-психологическое явление. Пути предотвращения и разрешения конфликта
59. Психологические особенности личности руководителя
60. Корпоративная культура организации
61. Этапы и стадии профессиональной карьеры
62. Стадии профессионального становления личности
63. Специфика управления группами при различных стилях руководства

Список вопросов коллоквиума

1. Понятие личности
2. Человек, индивид, индивидуальность
3. Основные социально-психологические теории личности
4. Понятие и источники социализации личности
5. Основные стадии социализации
6. Структура личности
7. Структура и функции Я-концепции
8. Самооценка и ее виды
9. Локус контроля
10. Социальная идентичность личности: Я-образ
11. Статусно-ролевые характеристики личности
12. Социальная установка
13. Ценностные ориентации личности
14. Направленность как совокупность устойчивых мотивов личности
15. Виды мотивационных образований (желания, интересы, привычки и др.)
16. Мотивация как проявление потребностей личности
17. Виды мотивов
18. Мотивация учебной и профессиональной деятельности
19. Понятие общения
20. Структура общения
21. Коммуникативные барьеры общения
22. Функции общения
23. Механизмы межличностного восприятия (идентификация, эмпатия, рефлексия)
24. Эффекты межличностного восприятия (эффект установки, эффект ореола, эффект первичности и новизны, стереотипизация)
25. Вербальная и невербальная коммуникация
26. Коммуникативные барьеры
27. Феномены межличностного влияния (внушение, убеждение, заражение)
28. Стратегии взаимодействия (соперничество, компромисс, сотрудничество, приспособление, избегание)

Список литературы

1. Адамьянц Т.З. Социальные коммуникации: учебник для академического бакалавриата. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 200 с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник для вузов.-5-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект-Пресс, 2010. – 363 с.
3. Андриенко Е.В. Социальная психология: учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / под ред. В.А.Сластенин. -М., 2002.-264 с.
4. Бариева А.А. Психология. Социальные коммуникации. Методические указания к текущему и промежуточному контролю знаний студентов, гриф Минобрнауки, издательство: КазГАСУ, Казань, Россия, 2020, 23 с.
5. Бариева А.А. Психология социального взаимодействия: Учебно-методическое пособие для подготовки к текущей и промежуточной аттестации для студентов всех форм обучения. - Казань: Изд-во Казанск. гос. архитект.-строит. ун-та, 2021.- 50 с.
6. Бариева А.А. Конфликтология: Учебно-методическое пособие для самостоятельной подготовки к практическим занятиям для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.10 «Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура». - Казань: Изд-во Казанск. гос. архитект.-строит. ун-та, 2021.- 50 с.
7. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры, или вы сказали «Здравствуйте». Что дальше? Психология человеческой судьбы.- Екатеринбург, 2001. – 576 с.
8. Болотова А.К., Жуков Ю.М. Психология коммуникаций – М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2015. – 870 с.
9. Бунтовская Л. Л., Бунтовский С. Ю., Петренко Т. В. Конфликтология. Учебное пособие. М.: Юрайт, 2018. 144 с.
10. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: учеб. пособие.– М.: Финансы и статистика, 2011.– 224 с.
11. Ежова Н.Н. Настольная книга психолога-практика: руководство по использованию теории на практике / Н.Н. Ежова. – Ростов н/Д: Феникс, 2011. – 330с.
12. Ефимова Н. С., Литвинова А. В. Социальная психология. – М.: Юрайт, 2012.– 448 с.
13. Иванова И.В. Саморазвитие личности. Психолого-педагогический аспект: монография/И.В. Иванова.- Калуга: Калужский государственный университет им.К.Э.Циолковского, 2015.- 266с.
14. Истратова О.Н. Психодиагностика: коллекция лучших тестов / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 375 с.
15. Корчагин Е.А., Сафин Р.С. Основы педагогики: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Казань: КГАСУ, 2009. – 95с.

16. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы: учеб. пособие для вузов. – М.: Аспект-Пресс, 2001. – 318 с.
17. Куприянова Н.В. Деловая культура и психология общения: учеб. пособие. – Казань: КазГАСУ, 2010. – 255 с.
18. Курс практической психологии, или как научиться работать и добиваться успеха: Учебное пособие для высшего управленческого персонала / Автор-сост. Р.Р. Кашапов. – Ижевск.: Изд-во Удм. Ун-та, 2000. – 448 с.
19. Леонтьев А.А. Психология общения: учебное пособие. – 5-е изд. стер. – М., 2008. – 368 с.
20. Майстер Д. Делай то, что проповедуешь. Что руководители должны делать для создания организационной культуры, нацеленной на высокие достижения. Practice What You Preach: What Managers Must Do to Create a High Achievement Culture. М.: Альпина Бизнес Букс, 2012. – 164 с.
21. Психология социального взаимодействия. Методические указания к текущему и промежуточному контролю знаний студентов / Сост. Бариева А.А. Казань: Изд-во Казанск. гос. архитект.-строит. ун-та, 2020. – 25 с.
22. Немов Р.С. Психология: учебник для студ. высш. пед. учеб. заведений в 3 кн. – 5-е изд. – М., 2006. – Кн.1: Общие основы психологии. – 687 с.
23. Общая психология. Словарь / под ред. А.В. Петровского // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах / ред.-сост. Л.А. Карпенко. Под общ. ред. А.В. Петровского. – М., 2005. – 251 с.
24. Основы психологии: практикум / Ред.-сост. Л.Д. Столяренко. – Изд-е 6-е, дополн. и перераб. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 704 с.
25. Персональный менеджмент. Тесты и конкретные ситуации: учеб. пособие / Под ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 109 с.
26. Психология: учебник для педагогических вузов / под ред. Б.А. Сосновского. – М., 2005. – 660 с.
27. Пфеффер Дж. Власть и влияние. Политика и управление в организациях. – М., 2009. – 512 с.
28. Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2001. – 3-е изд., 640 с.
29. Семенова С.Л., Дьяченко Е.В. Практикум по общей психологии: учеб. пособие / Под общ. ред. Н.С. Глуханюк. – Екатеринбург: Изд-во урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2000. – 180 с.
30. Столяренко Л.Д. Основы психологии. 12-е изд. Учебное пособие / Л.Д. Столяренко. – Ростов на Дону: Феникс, 2005. – 672 с.
31. Сучкова Т.В., Корчагин Е.А., Сафин Р.С. Основы психологии: учебное пособие. – Казань: КГАСУ, 2010. – 127 с.
32. Сучкова Т.В., Сайдашева Г.Т. Психология социального взаимодействия: учеб. пособие. Ч.1. – Казань: Изд-во КГАСУ, 2013. – 80 с.

33. Управление персоналом организации: Учебник / Под. ред. А.Я. Кибанова, 9-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФА-М. – 2013.- 547 с.
34. Фесенко О. П., Колесникова С. В. Практикум по конфликтологии, или Учимся разрешать конфликты. Учебное пособие / под ред. Фельдштейн Д. И. М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный университет, Флинта 2015, 128 с.
35. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. 3-е международ.изд. – СПб.: Питер, 2003. – 608 с.
36. Чередниченко И. П., Тельных Н. В. Психология управления / Серия «Учебники для высшей школы». – Ростов-на-Дону: Феникс, 2012. – 608 с.
37. Шейн Э.Г. Организационная культура и лидерство: учебник для слушателей, обучающихся по программам "Мастер делового администрирования": Пер. с английского. СПб.: Питер, 2011. – 315 с.
38. Яруллина Л.Р. Психология социального взаимодействия: учеб. пособие Ч.2. – Казань: Изд-во КГАСУ, 2013. – 127 с.

Приложение 1

Правильное решение проблемы кораблекрушения на Луне (Решение Центра)

Список предметов	Правильный номер	Пояснения специалистов
1.Коробок спичек	14	На Луне нет кислорода, который необходим при горении. Спички совершенно не нужны.
2.Пищевые концентраты	4	Эффективное средство для поддержания необходимой энергии.
3.20 м нейлонового шнура	6	Может быть использован для преодоления скал и переноски раненых.
4.Шелковый купол парашюта	8	Может защитить от солнечных лучей.
5.Переносной обогреватель на солнечных батареях	12	Не нужен на солнечной стороне.
6.Коробка сухого молока	11	Более громоздкая замена пищевых концентратов.
7.Два баллона с кислородом по 30 кг	1	Самое необходимое для поддержания жизни.
8.Звездная карта лунного небосклона	3	Необходима при навигации.
9.Самонадувающаяся спасательная лодка	9	Баллоны с CO ₂ можно использовать в качестве привода для двигателя
10.Магнитный компас	13	Магнитное поле на Луне не поляризовано, поэтому компас в данном случае не нужен
11.25 л воды	2	Для возмещения потерь влаги в организме на освещенной стороне
12.Сигнальные ракеты	10	Аварийные сигналы будут необходимы при приближении к станции
13.Аптечка первой помощи	7	Иглы для впрыскивания витаминов, лекарств и т.п. подходят для спец. устройств в скафандрах
14.Приемопередатчик на солнечных батареях с частотной модуляцией	5	Для связи со станцией приемник с частотной модуляцией применим только на небольших расстояниях

Бариева Аэлина Асхатовна
Сучкова Татьяна Владимировна

ПРАКТИКУМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ПСИХОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ»

Учебное пособие