

Министерство образования и науки Российской Федерации
Тольяттинский государственный университет
Гуманитарно-педагогический институт
Кафедра «Теоретическая и прикладная психология»

И.В. Кулагина

ПСИХОДИАГНОСТИКА В ОРГАНИЗАЦИИ

Практикум



© ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет», 2017

ISBN 978-5-8259-1128-1

УДК 159.9(075.8)

ББК 88.56я73

Рецензенты:

д-р психол. наук, профессор Тольяттинского филиала Самарской гуманитарной академии, академик РАЕ *С.В. Быков*;
канд. психол. наук, доцент Тольяттинского государственного университета *В.В. Пантелеева*.

Кулагина, И.В. Психодиагностика в организации : практикум / И.В. Кулагина. – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2017. – 1 оптический диск.

Практикум разработан в соответствии с тематическим планом дисциплины «Психодиагностика в организации» и содержит три раздела: в первом дано краткое описание теоретических основ психодиагностики как науки, второй и третий разделы – непосредственно практические. Представлены также библиографический список, интернет-ресурсы и глоссарий.

Предназначен для обеспечения подготовки магистров к диагностической деятельности и ориентирован преимущественно на практические занятия и самостоятельную работу, а также может служить подспорьем в написании магистерской диссертации. Программа курса разработана для очного и заочного направлений подготовки магистра 37.04.01 «Психология», магистерская программа «Организационная психология».

Текстовое электронное издание.

Рекомендовано к изданию научно-методическим советом Тольяттинского государственного университета.

Минимальные системные требования: IBM PC-совместимый компьютер: Windows XP/Vista/7/8; ПП 500 МГц или эквивалент; 128 Мб ОЗУ; SVGA; CD-ROM; Adobe Acrobat Reader.

Редактор *Г.В. Данилова*
Технический редактор *Н.П. Крюкова*
Компьютерная верстка: *Л.В. Сызганцева*
Художественное оформление,
компьютерное проектирование: *И.И. Шишкина*

Дата подписания к использованию 20.02.2017.

Объем издания 4,23 Мб.

Комплектация издания:

компакт-диск, первичная упаковка.

Заказ № 1-07-16.

Издательство Тольяттинского государственного университета
445020, г. Тольятти, ул. Белорусская, 14
тел. 8(8482) 53-91-47, www.tltsu.ru

Содержание

Введение	5
Методические рекомендации	7
1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ОБЩАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ	9
2. ДИАГНОСТИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА И КОЛЛЕКТИВА	23
2.1. Психодиагностика социально-психологических особенностей личности	23
2.2. Психодиагностика личностной и групповой мотивации ...	53
2.3. Психодиагностика коммуникативного потенциала личности и группы	62
2.4. Психодиагностика перцептивных особенностей личности	85
3. ДИАГНОСТИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ	96
3.1. Психодиагностика психологического климата в коллективе. Психодиагностика конфликта в малых группах	96
3.2. Психодиагностика личностного потенциала руководителя. Диагностика стилей управления и руководства	107
3.3. Диагностика лидерства. Психодиагностика управленческой эффективности	123
3.4. Психодиагностика личностных и профессиональных деформаций. Диагностика совладающего поведения	142
Библиографический список	162
Глоссарий	165

ВВЕДЕНИЕ

Несмотря на все расширяющуюся область приложения трудовых сил человека, любое предприятие и организация заинтересованы прежде всего в повышении эффективности деятельности и увеличении производительности. Успех в достижении данных целей не в последнюю очередь зависит от человеческого фактора, причем не только от профессионализма личности, но и от социально-психологических качеств работника, сложившегося в коллективе психологического микроклимата, психологического соответствия занимаемой должности и т. д. С возможностью отслеживания и корректировки этих и многих других параметров оптимально справляется квалифицированный психолог, работающий в организации.

Одним из важнейших условий полезности использования психодиагностики является ее научность, основанная на знании принципов формирования и природы диагностируемых качеств, на знании закономерностей процесса психодиагностики и характеристик ее инструментов. При освоении дисциплины «Психодиагностика в организации» студент овладевает компетенциями, знаниями, умениями и навыками, необходимыми для использования широкого спектра психодиагностических методик в целях подбора, аттестации, перестановки кадров, построения профиля работника и т. д. Для эффективного взаимодействия как с руководителем, так и с персоналом организации при решении поставленных психодиагностических задач психолог должен быть осведомлен о назначении и содержании методик, знать их теоретическое обоснование, параметры стандартизации, владеть навыками их применения, обработки и корректной интерпретации. Данный курс ориентирован в первую очередь на рассмотрение актуальных задач организационной психологии, связанных с психологической диагностикой организации.

Исходя из вышеизложенного, основной целью данного практикума является расширение и углубление знаний в области организационной психодиагностики, а также овладение практическими навыками работы с психодиагностическим инструментарием.

Цель и задачи практикума

Цель — формирование у магистрантов умения осуществлять диагностическое обследование специфики развития и функционирования организации и особенностей реализации управленческой деятельности.

Задачи:

- формирование представлений о методах и методиках, используемых в процессе организационной диагностики;
- формирование умения применять на практике психодиагностический инструментарий, предназначенный для диагностики организации, персонала и управленческой деятельности;
- формирование умения формулировать диагностическую гипотезу;
- формирование умения обрабатывать результаты диагностического обследования;
- формирование умения формулировать выводы по результатам диагностики и разрабатывать психологические рекомендации.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Приступая к работе с практикумом, студенту необходимо:

- ознакомиться с содержанием обозначенных литературных источников, интернет-ресурсов и справочных материалов по теме.

При необходимости изучить глоссарий;

- содержательно и полно ответить на вопросы к теоретической части параграфа для закрепления усвоенных знаний;

- ознакомиться с заданием для самостоятельной работы. В первом разделе на основе анализа литературы составить краткие письменные конспекты в соответствии с поставленной задачей;

- во втором разделе выбрать две из описанных психодиагностических методик. Внимательно ознакомиться с назначением, инструкцией, текстом опросников, техникой обработки и интерпретации полученных данных;

- подобрать трех респондентов согласно назначению методик. Обозначить им цель психодиагностики, изложить инструкцию по выполнению, снабдить текстом опросника и бланком ответов (если он предполагается);

- после завершения диагностической процедуры собрать опросные листы и обработать полученные данные в соответствии с ключом;

- сделать интерпретацию результатов каждого респондента и оформить письменное заключение по всем проведенным методикам. Проанализировать общие особенности всех опрошенных и составить общее заключение на обследованную группу. Индивидуальное заключение должно соответствовать целям проведенной психодиагностики, содержать выявленные особенности респондента в их качественно-проинтерпретированной взаимосвязи по всем проведенным методикам. В групповом заключении необходимо отразить общие особенности, свойственные всем обследованным, постараться определить основные психологические тенденции исследованных личностей.

Критерии оценки заданий и учебных мероприятий

Раздел 1

Задание 1

6 баллов – в конспекте развернуто представлены классификации психологических методов всех обозначенных авторов.

3 балла – в конспекте представлены классификации психологических методов большей части обозначенных авторов.

0 баллов – задание не выполнено.

Задание 2

12 баллов – в конспекте освещены все ключевые аспекты осуществления ассесмент-центра по заказу организации.

6 баллов – конспект содержит краткое описание некоторых аспектов ассесмент-центра по заказу организации.

0 баллов – задание не выполнено.

Разделы 2 и 3

2 балла – психодиагностическое заключение написано грамотно, представляет собой качественную интерпретацию полученных индивидуальных и групповых результатов.

1 балл – психодиагностическое заключение представляет собой перечисление выявленных индивидуальных и групповых особенностей.

0 баллов – задание не выполнено.

Итого в результате освоения практикума «Психодиагностика в организации» студент может набрать max 80 баллов, что эквивалентно оценке «отлично».

1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ОБЩАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ

Цель — ознакомление с особенностями психодиагностики как научной дисциплины и спецификой психодиагностической деятельности в организации.

Учебный материал

1. Анастаси, А. Психологическое тестирование / А. Анастаси, С. Урбина. — СПб. : Питер, 2002.
2. Бурлачук, Л.Ф. Психодиагностика : учеб. для вузов / Л.Ф. Бурлачук. — СПб. : Питер, 2005.
3. Бурлачук, Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. — СПб. : Питер, 2007.
4. Глуханюк, Н.С. Практикум по психодиагностике : учеб. пособие для вузов / Н.С. Глуханюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2005.
5. Гуревич, А.М. Ассесмент: принципы подготовки и проведения. — СПб. : Речь, 2005.
6. Психологическая диагностика : учебник для вузов / под ред. М.К. Акимовой, К.М. Гуревича. — СПб. : Питер, 2003.

Контрольные вопросы

1. Как классифицируются методы психодиагностики по критерию формализации?
2. Что такое тест? Какие виды тестов бывают? Охарактеризуйте их.
3. Какие требования предъявляются к тестам? В чем состоит стандартизация методики?
4. Что такое надежность методики? Какие виды надежности бывают?
5. Что такое валидность теста? Какие виды валидности вам известны?
6. В чем состоит преимущество проективных методик? Какие виды проективных техник существуют?
7. Кратко охарактеризуйте особенности метода наблюдения и вербальных методов сбора информации.
8. Каковы особенности психодиагностики в организации?

Задания для самостоятельной работы

1. Изучить классификации психодиагностических методик, предложенные отечественными и зарубежными психологами (например, К.М. Гуревича, А.Г. Шмелева, Б.Г. Ананьева, А.А. Бодалева, Р.С. Немова, В.В. Столина, Г.Д. Пирьова и др.). Оформить изученные классификации методов в виде краткого конспекта.

2. Самостоятельно ознакомиться с особенностями применения метода ассесмент-центра в психодиагностике по источнику 5 из списка литературы к теме. На основе прочтенной книги составить краткий план-конспект процедуры осуществления ассесмент-центра по заказу организации.

Справочный материал

Психодиагностика одновременно является областью психологической науки и формой психологической практики, связанной с разработкой и использованием разнообразных методов изучения индивидуального своеобразия человека. Под методом понимается определенная совокупность приемов и операций практического или теоретического освоения действительности, направленных на решение конкретной задачи. Конкретной или частной процедурой, предназначенной для получения информации о конкретном психическом явлении у конкретной совокупности респондентов в очерченном классе ситуаций, является методика. Существует большое разнообразие классификаций психологических методов по самым разным основаниям, что облегчает психологу поиск наиболее подходящего средства для решения задачи. Методики также классифицируются и в наиболее общем виде их можно представить как два класса: строго формализованные методики и малоформализованные. К первому классу принадлежат тесты, опросники, проективные техники и психофизиологические методики. Основные особенности этих методик состоят в регламентации и унификации процедуры обследования, стандартизации, высокой надежности и валидности, возможности сбора искомой информации в достаточно сжатые сроки, а также они позволяют осуществлять качественные и количественные сравнения испытуемых.

Ко второму классу можно отнести метод наблюдения, беседу и анализ продуктов деятельности. Их преимущество заключается в получении ценной качественной информации о респонденте, особенно при условии изучения слабо объективизированных или сильно изменчивых психических явлений. В качестве слабой стороны можно выделить высокую трудоемкость методик, а также высокую обусловленность результатов опытом и квалификацией психолога-диагноста.

Обозначенные классы методик не являются взаимоисключающими, скорее наоборот, для получения достоверных и качественных сведений об обследуемых психологу рекомендуется использовать методики разной формализации соответственно поставленной задаче. Рассмотрим подробнее методики, входящие в каждый класс.

Высокоформализованные методики

Тестирование предполагает стандартизированные и обычно ограниченные во времени испытания, предназначенные для установления количественных и качественных индивидуально-психологических различий между индивидами. Отличием теста является подсчет количества правильных ответов, которые отсутствуют в других методиках. Именно статистические манипуляции с количеством правильных ответов позволяют перейти к интерпретации качественного своеобразия индивидуально-психологических особенностей личности. Из всех существующих классификаций тестов более обширным является распределение их в группы по форме и содержанию. По форме выделяют тесты:

- индивидуальные и групповые (по количеству одновременно обследуемых людей);
- устные и письменные (в зависимости от формы ответа);
- вербальные и невербальные (по характеру умственных действий);
- бланковые, предметные, аппаратурные, компьютерные (в зависимости от оснащения).

По содержанию тесты подразделяются на четыре крупные группы.

1. Тесты интеллекта предназначены для выявления уровня умственного развития и потенциала индивида. Форма их проведения может быть любая из вышеописанной классификации. По результатам тестирования вывод об интеллектуальном развитии обследо-

емого делается путем качественной интерпретации количества правильных ответов. Примерами подобных измерительных процедур являются тест Амтхауэра, тест структуры интеллекта Д. Векслера, культурно-свободный тест Р. Кеттелла, ШТУР, ГИТ и др.

2. Тесты способностей направлены на оценку возможностей индивида в овладении необходимыми знаниями и умениями в различных областях деятельности. В связи с разделением способностей на общие и специальные существуют и соответствующие тесты. Общие способности, реализуемые во многих неспецифичных видах деятельности, зачастую отождествляют с интеллектом, обозначая их как общие интеллектуальные способности и используя для их диагностики отдельные шкалы или полностью тесты интеллекта. Тесты специальных способностей применяются при изучении уровня развития отдельных аспектов интеллекта и психомоторных функций, отвечающих за успешность в конкретных областях деятельности. Наиболее востребованы эти средства в таких видах деятельности психолога, как профессиональная ориентация и профессиональный подбор кадров. Примерами тестов специальных способностей являются тест музыкальной одаренности Сишора, тест Беннета и др. Форма проведения тестов способностей также разнообразна, ответы могут расцениваться как правильные или неправильные. Отдельно следует выделить тесты творческих способностей или тесты креативности, которая рассматривается как возможность легко и быстро генерировать нестандартные и оригинальные способы решения задачи. К ним относятся тест креативности Дж. Гилфорда, тест креативности Е. Торранса и др.

3. Тесты достижений или объективного контроля успешности. Применяются для определения достигнутого индивидом уровня развития знаний, умений и навыков после прохождения стандартной программы обучения или профессионализации. Методики из этой группы нередко используются совместно с тестами способностей, например, для изучения динамики личностного роста и развития или определения эффективности созданной программы обучения. Практически любой вид контроля успеваемости можно облечь в форму тестов достижений, что и определяет их большое разнообразие. Показателем успешности выполнения данных тестов

является количество правильных ответов, а форма проведения зависит от того достижения, в какой области измеряются (школьной, профессиональной). Примеры тестов достижения — тест школьной зрелости Я. Йирасека, Станфордский тест достижений и др.

4. Тесты личности предназначены для диагностики неинтеллектуальных психических проявлений, таких как мотивация, интересы, эмоционально-волевые процессы, система отношений, поведенческие особенности респондента. Представления о личности достаточно широки и многогранны, чем и объясняется большое количество тестов этой группы. В основном по форме их можно обозначить как тесты действия (структурированные процедуры с наличием правильного ответа) и ситуационные тесты, в которых субъект «ставится» в неоднозначную социальную ситуацию с необходимостью выбора модели поведения. Примеры тестов личности — ММРІ, 16-факторный опросник Д. Кеттелла и др. Исследование особенностей личности преследуется и при проведении опросников, и проективных техник, что в комплексе позволяет составить более полный психологический профиль индивида.

Достаточно многочисленно среди высокоформализованных методик представлены опросники, которые состоят из вопросов или утверждений, не имеющих правильного ответа и характеризующихся определенной направленностью. Опросники могут служить и непсихологическим целям в виде анкеты, направленной на сбор биографической информации о человеке, например, при приеме на работу. Среди собственно психологических опросников принято выделять следующие. Опросники черт личности, суть которых в группировке личностных признаков и дифференциации их по степени выраженности. Типологические опросники выявляют уже не набор черт, а принадлежность обследуемого к определенному целостному усредненному типу. По направленности опросники могут помочь в исследовании мотивов, коммуникативных способностей и эмоционально-волевых качеств личности. По характеру возможных ответов опросники подразделяются на закрытые (с возможностью выбора ответа из предложенных вариантов) и открытые (предполагающие изложение респондентом ответа в свободной форме). Примеры личностных опросников: методика диагностики ценностных

ориентаций М. Рокича, шкала личностной тревожности А. Прихожан, опросник Г. Айзенка и др.

Интересной и противоречивой процедурой исследования личности являются проективные методики, построенные на интерпретации ответов и реакций испытуемого на вопросы и ситуации, создающие неоднозначность и множественность трактовки при восприятии. Предполагается, что использование этих техник лишает респондента возможности проявления социально желательных вербальных или поведенческих проявлений, вследствие чего человек демонстрирует глубинные личностные смыслы, переживания, сущность внутреннего мира. Теоретическим основанием данной группы методик является проективная гипотеза, суть которой состоит в том, что любые проявления психики человека так или иначе отражают его личность, и чем менее стереотипны стимулы, тем ярче личностная нагрузка. Исходя из того, что респонденту предлагается выполнить, выделяют следующие проективные техники. Конститутивные методики предлагают вложить личностный смысл и значение неопределенным стимулам (тест «Пятна Роршаха»). Конструктивные методики заключаются в создании осмысленного целого из разрозненных частей (тест Мира). Интерпретативные техники основаны на субъективном истолковании испытуемым некоторых событий или ситуаций (Тематической апперцепции тест). Катарсические методики построены на организации игровой деятельности в специально созданных условиях (метод психодрамы). Экспрессивные методики состоят в анализе спонтанной или заданной рисуночной активности субъекта (ДДЧ, «Рисунок семьи»). Импрессивные техники позволяют анализировать индивида по наиболее и наименее предпочитаемым стимулам (Восьмицветовой тест М. Люшера). Аддитивные методики заключаются в необходимости завершения рассказа, истории, ситуации (методика незаконченных предложений). Преимущества проективных техник: глобальный подход к оценке личности, отсутствие в анализе категорий «правильный/неправильный ответ». Недостатки: слабые показатели тестовых норм и присутствие значительного субъективного компонента при интерпретации результатов. Исходя из этого, данные проективных методик рекомендуется соотносить с информацией о жизненном

пути обследуемого и подкреплять показателями более валидных и надежных методик.

Еще одним классом методик высокого уровня формализации являются психофизиологические методики, преимущественное развитие которых осуществлялось отечественными психологами. Их основная цель — определение природных особенностей человека, обусловленных высшим типом нервной деятельности. Поскольку нельзя сказать, что какой-либо тип нервной системы лучше, в психофизиологических методиках отсутствует оценочный подход. Основным недостатком заключается в том, что большинство методик этой группы являются аппаратными и тем самым ограничивают мобильность психолога, но есть и бланковые варианты (тест Э. Ландольта, теппинг-тест), позволяющие осуществлять психодиагностику в различных областях практической деятельности респондентов. Определение сильных и слабых сторон типа ВНД успешно используется в профориентации, профотборе и т. д.

Малоформализованные методики

Наиболее длительно в психологии и других науках используется метод наблюдения. Наблюдение представляет собой целенаправленное и планомерное восприятие явлений с фиксацией информации о них. Несмотря на критикуемый субъективизм, наблюдение незаменимо, когда отсутствуют соответствующие стандартизированные процедуры или ими нельзя воспользоваться, как например, при изучении маленьких детей. Научное наблюдение предполагает следующую схему проведения:

- 1) определение цели и задач;
- 2) выбор объекта, предмета и ситуации наблюдения, отвечающих цели;
- 3) разработка плана и категорий, подлежащих последующему анализу;
- 4) выбор способа ведения наблюдения, минимально влияющего на объект и способствующего объективности информации;
- 5) подбор способа регистрации, обработки и анализа наблюдаемого.

При реализации метода наблюдения многое зависит от личности исследователя, его опыта и квалификации. В зависимости от поставленных целей и возможности их реализации наблюдатель мо-

жет сам непосредственно регистрировать замеченные признаки или опосредованно изучать протоколы экспертов или материалы аудио- и видеозаписи. Он может быть включен в анализируемую группу/ ситуацию или же вести наблюдение извне. Фиксироваться могут все проявления психической деятельности у наблюдаемых или же выборочно определенные психические явления. Объекты могут знать, что за ними наблюдают, а могут быть в неведении. Каждый из перечисленных видов наблюдения обладает достоинствами и недостатками, поэтому применительно к конкретному случаю исследователь сам решает, какой именно вариант поможет ему получить объективные и непредвзятые результаты.

Среди разновидностей метода следует выделить самонаблюдение, часто применяемое в психологических экспериментах и практической деятельности. Анализ дневниковых записей позволяет проследить динамику психической жизни и деятельности личности. Поскольку метод наблюдения не может быть строго стандартизирован, его результаты рекомендуется дополнять показателями высокоформализованных методов.

К данной группе также относятся вербальные методы, такие как беседа и интервью, их суть сводится к получению информации о респонденте посредством личного общения. Интервью также называют стандартизированной беседой, проводимой по определенному плану с четко сформулированными вопросами, задаваемыми всем опрашиваемым. Такой вариант позволяет не отвлекаться от основной темы беседы, а также сравнивать между собой данные респондентов. Основным условием получения достоверных сведений является хороший межличностный контакт между общающимися, располагающий к доверию и откровенности. Если исследователем не вполне очерчен круг интересующих аспектов, он может использовать нестандартизированную беседу или клиническое интервью с целью сбора более полной информации об индивидуально-личностных особенностях, жизненном пути респондентов. В ходе беседы исследователь выдвигает и проверяет гипотезы об особенностях и причинах поведения личности, что можно дополнить данными более формализованных методов. Основными структурными элементами беседы являются вопросы, которые могут быть прямыми,

косвенными или проективными в зависимости от возраста респондента, его индивидуальных особенностей, а также от эффективности установленного раппорта.

К группе малоформализованных методик также относится такая процедура, как анализ продуктов деятельности. При реализации этого метода качественно-количественному анализу подвергаются документальные и материальные источники информации о деятельности личности: письма, дневники, автобиографии, газетные вырезки, видеоматериалы, непосредственные результаты творческой деятельности. Самым распространенным методом здесь можно назвать контент-анализ, изначально применяемый для изучения информации, передаваемой средствами массовой коммуникации. Объективность получаемых данных во многом зависит от компетентности исследователя, от его умения выделить оптимальные смысловые единицы и осуществить их качественную интерпретацию. Контент-анализ в психологии чаще применяется как вспомогательный метод или как способ обработки данных, полученных в ходе применения других методов.

Нормы тестовых показателей. Стандартизация

А. Анастаси определяет стандартизацию как единообразие в проведении и интерпретации теста [1]. Стандартизация реализуется посредством выработки единых требований к исследовательской процедуре и единого критерия оценки результатов психодиагностики. Обычно стандартизированная методика содержит сведения о процедуре разработки (определение, сферы применения, данные выборки стандартизации, показатели валидности и надежности), требования к применению (область распространения методики, требования к пользователю, описание процедуры проведения, стандарт тестового материала) и данные по обработке и интерпретации результатов (образцы регистрационного бланка и ключей, процедура работы с таблицей для перевода «сырых» баллов в стандартные шкалы в соответствии с использованной нормой, примеры интерпретации результатов).

Психодиагносту следует строго придерживаться обозначенных требований для исключения влияния на полученные результаты

побочных факторов, снижающих их достоверность. В руководстве к методике также в основном указывается статистическая норма, относительно которой индивидуальный показатель интерпретируется в рамках среднего диапазона успешности прохождения теста. Кроме того, оценить результаты диагностического исследования возможно посредством объективно заданного социально-психологического норматива или применения одной из возможных стандартных шкал.

Качество и эффективность методики можно определить по ряду формальных критериев, в частности, таких как валидность и надежность. Понятие «надежность теста» трактуется как относительное постоянство, устойчивость и согласованность результатов одних и тех же испытуемых при первичном и повторном его применении. Факторов, нарушающих точность психологического измерения, достаточно много, например, различная ситуация обследования, различия в манере поведения экспериментатора, его субъективность при обработке и интерпретации результатов, колебания диагностируемого свойства или функционального состояния респондентов и т. д. Наиболее действенным способом преодоления влияния побочных факторов на результаты теста и повышения их надежности является стандартизация процедуры проведения методики. Насколько точно методика производит измерение психологического признака или свойства можно узнать, обратив внимание в руководстве к тесту на приведенные коэффициенты различных видов надежности.

Существует три основных коэффициента надежности, свидетельствующие о точности психологического измерения. Коэффициент надежности, характеризующий надежность измерительного инструмента, то есть взаимосогласованность заданий, их направленность на получение однородной информации, устанавливается посредством метода «расщепления» с последующей корреляцией получившихся рядов данных. Методика признается надежной, когда корреляционная связь достигает значения 0,75 и выше. Коэффициент стабильности свидетельствует о том, что методика измеряет признак с предсказуемыми и незначительными колебаниями во времени. Стабильность признака измеряется посредством корреляции результатов первичного и повторного тестирования одних и тех

же испытуемых. При этом коэффициент корреляции должен быть не ниже 0,80. Недостатком данной процедуры является проблема временного интервала между обследованиями, так как если он значительный, то измеряемый признак закономерно изменяется, а если незначительный, то респонденты могут просто воспроизвести свои прошлые ответы по памяти. Поэтому для определения коэффициента стабильности используют также метод параллельных форм, предполагающий наличие нескольких однородных, взаимозаменяемых форм теста. Первичная диагностика для всех испытуемых осуществляется с помощью основного набора заданий, а повторная с использованием аналогичного дополнительного набора. Далее путем вычисления коэффициента корреляции рядов показателей устанавливается временная стабильность теста и степень соответствия результатов обеих форм теста.

Независимость результатов применяемой методики от личности экспериментатора демонстрирует коэффициент константности. Определяется путем вычисления корреляционной связи между данными, полученными разными экспериментаторами на одной и той же выборке испытуемых. Полученный показатель 0,80 и выше свидетельствует о незначительном влиянии на результаты теста личности психодиагноста.

По мнению К.М. Гуревича [17], надежность методики следует определять в обозначенном выше порядке и только методика, обладающая наиболее возможной надежностью, пригодна для диагностических целей.

Для определения качества измерительного инструмента также применяют такой критерий, как валидность. А. Анастаси [1] обозначает валидность как способность методики выявлять именно то, для чего она предназначена. Таким образом, валидность представляет собой комплексную характеристику, указывающую на то, что измеряет тест и насколько эффективно. Понятие валидности включает многообразие ее видов, имеющих свой смысл и способ доказательства. Теоретической называется валидность измерительного инструмента, доказывающая, что методика измеряет то, что задумывал разработчик. Валидность применительно к цели использования методики называется прагматической и состоит в доказательстве того,

что измеряемое имеет связь с реальной деятельностью. Процесс подобных доказательств может осуществляться с помощью коррелирования результатов тестирования с некоторым объективным критерием, например, успешностью в практической деятельности или данными сходной по назначению методики и т. д. Значимые показатели корреляции в этом случае указывают на удовлетворительную валидность. С учетом особенностей диагностического средства и внешнего критерия принято выделять следующее:

— валидность «по содержанию» или логическая валидность часто доказывается в тестах достижений путем установления взаимосвязи между полученными результатами обследуемых и теми оценками, что дали им эксперты (учителя, тренеры и т. д.);

— валидность «по одновременности» или текущая валидность характеризуется тем, что ее доказательство обнаруживается через корреляцию результатов тестирования и параллельно получаемых экспертных оценок;

— валидность «предсказывающая» или «прогностическая» отражает возможность методики установить эффективность индивида в последующей деятельности. Особенно важны показатели этого вида валидности для методик, применяемых при профотборе и анализе профпригодности, так как помогают психологу сделать более объективное и точное заключение о профессиональных возможностях и потенциале претендента. Доказательство осуществляется поиском взаимосвязи тестовых данных и полученных впоследствии показателей эффективности работника;

— валидность «ретроспективная», напротив, обнаруживается при значимых показателях корреляционной связи результатов тестирования и объективных критериев успешности индивида в данном виде деятельности в прошлом.

Изучая руководство к тесту, следует обратить внимание не только на коэффициенты различных видов валидности, но и на особенности выборки, на которой она определялась. Необходимо учитывать, что если экспериментальная выборка существенно отличается от выборки валидизации, то способность теста к достоверному и точному измерению значительно снижается.

Особенности психодиагностики в организации

В последнее время наиболее предпочтительным становится личностно-ориентированный подход в управлении персоналом, предполагающий учет и развитие индивидуальных особенностей каждого работника. Именно для этого руководители организаций нанимают или приглашают стороннего психолога. Его деятельность может осуществляться сразу в нескольких направлениях. В рамках психодиагностики это может быть обследование отдельного человека, а также коллектива работников. Необходимость психологического сопровождения наблюдается:

- в случае отбора персонала при приеме на работу. Целью деятельности психолога является установление степени соответствия кандидата требованиям трудовой деятельности;
- при проведении периодической психодиагностики кадров. Изначально обследованию подвергается весь рабочий контингент с целью определения группы людей, по разным причинам нуждающихся в психологической помощи. С этими сотрудниками продолжается работа. Это может быть комплекс индивидуальных мероприятий, способствующих личностному росту, коррекция межличностных отношений в коллективе, помощь в адаптации к новому месту работы и т. д.;
- при формировании эффективных рабочих групп, члены которых гармонично дополняют друг друга;
- при подготовке к проведению различных мероприятий или участию в них и др.

Для получения достоверной и исчерпывающей информации при осуществлении психодиагностики в организации необходимо создать доброжелательную, открытую атмосферу, прояснить этические моменты сохранения и передачи полученных сведений, объяснить преимущества правдивых ответов. Психодиагностике могут подвергаться коммуникативные способности и умения персонала, интеллектуальные качества, креативность и способность к рефлексии, самочувствие в коллективе сотрудников и т. д.

Качество результатов психодиагностики во многом зависит от соблюдения следующих требований:

- используемые тесты обладают данными о валидности и надежности, а также статистическими нормами для обследуемого контингента;
- присутствует методический аспект, а именно бланки, стимульный материал, ключи, основные теоретические описательные положения, детальное изложение процедуры тестирования (включая инструкцию, требования к квалификации диагноста и др.), алгоритмы обработки полученных данных, рекомендации по интерпретации и составлению заключения;
- выбор методики оптимален с точки зрения финансовых и временных затрат;
- исполнитель обладает необходимым уровнем подготовки для корректного использования и интерпретации теста.

Заключение психолога по результатам первичной или периодической психодиагностики может содержать сведения, касающиеся способностей обследуемых работать в условиях периодических организационных изменений, проявления гибкости и творческого подхода в процессе выполняемой деятельности, соответствия перспективным целям организации и занимаемой должности.

Этическая сторона психодиагностики в организации предполагает:

- использование теоретически обоснованных и практически апробированных методик;
- использование методик, наиболее полно соответствующих задачам психодиагностики;
- самостоятельные ответы на вопросы теста для определения возможной реакции обследуемого или нюансов интерпретации результатов;
- обязательное соблюдение профессиональной тайны в отношении процедуры обследования и полученных данных;
- построение партнерских отношений с диагностируемыми;
- заключение, предоставляемое тестируемому, должно подчеркивать его сильные стороны и указывать на способы компенсации слабых сторон;
- использование психодиагностических методик только квалифицированными специалистами.

2. ДИАГНОСТИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА И КОЛЛЕКТИВА

2.1. Психодиагностика социально-психологических особенностей личности

Цель – ознакомление с особенностями применения методов диагностики социально-психологических особенностей персонала.

Учебный материал

1. Анастаси, А. Психологическое тестирование / А. Анастаси, С. Урбина. – СПб. : Питер, 2002.
2. Бурлачук, Л.Ф. Психодиагностика : учеб. для вузов / Л.Ф. Бурлачук. – СПб. : Питер, 2005.
3. Глуханюк, Н.С. Практикум по психодиагностике : учеб. пособие для вузов / Н.С. Глуханюк. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2005.
4. Методики социально-психологического исследования личности и малых групп : сб. научных трудов / под ред. А.Л. Журавлева, Е.В. Журавлевой. – М., 1995.
5. Психологическая диагностика : учебник для вузов / под ред. М.К. Акимовой, К.М. Гуревича. – СПб. : Питер, 2003.

Контрольные вопросы

1. В чем состоит различие экстернального и интернального типа локуса контроля?
2. В чем состоит различие терминальных и инструментальных ценностей личности?
3. Как влияет на поведение сотрудника низкий уровень эмоционального интеллекта?
4. Какие, по вашему мнению, черты личности способствуют оптимальному взаимодействию в трудовом коллективе?

Задание для самостоятельной работы

Выбрать две методики из описанных ниже и провести психодиагностику социально-психологических особенностей личности

трех респондентов. Обработать полученные данные, проинтерпретировать индивидуальные результаты, оформить общее заключение в соответствии с выявленными особенностями.

Справочная информация

Личность как ансамбль отношений формируется под воздействием существующих общественных отношений, складывающихся в процессе производства и потребления материальных и нематериальных продуктов. К социально-психологическим особенностям личности относят те, что сформировались под влиянием макро- и микрогрупп, окружающих человека на протяжении всей его жизни. Эти характеристики позволяют усваивать и транслировать определенные роли в обществе, найти и занять свою нишу в социальных отношениях. Социально-психологическая диагностика в основном направлена на выявление и измерение особенностей поведения и деятельности, обусловленных системой отношений личности, включенной в социальные группы. Исходя из этого, психодиагностика может выявлять:

- ролевые позиции в межличностных отношениях;
- интерактивную личностную направленность;
- социальную зрелость, социальную комфортность;
- структуру социальных и жизненных ценностей личности.

Тексты методик

1. Диагностика парциальных позиций интернальности – экстернальности личности (Е.Ф. Бажин, Е.А. Гольнкина, А.М. Эткинд)

Назначение. Настоящая методика направлена на исследование парциальных шкал локуса контроля. Одной из важных интегральных характеристик самосознания, вызывающих чувство ответственности, готовность к активности и переживание «Я», является качество личности, получившее название локуса контроля. Существуют два крайних типа локуса контроля – интернальный и экстернальный. В первом случае человек убежден, что происходящие с ним события зависят от его личностных качеств и являются закономерным итогом его собственной деятельности. Во втором случае чело-

век убежден, что его успехи и неудачи — это результат внешних сил (везение, случайность, давление окружения, другие люди и т. д.). Любой индивид занимает определенную позицию на континууме, задаваемом этими полярными типами локуса контроля.

Инструкция. Ответьте на каждый пункт опросника, используя одну из градаций 7-балльной шкалы:

Полностью не согласен -3 -2 -1 0 1 2 3 Полностью согласен

Текст опросника

1. Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.
2. Большинство разводов происходит потому, что люди не захотели приспособиться друг к другу.
3. Болезнь — дело случая. Если уж 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 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 чаще 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 больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.
14. Если люди не подходят друг другу, то как бы ни старались, наладить семейную жизнь они все равно не смогут.

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 всего 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 часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье.
27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе почти 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 моей семьи того, чего я хочу.
33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще были виноваты другие люди, чем 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 принимать решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или судьбу.
40. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все старания.
41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном 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 зависели от везения или невезения.

Обработка результатов. Обработку заполненных анкет следует проводить по приведенным ниже ключам, суммируя ответы на пункты в столбцах «+» со своим знаком и ответы на пункты в столбцах «-» с обратным знаком.

Ключ к шкале Ио

+	-
2	1
4	3
11	5
12	6
13	7
15	8
16	9
17	10
19	14
20	18

+	-
22	21
25	23
27	24
29	26
31	28
32	30
34	33
36	35
37	38
39	40
42	41
44	43

Ключ к шкале Ид

+	-
12	1
15	5
27	6
32	14
36	26
37	43

Ключ к шкале Ин

+	-
2	7
4	24
20	33
31	38
42	40
44	41

Ключ к шкале Ис

+	-
2	7
16	14
20	26
32	28
37	41

Ключ к шкале Ип

+	-
19	1
22	9
25	10
42	30

Ключ к шкале Им

+	-
4	6
27	38

Ключ к шкале Из

+	-
13	3
34	23

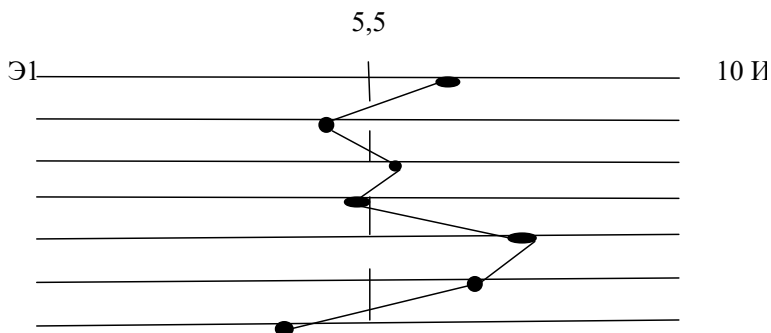
После получения «сырых» баллов по шкалам следует перевести их в 10-балльную систему стандартных оценок в стенах. В этой системе средняя по нормативной выборке принимается за 5,5 стена, а половина стандартного отклонения приравняется к одному стену. Таким образом, показатели нормального распределения могут быть преобразованы в стандартные оценки, не зависящие от размерности в соответствии со следующей таблицей.

Шкала общей интернальности	Шкала интернальности в области достижений	Шкала интернальности в области неудач	Шкала интернальности в семейных отношениях
1: от -132 до -14	1: от -36 до -11	1: от -36 до -8	1: от -30 до -12
2: от -13 до -3	2: от -10 до -7	2: от -7 до -4	2: от -11 до -8
3: от -2 до 9	3: от -6 до -3	3: от -3 до 0	3: от -7 до -5
4: от 10 до 21	4: от -2 до 1	4: от 1 до 4	4: от -4 до -1
5: от 22 до 32	5: от 2 до 5	5: от 5 до 7	5: от 0 до 3
6: от 33 до 44	6: от 6 до 9	6: от 8 до 11	6: от 4 до 6
7: от 45 до 56	7: от 10 до 14	7: от 12 до 15	7: от 7 до 10
8: от 57 до 68	8: от 15 до 18	8: от 16 до 19	8: от 11 до 13
9: от 69 до 79	9: от 19 до 22	9: от 20 до 23	9: от 14 до 17
10: от 80 до 132	10: от 23 до 36	10: от 24 до 36	10: от 18 до 30

Шкала интернальности в производствен- ных отношениях	Шкала интернально- сти в области межличностных отношений	Шкала интер- нальности в отно- шении здоровья и болезни	
1: от -30 до -5	1: от -12 до -7	1: от -12 до -6	
2: от -4 до -1	2: от -6 до -5	2: от -5 до -4	
3: от 0 до 3	3: от -4 до -3	3: от -3 до -2	
4: от 4 до 7	4: от -2 до -1	4: от -1 до 0	
5: от 8 до 11	5: от 0 до 1	5: от 1 до 2	
6: от 12 до 15	6: от 2 до 4	6: от 3 до 4	
7: от 16 до 19	7: от 5 до 6	7: от 5 до 6	
8: от 20 до 23	8: от 7 до 8	8: от 7 до 8	
9: от 24 до 27	9: от 9 до 10	9: от 9 до 10	
10: от 28 до 30	10: от 11 до 12	10: от 11 до 12	

Построение профиля УСК

Далее необходимо полученные стены отметить на семи прямых линиях с градацией от 1 до 10 стенов, соответствующих шкалам опросника, и соединить.



На профиле прямая линия, проходящая через 5,5 стена, соответствует норме. Отклонение вверх по отдельным шкалам свидетельствует об интернальном типе контроля над соответствующими ситуациями, отклонение вниз — об экстернальном типе контроля. Таким образом может быть оценен как общий тип контроля, так и соотношение показателей по отдельным шкалам между собой.

Интерпретация результатов

Интернальность общая (Ио). Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять и, следовательно, чувствуют собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Низкий показатель по этой шкале соответствует низкому уровню субъективного контроля. Такие испытуемые не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями жизни, не считают себя способными контролировать их развитие и полагают, что большинство событий является результатом случая или действий других людей.

Интернальность достижений (Ид). Высокие показатели по этой шкале соответствуют высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что они добились сами всего хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели и в будущем. Низкие показатели по этой шкале свидетельствуют о том, что человек приписывает свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам — везению, счастливой судьбе или помощи других людей.

Интернальность неудач (Ин). Высокие показатели по этой шкале говорят о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неудачах, неприятностях и страданиях. Низкие показатели свидетельствуют о том, что испытуемый склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатом невезения.

Интернальность в семейных отношениях (Ис). Высокие показатели означают, что человек считает себя ответственным за события семейной жизни. Низкий показатель указывает на то, что субъект считает не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье.

Интернальность производственных отношений (Ип). Высокий показатель свидетельствует о том, что человек считает свои действия

важным фактором в организации собственной производственной деятельности, складывающихся отношениях в коллективе, своем движении и т. д. Низкий показатель указывает на то, что испытуемый склонен приписывать более важное значение внешним обстоятельствам — руководству, товарищам по работе, везению-невезению.

Интернальность межличностных отношений (Им). Высокий показатель свидетельствует о том, что человек считает себя способным контролировать свои неформальные отношения с другими людьми, вызывать к себе уважение и симпатию. Низкий показатель, напротив, указывает на то, что он не считает себя способным активно формировать свой круг общения и склонен считать свои отношения результатом действия своих партнеров.

Интернальность в отношении здоровья — болезни (Из). Высокие показатели свидетельствуют о том, что испытуемый считает себя во многом ответственным за свое здоровье: если он болен, то обвиняет в этом самого себя и полагает, что выздоровление во многом зависит от его действий. Человек с низким показателем считает здоровье и болезнь результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей.

2. Диагностика личностной установки «альтруизм — эгоизм»

Назначение. Методика нацелена на изучение социально-психологической установки личности, способствует выявлению альтруизма.

Инструкция. Внимательно прочитайте вопросы и ответьте на них «да» или «нет», исходя из имеющейся у вас тенденции поведения в данной ситуации.

Текст опросника

1. Вам часто говорят, что вы больше думаете о других, чем о себе?
2. Вам легче просить за других, чем за себя?
3. Вам трудно отказать людям, когда они вас о чем-нибудь просят?
4. Вы часто стараетесь оказать людям услугу, если у них случилась беда или неприятности?
5. Для себя вы делаете что-либо с большим удовольствием, чем для других?
6. Вы стремитесь сделать как можно больше для других людей?

7. Вы убеждены, что самая большая ценность в жизни — жить для других людей?
8. Вам трудно заставить себя сделать что-то для других?
9. Ваша отличительная черта — бескорыстие?
10. Вы убеждены, что забота о других часто идет в ущерб себе?
11. Вы осуждаете людей, которые не умеют позаботиться о себе?
12. Вы часто просите людей сделать что-либо из корыстных побуждений?
13. Ваша отличительная черта — стремление помочь другим людям?
14. Вы считаете, что сначала человек должен думать о себе, а потом уже о других?
15. Вы обычно много времени уделяете своей особе?
16. Вы убеждены, что не нужно для других сильно напрягаться?
17. Для себя у вас обычно не хватает ни сил, ни времени?
18. Свободное время вы используете только для своих увлечений?
19. Вы можете назвать себя эгоистом?
20. Вы способны приложить максимальные усилия лишь за хорошее вознаграждение?

Обработка результатов. Проставляется по 1 баллу при ответах «да» на вопросы 1, 4, 6, 7, 9, 13, 17 и ответах «нет» на вопросы 5, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20. Затем подсчитывается общая сумма баллов. Чем набранная сумма баллов больше 10, тем в большей степени у субъекта выражен альтруизм, желание помочь людям. И наоборот, чем сумма баллов меньше 10, тем больше у субъекта выражена эгоистическая тенденция.

3. Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (С.С. Бубнова)

Назначение. Методика направлена на изучение реализации ценностных ориентаций личности в реальных условиях жизнедеятельности.

Инструкция. Данный опросник направлен на исследование вашей личности и ваших отношений. Отвечайте по возможности быстро, долго не раздумывая над каждым вопросом. Помните, что плохих или хороших ответов нет, есть только ваше собственное мнение. Отвечать нужно «да» или «нет». В бланке ответов это соответственно «+» или «-», которые нужно проставить рядом с номером вопроса.

Текст опросника

1. Любите ли вы лежать на диване и ничего не делать?
2. Любите ли вы сами зарабатывать деньги и получать от этого удовольствие?
3. Часто ли вас посещает мысль, что хочется сходить в театр или на выставку?
4. Часто ли вы помогаете близким по хозяйству?
5. Считаете ли вы, что любовь — определяющее чувство в жизни?
6. Любите ли вы читать книги о чем-то новом, еще неизвестном вам?
7. Хотите ли вы стать боссом (начальником какой-нибудь компании)?
8. Хотите ли вы, чтобы вас уважали друзья за ваши личностные качества?
9. Хотите ли вы сами принимать участие в каких-либо общественных мероприятиях (митингах, забастовках) в пользу близкого вам слоя населения?
10. Считаете ли вы, что без общения с друзьями ваша жизнь будет тусклой и безрадостной?
11. Считаете ли вы, что было бы здоровье, а все остальное приложится?
12. Часто ли вам хочется расслабиться (послушать легкую музыку, например)?
13. Вы избрали свою профессию в основном потому, что она может вам приносить большой материальный достаток?
14. Считаете ли вы, что в жизни важно уметь играть на музыкальных инструментах, рисовать и т. п.?
15. Если кто-то из ваших знакомых заболел, выберете ли вы время, чтобы его навестить?
16. Ваш брак заключен (будет заключен) по любви?
17. Любите ли вы читать научно-популярные книги?
18. Хотели вы в школе стать каким-либо организатором?
19. Если вы совершили неблагоприятный поступок по отношению к друзьям или сотрудникам, будете ли вы переживать по этому поводу?
20. Считаете ли вы, что путем общественных действий (митингов, собраний) можно что-либо изменить в общественной жизни?

21. Можете ли вы спокойно обойтись без частого общения со своими знакомыми?
22. Считаете ли вы, что необходимо каким-либо образом укреплять свое здоровье (плавать, бегать, играть в теннис и т. д.)?
23. Главное для вас — ваше настроение в данный момент, а что будет потом — не так важно?
24. Считаете ли вы, что главное — это приобрести дом (квартиру), машину и другие материальные блага?
25. Любите ли вы гулять по лесу, парку?
26. Как вы считаете, нужно ли помогать материально тем, кто просит милостыню, или нет?
27. Любовь — это чувство, которое рождается и умирает?
28. Хотели бы вы стать ученым или научным сотрудником?
29. Власть — это почетно и значимо или от нее больше хлопот и всяких неприятностей?
30. Хотели бы вы, чтобы у вас было больше друзей?
31. Приходило ли вам в голову заняться переустройством какой-либо общественной организации (клуба, консультационного пункта, института)?
32. Много ли своего свободного времени вы хотели бы уделять общению?
33. Часто ли вы задумываетесь о своем здоровье?
34. Считаете ли вы, что очень важно уметь доставлять себе удовольствие?
35. Если все начать сначала, выбрали бы вы сейчас более высокооплачиваемую работу, чем настоящая?
36. Хотели бы вы заняться фотографией?
37. Считаете ли вы, что нужно обязательно помочь упавшему человеку?
38. Чувство любви для вас — это первооснова жизни или нет?
39. Часто ли вы задаете себе вопрос: «А почему именно так?»
40. Хотели бы вы «делать» политику?
41. Часто ли ваш внутренний голос задает вам вопрос: «А уважают ли меня окружающие?»
42. Являются ли для вас общественные явления предметом обсуждения дома или на работе?

43. Если вы три дня проведете на необитаемом острове, умрете ли вы от одиночества?
44. Катаетесь ли вы на лыжах, чтобы укрепить свое здоровье?
45. Часто ли вы подолгу мечтаете, лежа с закрытыми глазами?
46. Главное в жизни — это делать деньги и создавать собственный бизнес?
47. Часто ли вы покупаете картины и другие художественные изделия или хотели бы их купить?
48. Если кто-то из близких довольно долго болеет, будете ли вы за него выполнять его обязанности по хозяйству смиренно и безропотно?
49. Любите ли вы маленьких детей?
50. Хотели бы вы создать какую-нибудь свою «теорию» (относительности, таблицу и т. п.)?
51. Хотите ли вы быть похожим на какого-либо известного человека (актера, политика, бизнесмена)?
52. Важно ли вам, чтобы вас уважали сослуживцы за ваши профессиональные знания?
53. Хотели бы вы в настоящее время что-либо сами предпринять в политике?
54. Вы человек решительный?
55. Ходите ли вы в сауну, бассейн, баню, занимаетесь ли аэробикой для поддержания хорошего физического состояния?
56. Нормальный отдых — это чрезвычайно важно, не так ли?
57. В жизни чрезвычайно важно накопить материальные средства и передать их детям?
58. Хотелось ли вам когда-нибудь самому нарисовать картину или сочинить музыку?
59. Когда маленький ребенок плачет — это «крик о помощи»?
60. Для вас важнее любить самому, чем быть любимым?
61. «Во всем хочется дойти до самой сути» — это про вас?
62. Вы хотели бы, чтобы ваши дети стали знаменитыми людьми?
63. Хотели бы вы, чтобы сослуживцы обращались к вам за помощью в личном плане, как к человеку?
64. В общественной жизни пусть остается все как есть?
65. Общение — это лишь пустая трата времени?
66. Здоровье — это не самое главное в жизни, не так ли?

Бланк ответов

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
Σ	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI

Обработка и интерпретация результатов. Степень выраженности каждой из полиструктурных ценностных ориентаций личности определялась с помощью ключа, представленного в бланке ответов. Соответственно этому подсчитывается количество положительных ответов во всех одиннадцати столбцах, а результат записывается в графе «Σ». По результатам обработки индивидуальных данных строится графический профиль, отражающий выраженность каждой ценности. Для этого по вертикали фиксируется количественная выраженность ценностей (по 6-балльной системе), а по горизонтали – виды ценностей. Перечислим эти ценности в обобщенном виде:

1. Приятное времяпрепровождение, отдых.
2. Высокое материальное благосостояние.
3. Поиск и наслаждение прекрасным.
4. Помощь и милосердие к другим людям.
5. Любовь.
6. Познание нового в мире, природе, человеке.
7. Высокий социальный статус и управление людьми.
8. Признание и уважение людей и влияние на окружающих.
9. Социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе.
10. Общение.
11. Здоровье.

4. Экспресс-диагностика характерологических особенностей личности (Н. Айзенк, в модификации Т.В. Матолиной)

Назначение. Данная методика рассчитана на контингент испытуемых в возрасте от 12 до 17 лет. Может использоваться:

- при формировании коллективов школьных классов;
- при знакомстве преподавателя или воспитателя с вновь поступившими в класс или группу подростками;
- в деятельности работников службы занятости и отделов кадров при приеме на работу подростков;
- в профессиональном отборе молодежи на различные типы профессий (в частности, на профессии типа «человек — человек»);
- в профподборе производственных групп в целях достижения оптимального делового и социального сотрудничества;
- в спортивной практике при подборе команд;
- в педагогической практике в целях коррекции взаимоотношений в системах «ученик — учитель» и «ученик — класс».

Текст опросника

1. Любишь ли ты шум и суету вокруг себя?
2. Часто ли ты нуждаешься в друзьях, которые могли бы тебя поддержать?
3. Ты всегда находишь быстрый ответ, когда тебя о чем-нибудь просят?
4. Бывает ли так, что ты раздражен чем-нибудь?
5. Часто ли у тебя меняется настроение?
6. Верно ли, что тебе легче и приятнее с книгами, чем с ребятами?
7. Часто ли тебе мешают уснуть разные мысли?
8. Ты всегда делаешь так, как тебе говорят?
9. Любишь ли ты подшучивать над кем-нибудь?
10. Ты когда-нибудь чувствовал себя несчастным, хотя для этого не было настоящей причины?
11. Можешь ли ты сказать о себе, что ты веселый, живой человек?
12. Ты когда-нибудь нарушал правила поведения в школе?
13. Верно ли, что ты часто раздражен чем-нибудь?
14. Нравится ли тебе все делать в быстром темпе? (Если же, наоборот, ты склонен к неторопливости, ответь «нет».)

15. Ты переживаешь из-за всяких страшных событий, которые чуть было не произошли, хотя все кончилось хорошо?
16. Ты можешь доверять любую тайну?
17. Можешь ли ты без особого труда внести оживление в скучную компанию сверстников?
18. Бывает ли так, что у тебя без всякой причины (физические нагрузки) сильно бьется сердце?
19. Делает ли ты обычно первый шаг для того, чтобы подружиться с кем-нибудь?
20. Ты когда-нибудь говорил неправду?
21. Ты легко расстраиваешься, когда критикуют тебя и твою работу?
22. Ты часто шутишь и рассказываешь смешные истории своим друзьям?
23. Ты часто чувствуешь себя усталым?
24. Ты всегда сначала делаешь уроки, а все остальное потом?
25. Ты обычно весел и всем доволен?
26. Обидчив ли ты?
27. Ты очень любишь общаться с другими ребятами?
28. Всегда ли ты выполняешь просьбы родных о помощи по хозяйству?
29. У тебя бывают головокружения?
30. Бывает ли так, что твои действия и поступки ставят других людей в неловкое положение?
31. Ты часто чувствуешь, что тебе что-нибудь надоело?
32. Любишь ли ты иногда похвастаться?
33. Ты чаще всего сидишь и молчишь, когда попадаешь в общество незнакомых людей?
34. Волнуешься ли ты иногда так, что не можешь усидеть на месте?
35. Ты обычно быстро принимаешь решения?
36. Ты никогда не шумишь в классе, даже когда нет учителя?
37. Тебе часто снятся страшные сны?
38. Можешь ли ты дать волю чувствам и повеселиться в обществе друзей?
39. Тебя легко огорчить?
40. Случалось ли тебе плохо говорить о ком-нибудь?
41. Верно ли, что ты обычно говоришь и действуешь быстро, не особенно обдумывая?

42. Если ты оказываешься в глупом положении, то потом долго переживаешь?
43. Тебе очень нравятся шумные и веселые игры?
44. Ты всегда ешь то, что тебе подают?
45. Тебе трудно ответить «нет», когда тебя о чем-нибудь просят?
46. Ты любишь часто ходить в гости?
47. Бывают ли такие моменты, когда тебе не хочется жить?
48. Был ли ты когда-нибудь груб с родителями?
49. Считают ли тебя ребята веселым и живым человеком?
50. Ты часто отвлекаешься, когда делаешь уроки?
51. Ты чаще сидишь и смотришь, чем принимаешь активное участие в общем веселье?
52. Тебе обычно бывает трудно уснуть из-за разных мыслей?
53. Бываешь ли ты совершенно уверен, что сможешь справиться с делом, которое должен выполнить?
54. Бывает ли, что ты чувствуешь себя одиноким?
55. Ты стесняешься заговорить первым с новыми людьми?
56. Ты часто спохватываешься, когда уже поздно что-нибудь исправить?
57. Когда кто-нибудь из ребят кричит на тебя, ты тоже кричишь в ответ?
58. Бывает ли так, что иногда ты чувствуешь себя веселым или печальным без всякой причины?
59. Ты считаешь, что трудно получить настоящее удовольствие от оживленной компании сверстников?
60. Тебе часто приходится волноваться из-за того, что ты сделал что-нибудь не подумав?

Обработка результатов. Полученные данные необходимо об- считать в соответствии с ключом. В случае высоких показателей по шкале «ложь» результат не интерпретируется.

Экстраверсия (Э):

«да» — 1, 3, 9, 11, 14, 17, 19, 22, 25, 27, 30, 35, 38, 41, 43, 46, 49, 53, 57;

«нет» — 6, 33, 51, 55, 59.

Нейротизм (Н):

«да» — 2, 5, 7, 10, 13, 15, 18, 21, 23, 26, 29, 31, 34, 37, 39, 42, 45, 47, 50, 52, 54, 56, 58, 60.

«Ложь»:

«да» – 8, 16, 24, 28, 36, 44;

«нет» – 4, 12, 20, 32, 40, 48.

Нормативы для подростков 12–17 лет:

экстраверсия (Э) – 11–14 баллов;

«ложь» – 4–5 баллов;

нейротизм (Н) – 10–15 баллов.

Используя приведенную ниже таблицу, определить, какой номер характерологического типа дает полученное сочетание баллов по шкалам экстраверсии и нейротизма, и, опираясь на авторское описание, составить заключение в соответствии с целью психодиагностики.

Таблица типов по тесту Айзенка

№	«Э» в баллах	«Н» в баллах	№	«Э» в баллах	«Н» в баллах
1	0–4	0–4	17	16–20	4–8
2	20–24	0–4	18	4–8	16–20
3	20–24	20–24	19	4–8	4–8
4	0–4	20–24	20	16–20	16–20
5	0–4	4–8	21	12–16	8–12
6	0–4	16–20	22	8–12	8–12
7	0–4	8–16	23	16–20	8–12
8	4–8	0–4	24	12–16	4–8
9	8–16	0–4	25	8–12	4–8
10	16–20	0–4	26	4–8	8–12
11	20–24	4–8	27	4–8	12–16
12	20–24	8–16	28	8–12	16–20
13	20–24	16–20	29	12–16	16–20
14	16–20	20–24	30	16–20	12–16
15	8–16	20–24	31	8–12	12–16
16	4–8	20–24	32	12–16	12–16

Характерологические проявления

Тип 1. Э: 0–4; Н: 0–4. Безмятежный, мирный, невозмутимый. В группе скромен. Дружбу не навязывает, но и не отвергает, если ему предложат. Склонен к упрямству, если ощущает свою правоту. Не смешлив. Речь спокойная. Терпелив. Хладнокровен. Путь коррекции. Воспитателей беспокоят мало, а значит, всегда страдают от

невнимания педагогов, тренеров, начальников. Главное в подходе — повисить самооценку, привлекая внимание группы к данному человеку. Желательно, чтобы у индивида была возможность выбора темпа работы. Необходимо подчеркивать ценность таких качеств, как скромность, хладнокровие.

Тип 2. Э: 20–24; Н: 0–4. Радостный, общительный, разговорчивый. Любит быть на виду. Оптимист, верит в успех. Легко прощает обиды, превращает конфликты в шутку. Впечатлителен, любит новизну. Пользуется общей любовью. Однако поверхностен, беспечен, прихотлив. Артистичен. Не умеет добиваться результата (увлекается, но быстро остывает). Поощрять трудолюбие, использовать природный артистизм и склонность к новизне. Желательно исподволь приучать к дисциплине, организованности (например, предлагая оригинальные задания). Рекомендуется помочь организовать время (участием в кружковой работе, в экспедициях и т. п.).

Тип 3. Э: 20–24; Н: 20–24. Активный, имеет хорошо развитые бойцовские качества. Насмешлив. Стремится общаться со всеми на равных. Очень честолюбив. В случае несогласия с позицией старшего принимает активную противоборствующую позицию. Не выносит безразличия к себе. Основная тактика — подчеркнутое уважение. Взаимоотношения следует строить на убеждении, спокойном, доброжелательном тоне общения. При аффективном поведении возможна ироническая реакция. Не следует выяснять отношения в момент конфликта. Лучше обсудить проблемы позже, в спокойной ситуации. При этом желательно акцентировать внимание на проблеме и на возможности решить ее без особого эмоционального напряжения. Подросткам данного типа необходимо дать возможность проявить организаторские способности, а также реализовать энергетический потенциал (спортивные достижения и т. п.).

Тип 4. Э: 0–4; Н: 20–24. Тип беспокойный, настороженный, неуверенный в себе. Ищет опеки. Необщителен, поэтому имеет смещенные оценки и самооценки. Высокоранимый. Адаптация идет длительное время, поэтому действия замедленны. Не любит активный образ жизни. Созерцатель. Часто бывает склонен к философии. Легко драматизирует ситуацию. Надо стремиться поддержать его. Оградить от насмешек. Выделять положительные стороны (вдум-

чивость, склонность к монотонной деятельности). Подобрать деятельность, не требующую активного общения, строгой временной регламентации, а также не включенную в жесткую систему субординации. Активизировать интерес к окружающим. Исподволь сводить с людьми доброжелательно-энергичными.

Тип 5. Э: 0–4; Н: 20–24. Созерцателен, спокоен. Имеет низкий уровень заинтересованности в реальной жизни, а значит, и низкие достижения. Направлен на внутренние выдуманые или вычитанные коллизии. Послушно-безразличен. Остро нуждается в повышении самооценки, это разрушает безразличие и повышает уровень притязаний, а следовательно, качество работы или учебы. Желательно найти сильные стороны (способности, задатки), чтобы как-то увлечь работой.

Тип 6. Э: 0–4; Н: 16–20. Сдержанный, робкий, чувствительный, стесняется в незнакомой ситуации. Неуверенный, мечтательный. Любит философствовать, не любит многолюдья. Склонен к сомнениям. Мало верит в свои силы. В целом уравновешен. Не склонен паниковать и драматизировать ситуацию. Тревожный. Часто пребывает в нерешительности, склонен к фантазиям. Пути коррекции: стараться поддерживать, опекать, подчеркивать перед группой положительные качества и проявления (серьезность, воспитанность, чуткость). Можно увлечь идеей (например, помощи кому-то более слабому). Это повысит самооценку, даст повод к более оптимистическому ощущению жизни.

Тип 7. Э: 0–4; Н: 8–16. Человек скромный, активный, направленный на дело. Справедливый, преданный друг. Очень хороший, умелый помощник, но плохой организатор. Застенчив. Предпочитает оставаться в тени. В компаниях, как правило, не состоит. Дружит вдвоем. Взаимоотношениям придает большое значение. Иногда скучновато-морализирующий. В деятельности желательно предоставить свободный режим; поощрять, это активизирует инициативу. Постараться помочь раскрепоститься, чтобы действовал самостоятельно, а не по указке (по природе подчиняем). Избегать публичной критики. Внушать уверенность в своих силах и правах. Не допускать слепой веры в чей-либо авторитет.

Тип 8. Э: 4–8; Н: 0–4. Человек спокойный, склонный к общению в компаниях. Эстетически одаренный. Скорее созерцатель, чем деятель. Уравновешенный. Безразличен к успехам. Любит жить как все. Во взаимоотношениях ровен, но глубоко переживать не умеет. Легко избегает конфликтов. Главная задача — активизировать потребность к деятельности. Найти занятие, способное заинтересовать его (скорее, это нечто, связанное с художественными проявлениями). Поощрять успехи. Желательно чаще общаться с подростком, обращая внимание на развитие социального интеллекта.

Тип 9. Э: 8–16; Н: 0–4. Активный, жизнерадостный. Общительный. В общении неразборчив. Легко попадает в асоциальные группировки вследствие плохой сопротивляемости дезорганизующим условиям. Склонен к новизне, любознательный. Социальный интеллект развит слабо. Не развито умение выносить адекватные оценки и самооценки. Часто не имеет твердых принципиальных установок. Энергичен. Доверчив. Режим желателен более жесткий, мобилизующий. Установить доброжелательные отношения, но подросток должен чувствовать, что за ним наблюдают. Стремиться направлять энергию на полезное дело (например, увлечь глобальной идеей достичь чего-то — поступить в вуз и т. п.). Однако в этом случае необходимо распланировать предстоящую работу, фиксировать сроки и объемы и жестко контролировать выполнение. Подростка данного типа желательно ввести в состав группы или бригады с сильным лидером и позитивными установками.

Тип 10. Э: 16–20; Н: 0–4. Артистичен. Любит рассказывать. Недостаточно настойчив. Общителен. Неглубок. Уравновешен. Поддерживать усилия, направленные на достижение интересных целей (у самого хватает инициативы выбрать какое-то занятие или цель, но не хватает упорства). Поощрять артистизм, но не допускать до клоунства.

Тип 11. Э: 20–24; Н: 4–8. Активный, общительный, благородный, честолюбивый. Легко соглашается на рискованные развлечения. Не всегда разборчив в друзьях, в средствах достижения цели. Благороден. Часто бывает эгоистичен. Обаятелен. Имеет организаторские склонности. Поощрять и развивать организаторские склонности. Может быть лидером, но нуждается в контроле. Удерживать

от зазнайства. Лидерское положение в коллективе, легко выправляет разболтанность, лень. Любит быть на коне. В случае необходимости можно допускать коллективную критику.

Тип 12. Э: 20–24; Н: 8–16. Легко подчиняется дисциплине. Обладает чувством собственного достоинства. Организатор. Склонен к искусству, спорту. Активен. Влюбчив. Легко увлекается людьми и событиями. Впечатлителен. Лидер по натуре как в эмоциональной, так и деловой сфере. Необходимо поддерживать лидерские усилия, помогать, направлять в деловом и личностном плане.

Тип 13. Э: 20–24; Н: 16–20. Сложный тип. Тщеславен. Энергичен. Жизнерадостен. Как правило, не имеет высокой духовной направленности. Погружен в житейские радости. Во главу угла ставит бытовые потребности. Преклоняется перед подвижностью. Всеми силами стремится достичь удачи, успеха, выгоды. Презирует неудачников. Общительный, демонстративный. Жестко выдвигает свои требования. Цель старшего – держать подростка в рамках, так как тот склонен зазнаваться, подчинять себе окружающих. Действовать лучше спокойно и твердо. Выделять других, подчеркивая их положительные личностные качества. Можно предложить роль организатора, при этом требовать выполнения обязанностей. Желательно эстетическое воспитание.

Тип 14. Э: 16–20; Н: 20–24. Властный, мнительный, подозрительный, педантичный. Всегда стремится к первенству. Мелочный. Наслаждается любым проявлением превосходства. Язвительно-желчен. Склонен к насмешке над более слабыми. Мстителен, пренебрежителен, деспотичен. Легко утомляется. Нельзя относиться равнодушно. Можно относиться дружелюбно, можно – с иронией. Нужно дать возможность занять лидерское положение, однако при этом следует выбрать пост, на котором он больше внимания уделял бы бумагам, чем людям. Поощрять волю и упорство. При этом подростку желательно воспитывать в себе позитивное эмоциональное отношение к окружающим и позитивные установки.

Тип 15. Э: 8–16; Н: 20–24. Вечно недовольный, ворчливый, склонный к придиркам. Мелочно-требовательный. К язвительности не склонен. Легко обижается по пустякам. Часто бывает хмурым, раздражительным. Завистлив. В делах неуверенный. В от-

ношениях — подчиненный. Перед трудностями пасует. В группе, классе держится в стороне. Злопамятен. Друзей не имеет. Сверстниками командует. Голос тихий, резкий. Желательно наладить хотя бы минимальные взаимоотношения. Это легче сделать, основываясь на мнительности данного человека. Можно интересоваться его самочувствием, успехами в доверительной беседе. В качестве общественной нагрузки, позволяющей иметь опору во взаимоотношениях, можно дать канцелярскую работу (педантические свойства позволят делать ее хорошо). Поощрить за исполнительность при всем коллективе, что позволит как-то наладить отношения со сверстниками. Подростки такого типа требуют постоянного внимания и индивидуального взаимодействия.

Тип 16. Э: 4–8; Н: 20–24. Высокочувствительный тип, недоверчивый, затаенно-страстный, молчаливый, замкнуто-обидчивый. Самолюбивый, независимый, отличается критическим складом ума. Пессимист. Склонен к обобщенному мышлению. Часто бывает не уверен в себе. В подходе желательны оберегающий режим, поощрения при одноклассниках, доброжелательность, уважительность. Следует поддерживать справедливые критические суждения, но избегать развития у подростка морализирования и критиканства.

Тип 17. Э: 16–20; Н: 4–8. Очень эмоционален. Восторженный, жизнерадостный, общительный, влюбчивый. В контактах неразборчив, дружески настроен ко всем. Непостоянен, наивен, ребячлив, нежен. Пользуется симпатией окружающих. Фантазер. Не стремится к лидерству, предпочитая интимно-дружеские связи. Поддерживать положительный настрой. Желательно развивать эстетические склонности, поддерживать увлечения (поощрять, интересоваться, предлагать выступить перед классом, группой). Обратит внимание на выработку волевых качеств (настойчивости, уровня притязаний).

Тип 18. Э: 4–8; Н: 16–20. Эмпатичный. Очень жалостливый, склонный поддерживать слабых, предпочитает интимно-дружеские контакты. Настроение чаще бывает спокойное, пониженное. Скромный. Застенчивый. Не уверен в себе. Созерцатель. Легко становится настороженным и подозрительным в неблагоприятных условиях. Рекомендуются наладить щадяще-развивающий режим. Контролировать исподволь, относиться спокойно, доброжелатель-

но. Помогать в трудных ситуациях, которыми в данном случае являются достижение цели, формирование активной позиции, налаживание контактов (со сверстниками и взрослыми). Исключить публичное обсуждение, если возможны негативные оценки.

Тип 19. Э: 4–8; Н: 4–8. Спокойный тип. Молчаливый, рассудительный. Замедленно-деятельный, очень последовательный, самостоятельный, независимый, кропотливый. Беспристрастный, скромный, малоэмоциональный. Иногда бывает отвлечен от реальности. У подростков данного типа надо постараться повысить самооценку, развить систему притязаний, раскрыть склонности и способности. Заинтересовать чем-то можно, дав какую-либо работу с высокой личной ответственностью (деятельность должна быть связана больше с бумагами, чем с людьми). Подростки такого типа нуждаются в советах по разным вопросам, но выраженных в деликатной форме.

Тип 20. Э: 16–20; Н: 16–20. Очень демонстративен, не умеет сопереживать. Эмоционально беден. Любит противопоставлять себя коллективу. Напорист в достижении значимых для себя ценностей. Ценит престиж. Часто бывает фальшив. Практичен. Режим взаимодействия мягкий, терпимый, чтобы не обострять негативные качества. Вовлечь в спортивные или технические занятия, чтобы подростки могли перевести энергетику в позитивное русло, а потребность в борьбе за первенство — в приемлемую форму. Желательно эстетическое воспитание. Необходимо вовлекать в позитивные социальные группы с сильным влиятельным лидером.

Тип 21. Э: 12–16; Н: 8–12. Очень энергичен, жизнерадостен. Любимец публики. Считается, что подростки такого типа счастливы. Действительно, они часто очень одарены, легко учатся, артистичны, неутомимы. Однако наличие этих качеств часто имеет негативные результаты. Подростки (молодые люди) с детства привыкают, что им все доступно. В результате не учатся серьезно работать над достижением цели. Легко все бросают, часто прерывают дружбу. Поверхностны. Имеют довольно низкий социальный интеллект. Требуют доброжелательного отношения. В коллективе не стоит выбирать на лидерские должности (лучше почаще предлагать разовые поручения организаторского типа). Строго требовать выполнения поручений.

Желательно вместе с подростком найти какую-то значимую цель (например, овладеть иностранным языком), разбить на периоды срок исполнения, расписать по времени задачи и контролировать выполнение. Это, с одной стороны, поможет добиться поставленной цели, а с другой стороны, приучит к упорядоченной работе.

Тип 22. Э: 8–12; Н: 8–12. Пассивно-безразличный. Уверен в себе. В отношении к окружающим жестко требователен. Злопамятен. Часто проявляет пассивное упрямство. Очень педантичен, мелочен. Рассудителен, хладнокровен. К чужому мнению относится безразлично. Ригиден, предпочитает привычные дела и монотонность быта. Интонации речи маловыразительны. Малоэстетичен. Создать у подростка ощущение, что он интересен воспитателю (тренеру и т. д.). Следует интересоваться мелочами быта, самочувствием. Среди общественных поручений желательно выбрать что-то, требующее аккуратного исполнения (ведение журнала или табеля, учет чего-то и т. п.). Необходимо хвалить за исполнительность. Помогать в выборе занятий (желательно индивидуальные, а не групповые виды спорта или художественной самодеятельности).

Тип 23. Э: 16–20; Н: 8–12. Общительный, активный, инициативный, увлекающийся. При этом умеет управлять собой. Умеет добиваться намеченной цели. Честолюбив. Любит лидировать и умеет быть организатором. Пользуется доверием и искренним уважением окружающих. Характер легкий. Эстетичен, ровно оживлен. Создать возможность для лидерства. Помогать в решении групповых и индивидуальных задач. Следить за тем, чтобы нагрузка (учебная, производственная и общественная) была в разумных пределах.

Тип 24. Э: 12–16; Н: 4–8. Активный, уравновешенный тип. Энергичен. Среднеобщителен. Привязчив к немногочисленным друзьям. Упорядочен. Умеет ставить перед собой задачи и добиваться решений. Не склонен к соперничеству. Иногда обидчив. Предпочитает спокойное доверительное отношение окружающих. Желательно отлаживание четких деловых контактов.

Тип 25. Э: 8–12; Н: 4–8. Активный, иногда взрывной, иногда беспечно-веселый. Часто бывает спокойно-безразличен. Инициативы почти не проявляет, действует по указке. Пассивен в социальных контактах. К глубоким эмоциональным переживаниям не рас-

положен. Склонен к монотонной кропотливой работе. Желательно спокойно-деловое отношение. Лучше находить и рекомендовать индивидуальные занятия. Такие люди хорошо справляются с административной работой.

Тип 26. Э: 4–8; Н: 8–12. Спокоен, уравновешен, терпелив, педантичен. Честолюбив. Целеустремлен. Имеет твердые принципы. Временами обидчив. Такие люди любят доверительные отношения, спокойный темп работы. Не склонны к панибратству. Желательно поощрять при классе (группе) за аккуратность, исполнительность. Работать над повышением уверенности в своих действиях.

Тип 27. Э: 4–8; Н: 12–16. Уравновешенно-меланхоличный. Тонко чувствующий. Привязчивый, ценит доверительно-интимные отношения, спокойный. Ценит юмор. В целом – оптимист. Иногда паникует, впадает в депрессии. Однако чаще спокоен и задумчив. Создать обстановку активно-спокойной деятельности. Желательно избегать жесткой регламентации. Рекомендовать эстетические и литературные понятия.

Тип 28. Э: 8–12; Н: 16–20. Меланхоличный, честолюбивый, упорный, серьезный. Иногда склонен к уныло-тревожному настроению. Дружит с немногочисленным кругом людей. Необидчив, но иногда мнителен. Самостоятелен в решениях относительно принципиальных вопросов, но зависим от близких в эмоциональной жизни. Рекомендуется направлять свои усилия на повышение самооценки, укреплять уверенность в себе.

Тип 29. Э: 12–16; Н: 16–20. Жестко требователен к окружающим: упрям, горд, очень честолюбив. Энергичен, общителен, часто пребывает в боевом настроении. Неудачи скрывает. Любит быть на виду. Хладнокровен. Взаимоотношения строить на основе уважения, высокой требовательности. Можно посмеиваться над недостатками, если подросток заносчив.

Тип 30. Э: 16–20; Н: 12–16. Гордый, злопамятный. Стремится к первенству, лидерству во всем. Энергичный, упорный. Спокойный, расчетливый. Любит риск, непреклонен в достижениях. Не лишен артистизма, хотя и суховат. Не допускать зазнайства, поддерживать в позитивных усилиях. Помогать в лидерстве, не допускать командный стиль отношений. Нейтрализовать озлобленность. Развивать социальный интеллект.

Тип 31. Э: 8–12; Н: 12–16. Застенчив, не завистлив, стремится к самостоятельности, привязчив. Доброжелателен. С близкими людьми проявляет наблюдательность, чувство юмора. Склонен к глубоким доверительным отношениям. Избегает ситуаций риска, опасности. Не выносит навязанный темп. Иногда склонен к быстрым решениям. Часто раскаивается в своих поступках. В неудачах обвиняет только себя. Обеспечить спокойную, доброжелательную обстановку. Стараться вовлекать в активное решение деловых вопросов. Поощрять социальную активность, участие в каких-либо мероприятиях (семинарах, конференциях и т. п.).

Тип 32. Э: 12–16; Н: 12–16. Честолюбивый, неудачи не снижают уверенности в себе. Заносчивый. Злопамятный. Энергичный. Упорный. Целеустремленный. Склонен к конфликтности. Не уступает, даже если не прав. Мук совести не испытывает. В общении не склонен к сопереживанию. Ценит только информативность. Эмоционально ограниченный тип. Не поддерживать в конфликтных ситуациях. Воздействовать через честолюбие. Отношения поддерживать ровные, пытаюсь исподволь развивать социальный интеллект.

5. Диагностика эмоционального интеллекта (Н. Холл)

Назначение. Методика предложена для выявления способности понимать отношения личности, репрезентируемые в эмоциях, и управлять эмоциональной сферой на основе принятия решений. Она состоит из 30 утверждений и содержит 5 шкал:

- 1) эмоциональная осведомленность;
- 2) управление своими эмоциями (скорее эмоциональная отходчивость, эмоциональная неригидность);
- 3) самомотивация (скорее как раз произвольное управление своими эмоциями, исключая пункт 14);
- 4) эмпатия;
- 5) распознавание эмоций других людей (скорее умение воздействовать на эмоциональное состояние других людей).

Инструкция. Ниже предложены высказывания, которые так или иначе отражают различные стороны вашей жизни. Напишите цифру справа от каждого утверждения, исходя из оценки ваших ответов.

Полностью не согласен (−3 балла).

В основном не согласен (−2 балла).

Отчасти не согласен (−1 балл).

Отчасти согласен (+1 балл).

В основном согласен (+2 балла).

Полностью согласен (+3 балла).

Текст опросника

1. Для меня как отрицательные, так и положительные эмоции служат источником знания о том, как поступать в жизни.
2. Отрицательные эмоции помогают мне понять, что я должен изменить в своей жизни.
3. Я спокоен, когда испытываю давление со стороны.
4. Я способен наблюдать изменение своих чувств.
5. Когда необходимо, я могу быть спокойным и сосредоточенным, чтобы действовать в соответствии с запросами жизни.
6. Когда необходимо, я могу вызвать у себя широкий спектр положительных эмоций, таких как веселье, радость, внутренний подъем и юмор.
7. Я слежу за тем, как я себя чувствую.
8. После того как что-то расстроило меня, я могу легко совладать со своими чувствами.
9. Я способен выслушивать проблемы других людей.
10. Я не закликаюсь на отрицательных эмоциях.
11. Я чувствителен к эмоциональным потребностям других.
12. Я могу действовать на других людей успокаивающе.
13. Я могу заставить себя снова и снова встать перед лицом препятствия.
14. Я стараюсь подходить к жизненным проблемам творчески.
15. Я адекватно реагирую на настроения, побуждения и желания других людей.
16. Я могу легко входить в состояние спокойствия, готовности и сосредоточенности.
17. Когда позволяет время, я обращаюсь к своим негативным чувствам и разбираюсь, в чем проблема.
18. Я способен быстро успокоиться после неожиданного огорчения.

19. Знание моих истинных чувств важно для поддержания хорошей формы.
20. Я хорошо понимаю эмоции других людей, даже если они не выражены открыто.
21. Я могу хорошо распознавать эмоции по выражению лица.
22. Я могу легко отбросить негативные чувства, когда необходимо действовать.
23. Я хорошо улавливаю знаки в общении, которые указывают на то, в чем другие нуждаются.
24. Люди считают меня хорошим знатоком переживаний других людей.
25. Люди, осознающие свои истинные чувства, лучше управляют своей жизнью.
26. Я способен улучшить настроение других людей.
27. Со мной можно посоветоваться по вопросам отношений между людьми.
28. Я хорошо настраиваюсь на эмоции других людей.
29. Я помогаю другим использовать их побуждения для достижения личных целей.
30. Я могу легко отключиться от переживания неприятностей.

Обработка и интерпретация результатов. Необходимо подсчитать общий балл по каждой шкале в соответствии с ключом.

Шкала «Эмоциональная осведомленность» — пункты 1, 2, 4, 17, 19, 25.

Шкала «Управление своими эмоциями» — пункты 3, 7, 8, 10, 18, 30.

Шкала «Самотивация» — пункты 5, 6, 13, 14, 16, 22.

Шкала «Эмпатия» — пункты 9, 11, 20, 21, 23, 28.

Шкала «Распознавание эмоций других людей» — пункты 12, 15, 24, 26, 27, 29.

Уровни парциального эмоционального интеллекта в соответствии со знаком результатов: 14 и более — высокий; 8–13 — средний; 7 и менее — низкий.

Интегративный уровень эмоционального интеллекта с учетом доминирующего знака определяется по следующим количественным показателям: 70 и более — высокий; 40–69 — средний; 39 и менее — низкий.

2.2. Психодиагностика личностной и групповой мотивации

Цель — ознакомление с методами психодиагностики личностной и групповой мотивации персонала в организации.

Учебный материал

1. Анастаси, А. Психологическое тестирование / А. Анастаси, С. Урбина. — СПб. : Питер, 2002.
2. Бурлачук, Л.Ф. Психодиагностика : учеб. для вузов / Л.Ф. Бурлачук. — СПб. : Питер, 2005.
3. Глуханюк, Н.С. Практикум по психодиагностике : учеб. пособие для вузов / Н.С. Глуханюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2005.
4. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности : учеб. пособие / под ред. Г.С. Никифорова [и др.]. — СПб. : Речь, 2003.
5. Психологическая диагностика : учебник для вузов / под ред. М.К. Акимовой, К.М. Гуревича. — СПб. : Питер, 2003.
6. Рабочая книга практического психолога : пособие для специалистов, работающих с персоналом / под руководством А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. — М. : Изд-во Института психотерапии, 2002.

Контрольные вопросы

1. В чем состоит суть мотивации как движущей силы поведения и деятельности личности?
2. В чем заключаются различия существующих теорий мотивации?
3. Какие основные мотиваторы трудовой деятельности вам известны?

Задание для самостоятельной работы.

Выбрать две методики из описанных ниже и провести психодиагностику личностной или групповой мотивации трех респондентов. Обработать полученные данные, проинтерпретировать индивидуальные результаты, оформить общее заключение в соответствии с выявленными особенностями.

Справочная информация

Одна из ведущих ролей в жизнедеятельности личности и группы принадлежит такому психологическому феномену, как направленность, включающему многообразие мотивационных проявлений. Мотивация играет решающую роль в объяснении движущих сил поведения и деятельности человека. Для организации эффективной системы мотивации персонала и, как следствие, повышения качества функционирования организации необходимо отслеживать и учитывать потребности большинства работников. Для этого нужно обозначить три этажа мотивации. Во-первых, это мотивация на уровне отдельной личности, связанная с соответствием задач, стоящих перед сотрудником, его интересам и возможностям. Стимулирование персонала в этом аспекте должно быть направлено на обеспечение карьерного и личностного роста, реализацию потенциала и удовлетворение ожиданий индивида.

Во-вторых, это мотивация на уровне трудового коллектива, характеризующаяся направленностью на достижение высокой эффективности совместной деятельности. Достижение этого возможно путем установления связи между индивидуальной ответственностью за результат работы группы и оценкой вклада каждого члена группы, а также созданием благоприятной атмосферы коллективной работы.

В-третьих, это мотивация на уровне организации, состоящая в применении экономических и политических способов стимулирования персонала во всех структурных подразделениях. В результате чего каждый сотрудник понимает, что является важным элементом организации, и это обладает сильным мотивирующим действием.

Применяя психодиагностический инструментарий, можно отслеживать динамику мотивационных тенденций сотрудников.

Тексты методик

6. Оценка мотивации организационного поведения

Назначение. Методика основана на мотивационной теории Ф. Герцберга для определения того, какие факторы (гигиенические или мотивационные) актуализированы у испытуемых. Зная это, можно наиболее эффективно воздействовать на их мотивацию.

Ход работы. Каждому участнику теста необходимо оценить по пятибалльной шкале степень важности для него каждого из 12 указанных ниже факторов, влияющих на его отношение к работе. Крайними полюсами этой шкалы являются «Очень важно» (5) и «Неважно» (1), средней позицией – «Важно, но не очень» (4–2).

Инструкция. Оцените влияние каждого из следующих факторов на ваше отношение к работе.

Факторы	Очень важно	Важно, но не очень			Неважно
	5	4	3	2	1
1. Интересное содержание работы					
2. Хороший начальник					
3. Признание проделанной вами работы, уважение к вам					
4. Возможность продвижения по службе					
5. Удовлетворенность личной жизнью					
6. Престижная работа					
7. Ответственная работа					
8. Хорошие условия для работы					
9. Разумные правила и процедуры, существующие в данной компании					
10. Возможность самосовершенствования					
11. Работа, которую вы можете хорошо делать и преуспевать в этом					
12. Чувство безопасности, связанное с работой					

Обработка и интерпретация результатов. Для определения ведущего мотивационного фактора используется следующий ключ. Оценка доминирующего мотива производится на основе количественного доминирования одного из исследуемых мотивов. Уровень того или иного личностно значимого мотива определяется по следующим количественным значениям:

20–30 баллов – высокий;

10–19 баллов – средний;

1–9 баллов – низкий.

В случае незначительных межфакторных различий можно судить либо о несущественной значимости обоих факторов, либо об их сбалансированности.

7. Диагностика привлекательности труда **(В.М. Снетков)**

Назначение. Методика предназначена для оценки удовлетворенности и привлекательности труда в организации. Удовлетворенность трудом является одним из показателей социально-психологического климата в коллективе. Данный опросник с небольшой модификацией можно использовать для изучения привлекательности того или иного города или региона для места жительства, работы или учебы.

Инструкция. Перед вами опросник, который содержит ряд суждений о различных аспектах работы в трудовых коллективах. Среди предложенных суждений нет плохих или хороших, все они важны, но для каждого человека каждое по-своему. В первой части задания оцените по десятибалльной шкале степень справедливости перечисленных суждений для вашей личной работы в данном коллективе (на участке или в бригаде). Причем 10 баллов – это абсолютно (на 100 %) справедливо, то есть оцениваемое качество постоянно присутствует. Если же, хотя бы и очень редко, качество не обнаруживается, то следует ставить 9 баллов и так далее до 0, который обозначает полное отсутствие данного качества, то есть никогда такого не бывает. Для ответа напишите в соответствующей графе ответного листа тот балл, который выражает ваше мнение по данному суждению.

Во второй части задания используется тот же опросник. Но теперь вам следует ответить на вопрос: «Если бы у вас вдруг появилась возможность сменить эту работу на другую, то вы бы выбрали ту, в которой...». При выполнении этой части работы вы должны ориентироваться прежде всего на свои личные желания и интересы, то есть отметить, что для вас в работе наиболее важно, а что наименее. В ответах будьте самостоятельными, постарайтесь выразить свое личное мнение по каждому пункту, ничего не пропускайте. Результаты отдельных анкет нигде обсуждаться не будут и оглашению не подлежат.

Текст опросника

1. В работе всегда есть что-то новое, незнакомое и потому интересное.
2. Хорошие, безвредные для человека санитарно-гигиенические условия труда.
3. В коллективе теплые и дружеские отношения между людьми.

4. У меня много товарищей по работе, которые меня ценят и уважают.
5. Есть возможность повышать свою квалификацию, профессиональную грамотность.
6. Высокая среднемесячная зарплата.
7. В коллективе существует отношение непримиримости к разгильдяйству, нечестности, бесхозяйственности.
8. В коллективе большинство высококвалифицированных, грамотных работников.
9. У большинства членов коллектива ответственное отношение к своим обязанностям.
10. Всегда своевременный ремонт техники и оборудования, поставка сырья и материалов.
11. В коллективе постоянно растет производительность труда.
12. Работа простая, не требует специальной подготовки.
13. О моей работе не стыдно рассказать друзьям и знакомым.
14. В процессе работы всегда есть возможность переговорить с товарищами по работе.
15. Работа требует специальных знаний и умений.
16. Работа безопасная, не содержит травмоопасных ситуаций.
17. Большинство в коллективе — приятные и симпатичные люди, с которыми можно не только хорошо поработать, но и отлично отдохнуть.
18. Я пользуюсь авторитетом и доверием среди работников нашего коллектива.
19. Есть возможность поработать на различных операциях, станках, освоить смежные профессии.
20. Большие премии.
21. В коллективе сложились отношения взаимопомощи и сотрудничества.
22. Большинство членов коллектива имеют среднее, в том числе среднетехническое, незаконченное и высшее образование.
23. В коллективе отсутствуют какие бы то ни было нарушения трудовой дисциплины, правил техники безопасности, опоздания и т. п.
24. В коллективе полностью отсутствует работа в сверхурочное время и выходные дни.
25. В коллективе постоянно снижается себестоимость продукции.

26. Работа легкая, не вызывает физического переутомления.
27. Моя работа имеет большое значение для деятельности всего коллектива.
28. Руководитель часто обсуждает со мной различные производственные вопросы.
29. Работа разнообразная, требует смекалки, заставляет думать.
30. Хорошее, удобное оборудование и техника.
31. В коллективе отсутствуют какие бы то ни было конфликты между работниками.
32. Администрация предприятия ценит меня как работника.
33. Есть возможность и созданы все условия для учебы.
34. Высокая оплата сверхурочных часов и работы в выходные дни.
35. В коллективе отношения между людьми строятся на основе высокой требовательности и принципиальности.
36. Большинство работников имеют четко выраженную политическую позицию.
37. Большинство членов коллектива характеризуются творческим отношением к труду.
38. Работа ритмичная, без штурмовщины.
39. В коллективе совсем нет брака в работе.
40. Условия работы позволяют выбрать для себя удобный темп.
41. Продукция, которую я выпускаю, очень важна.
42. Руководитель всегда интересуется моими личными делами.
43. Работа требует высокой квалификации.
44. Хорошо оформлены места общего пользования: столовые, душевые, раздевалки и пр.
45. В коллективе сложилась атмосфера доверия и доброжелательности людей друг к другу.
46. Мой руководитель меня уважает.
47. Есть возможность постоянно повышать свою экономическую, правовую грамотность.
48. Хорошее обеспечение членов коллектива путевками, жильем, детским садом, летним лагерем для детей и пр.
49. Высокая организованность и сплоченность всего коллектива.
50. Большинство в коллективе активно участвуют в общественной жизни цеха, предприятия.

51. В коллективе каждый считает своим долгом бороться за повышение качества продукции.
52. Удобная сменность.
53. В коллективе всегда строго выполняются все плановые показатели.
54. Работа не накладывает на человека большой ответственности.
55. Наш коллектив играет важную роль в жизни всего предприятия.
56. Члены коллектива часто проводят вместе свободное от работы время.

Обработка и интерпретация результатов. Для удобства обработки все изучаемые потребности сведены в 14 шкал и даны в листе ответов построчно:

Потребности	№ вопросов
1. Потребность в творческой и интересной работе	1, 15, 29, 43
2. Потребность в благоприятных условиях труда	2, 16, 30, 44
3. Потребность в теплых и доверительных отношениях в коллективе	3, 17, 31, 45
4. Потребность в признании, в личном авторитете	4, 18, 32, 46
5. Потребность в собственном развитии	5, 19, 33, 47
6. Потребность в личном материальном и социальном обеспечении	6, 20, 34, 48
7. Потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе	7, 21, 35, 49
8. Потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива	8, 22, 36, 50
9. Потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива	9, 23, 37, 51
10. Потребность в хорошей организации труда	10, 24, 38, 52
11. Потребность в производственных успехах всего коллектива	11, 25, 39, 53
12. Утилитарная потребность (потребность в удовлетворении узких личных интересов)	12, 26, 40, 54
13. Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом	13, 27, 41, 55
14. Потребность в общении как по «вертикали», так и по «горизонтали»	14, 28, 42, 56

Определить степень субъективной привлекательности работы для человека в данном коллективе путем нахождения разности средних арифметических значений шкал между первой и второй ча-

стями ($M1 - M2$). Здесь важное значение имеют величина разницы и знак: отрицательные значения интерпретируются как неудовлетворенность тем или иным аспектом работы; положительные – как привлекательность данного аспекта для человека.

8. Диагностика групповой мотивации (И.Д. Ладанов)

Назначение. Настоящий тест составлен по типу семантического дифференциала. Он может применяться как для индивидуального пользования, так и для коллективной оценки факторов, относящихся к формированию общегрупповой мотивации. Возле каждого пункта опросника имеется шкала оценок в баллах от 1 до 7. В левой части теста представлены положительные факторы, характеризующие групповую мотивацию. В правой его части представлены факторы, отрицательно характеризующие групповую мотивацию.

Инструкция. Перед вами тест, содержащий 24 фактора (положительных и отрицательных), позволяющих оценить степень сформированности групповой мотивации. Внимательно оцените эти факторы и выберите соответствующий балл (обведите кружком цифру, соответствующую вашим представлениям), который характеризует состояние мотивации в группе, членом которой вы являетесь. Затем суммируйте все отмеченные баллы. Желательно, чтобы это задание выполнили все члены вашей группы и был получен средний результат оценок. После этого обсудите выполненное задание в группе.

Бланк ответов

№ п/п	Преобладающие факторы	Оценка в баллах	№ п/п	Преобладающие факторы
1	Высокий уровень сплоченности группы	7 6 5 4 3 2 1	1	Низкий уровень сплоченности группы
2	Высокая активность членов группы	7 6 5 4 3 2 1	2	Низкая активность членов группы
3	Нормальные межличностные отношения в группе	7 6 5 4 3 2 1	3	Плохие межличностные отношения в группе
4	Отсутствие конфликтов в группе	7 6 5 4 3 2 1	4	Наличие конфликтов в группе
5	Высокий уровень групповой совместимости	7 6 5 4 3 2 1	5	Низкий уровень групповой совместимости

№ п/п	Преобладающие факторы	Оценка в баллах	№ п/п	Преобладающие факторы
6	Личностное осмысление организационных целей и их принятие	7 6 5 4 3 2 1	6	Непринятие работниками организационных целей
7	Признание авторитета руководителя	7 6 5 4 3 2 1	7	Члены группы не принимают авторитета руководителя
8	Уважение к компетентности руководителя	7 6 5 4 3 2 1	8	Члены группы не отдадут должного компетентности руководителя
9	Признание лидерских качеств руководителя	7 6 5 4 3 2 1	9	Члены группы не считают своего руководителя лидером
10	Наличие доверительных отношений членов группы с руководителем	7 6 5 4 3 2 1	10	Отсутствие доверительных отношений членов группы с руководителем
11	Участие членов группы в процессе принятия решений	7 6 5 4 3 2 1	11	Непринятие членами группы участия в обсуждении и принятии решений
12	Есть условия для выражения творческого потенциала членов группы	7 6 5 4 3 2 1	12	Нет условий для выражения творческого потенциала членов группы

Обработка и интерпретация. Суть обработки результатов сводится к суммарному подсчету баллов по всем утверждениям. Уровням групповой мотивации соответствуют следующие показатели:

25–48 баллов – группа отрицательно мотивирована;

49–74 балла – группа слабо мотивирована;

75–125 баллов – группа недостаточно мотивирована на получение положительных результатов;

126–151 балл – группа в достаточной степени мотивирована на достижение успеха в деятельности;

152–175 баллов – группа положительно мотивирована на успех в деятельности.

2.3. Психодиагностика коммуникативного потенциала личности и группы

Цель — ознакомление с методами психодиагностики коммуникативного потенциала личности сотрудника и трудового коллектива организации.

Учебный материал

1. Анастаси, А. Психологическое тестирование / А. Анастаси, С. Урбина. — СПб. : Питер, 2002.
2. Бурлачук, Л.Ф. Психодиагностика : учеб. для вузов / Л.Ф. Бурлачук. — СПб. : Питер, 2005.
3. Глуханюк, Н.С. Практикум по психодиагностике : учеб. пособие для вузов / Н.С. Глуханюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2005.
4. Психологическая диагностика : учебник для вузов / под ред. М.К. Акимовой, К.М. Гуревича. — СПб. : Питер, 2003.
5. Рыжов, В.В. Психологические основы коммуникативной подготовки педагога / В.В. Рыжов. — Н. Новгород : Изд-во ННГУ, 1994. — 164 с.

Контрольные вопросы

1. Как в научной литературе понимается коммуникативный потенциал?
2. В чем состоит различие коммуникативного потенциала и коммуникативной компетентности личности?
3. Как влияет на поведение сотрудника низкий уровень коммуникативной компетентности?
4. Какие источники приобретения коммуникативной компетентности вы знаете?

Задание для самостоятельной работы

Выбрать две методики из описанных ниже и провести психодиагностику коммуникативного потенциала или коммуникативной компетентности личности трех респондентов. Обработать полученные данные, проинтерпретировать индивидуальные результаты,

оформить общее заключение в соответствии с выявленными особенностями.

Справочная информация

В своих исследованиях В.В. Рыжов и В.А. Богданов [22] выявили существование коммуникативной структуры личности, представляющей собой относительно стабильное и целостное образование, состоящее из систем коммуникативных свойств личности и коммуникативного потенциала личности, который взаимодействует с этими системами. Стабильность коммуникативной структуры личности проявляется в индивидуально-психологических особенностях конкретного индивида под влиянием ряда факторов, среди которых важное место занимают образ жизни человека, социальные ситуации и др. Ядро коммуникативной структуры личности составляют коммуникативные свойства личности, представляющие собой устойчивые характеристики особенностей поведения человека в сфере общения, значимые для его социального окружения. Конкретная личность, включаясь в многообразные системы совместной деятельности с другими людьми, накапливает и закрепляет многообразие способов общения. Личность также обладает и коммуникативным потенциалом, то есть системой социально-психологических свойств, обеспечивающих тот или иной характер общения, которые, обретая устойчивость, переходят в коммуникативные свойства. Чем большим опытом общения в разнообразных обстоятельствах обладает личность, тем более коммуникативно компетентной она является. Коммуникативная компетентность — это владение сложными коммуникативными навыками и умениями, формирование адекватных умений в новых социальных структурах, знание культурных норм и ограничений в обществе, знание обычаев, традиций, этикета в сфере общения, ориентация в коммуникативных средствах, присущих национальному, сословному менталитету и выражающихся в рамках данной профессии. Компетентность в общении зависит от умения личности устанавливать контакт на различной психологической дистанции и гибкости в смене психологической позиции. С одной стороны, коммуникативная компетентность — это социальное образование, включающее интериоризованные культурные

ценности и нормы, с другой стороны, она основывается на индивидуальных коммуникативных способностях человека и связана с различными ситуациями общения в его жизни. Коммуникативная компетентность признается исследователями как необходимое условие успешной самореализации личности, в частности в профессиональной деятельности. При отсутствии возможностей реализации коммуникативного потенциала у индивида наблюдается понижение потенциальных возможностей, разрушение статусно-ролевой актуализации личности в социальной группе, потеря ощущения социальной реальности, деперсонализация или изоляция личности при формальном наличии потенциала и видимости благополучия в течение определенного времени. Таким образом, обрисовывается необходимость психодиагностики коммуникативного потенциала личности и трудового коллектива, например, при приеме на работу, перестановке кадров, организации стратегических команд и др.

Тексты методик

9. Диагностика коммуникативного контроля (М. Шнайдер)

Назначение. Методика предназначена для изучения уровня коммуникативного контроля. Согласно М. Шнайдеру, люди с высоким коммуникативным контролем постоянно следят за собой, хорошо осведомлены, где и как себя вести. Управляют своими эмоциональными проявлениями. Вместе с тем они испытывают значительные трудности в спонтанности самовыражения, не любят непрогнозируемых ситуаций. Люди с низким коммуникативным контролем непосредственны и открыты, но могут восприниматься окружающими как излишне прямолинейные и навязчивые.

Инструкция. Внимательно прочитайте 10 высказываний, отражающих реакции на некоторые ситуации общения. Каждое из них оцените как верное (В) или неверное (Н) применительно к себе, поставив рядом с каждым пунктом соответствующую букву.

Текст опросника

1. Мне кажется трудным подражать другим людям.
2. Я смог бы свалить дурака, чтобы привлечь внимание окружающих.
3. Из меня мог бы выйти неплохой актер.

4. Другим людям иногда кажется, что мои переживания более глубоко, чем это есть на самом деле.
5. В компании я редко оказываюсь в центре внимания.
6. В различных ситуациях в общении с другими людьми я часто веду себя по-разному.
7. Я могу отстаивать только то, в чем искренне убежден.
8. Чтобы преуспеть в делах и в отношениях с людьми, я часто бываю именно таким, каким меня ожидают видеть.
9. Я могу быть дружелюбным с людьми, которых не выношу.
10. Я не всегда такой, каким кажусь.

Обработка и интерпретация результатов. По 1 баллу начисляется за ответ «Н» на вопросы 1, 5, 7 и за ответ «В» на все остальные вопросы. Подсчитывается сумма баллов.

0–3 балла – низкий коммуникативный контроль; высокая импульсивность в общении, открытость, раскованность, поведение мало подвержено изменениям в зависимости от ситуации общения и не всегда соотносится с поведением других людей.

4–6 баллов – средний коммуникативный контроль; в общении непосредственен, искренне относится к другим. Но сдержан в эмоциональных проявлениях, соотносит свои реакции с поведением окружающих людей.

7–10 баллов – высокий коммуникативный контроль; постоянно следит за собой, управляет выражением своих эмоций.

10. Изучение способности к самоуправлению в общении

Назначение. Методика предназначена для определения мобильности, адаптивности в различных ситуациях общения.

Инструкция. Ниже приведены высказывания, касающиеся различных ситуаций в общении. Все высказывания различны, по смыслу не совпадают, поэтому внимательно вчитайтесь в каждое из них, прежде чем отвечать. Если высказывание «верно» или «скорее верно» по отношению к вам, поставьте букву «в» рядом с соответствующим номером высказывания. Важно, чтобы вы отвечали искренне и честно.

Текст опросника

1. Я считаю, что имитировать поведение других людей трудно.
2. В моем поведении чаще всего отражается все то, что я думаю и в чем я убежден на самом деле.
3. На вечеринках, в различных компаниях я не пытаюсь делать или говорить то, что приятно другим.
4. Я могу защищать только те идеи, в которые сам верю.
5. Я могу произносить речи экспромтом даже на те темы, по которым не имею почти никакой информации.
6. Я полагаю, что умею проявлять себя так, чтобы произвести впечатление на людей или развлечь их.
7. Если я не уверен, как следует вести себя в определенной ситуации, начинаю ориентироваться на поведение других людей.
8. Возможно, из меня получился бы неплохой актер.
9. Я редко нуждаюсь в советах друзей при выборе книг, музыки или фильмов.
10. Другим порой кажется, что я переживаю более глубокие эмоции, чем это есть на самом деле.
11. Я смеюсь над комедией больше, когда смотрю ее вместе с другими, чем когда смотрю ее один.
12. В группе людей я редко являюсь центром внимания.
13. В различных ситуациях с разными людьми я веду себя совершенно по-разному.
14. Мне не очень легко добиться того, чтобы другие почувствовали ко мне симпатию.
15. Даже если я не в духе, часто делаю вид, что приятно провожу время.
16. Я не всегда такой на самом деле, каким кажусь.
17. Я не стану специально высказывать мнение или изменять поведение, когда мне хочется кому-то понравиться или добиться расположения.
18. Я считаюсь человеком, способным развлечь.
19. Чтобы понравиться, наладить отношения с людьми, я стараюсь прежде всего делать именно то, что от меня ожидают.
20. Я никогда не проявлял себя особо успешно, если играл с другими в игры, требующие смекалки или импровизированных действий.

21. Я испытываю затруднения, когда пытаюсь менять свое поведение так, чтобы оно соответствовало взглядам различных людей и ситуациям.
22. Во время вечеринок я предоставляю другим возможность шутить и рассказывать истории.
23. В компаниях я чувствую себя несколько неловко и не проявляю себя достаточно хорошо.
24. Если потребуется для правого дела, я могу любому, глядя прямо в глаза, сказать неправду и при этом сохранять бесстрастное выражение лица.
25. Я могу сделать так, чтобы окружающие были со мной дружелюбны, даже если эти люди мне не нравятся.

Обработка и интерпретация результатов. Подсчитываются все ответы, совпадающие со словами «верно» и «неверно» в ключе:

верно – 5, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 18, 19, 24, 25;

неверно – 1, 2, 3, 4, 9, 12, 14, 17, 20, 21, 22, 23.

Все баллы суммируются.

Менее *8 баллов* – стабильная модель общения, некоторая ригидность.

8–17 баллов – потребность быть в общении с самим собой, проявлять в зависимости от ситуации направленность на партнера, склонность к партнерству в общении.

17–25 баллов – мобильность в общении, умение подстраиваться к поведению партнера, готовность к диалогу, способность изменять стиль общения в зависимости от ситуации.

11. Диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК)

Назначение. Данная методика предназначена для получения более полного представления о личности, составления вероятностного прогноза успешности ее профессиональной деятельности. Опросник включает 100 утверждений, расположенных в циклическом порядке, с тем чтобы обеспечить удобство отсчета при помощи трафарета. Для каждого вопроса предусмотрены три альтернативных ответа. Методика рассчитана на изучение отдельных личностных факторов у лиц со средним и высшим образованием.

Инструкция. Вам предлагается ряд вопросов и три варианта ответов на каждый из них (а, b, с). Отвечать нужно следующим образом:

- сначала прочтите вопрос и варианты ответов на него;
- выберите один из предложенных вариантов ответа, отражающий ваше мнение, и поставьте соответствующую букву (а, b или с) в клеточке на листе для ответов.
- Помните следующие правила:
 - не тратьте много времени на обдумывание ответов;
 - давайте тот ответ, который первым приходит в голову;
 - старайтесь не прибегать слишком часто к промежуточным ответам типа «не уверен», «нечто среднее» и т. п. Таких ответов должно быть как можно меньше;
 - ни в коем случае ничего не пропускайте. На каждый вопрос необходимо дать ответ;
 - отвечайте искренне. Не надо стараться произвести хорошее впечатление своими ответами, они должны соответствовать действительности.

Свои ответы в буквенной форме проставляйте либо в опросном листе рядом с номером вопроса, либо в специальном бланке.

Памятка экспериментатору. Обращайте внимание на то, понял ли опрашиваемый инструкцию, готов ли искренне ответить на поставленные вопросы. Помните, что следует ответить на все вопросы. Необходимо подчеркнуть, что нежелательно часто использовать промежуточные ответы и подолгу размышлять над ними. Если опрашиваемых несколько, то они не должны советоваться друг с другом.

Текст опросника

1. Я хорошо понял инструкцию и готов искренне ответить на вопросы.

- а) да;
- б) не уверен;
- с) нет.

2. Я предпочел бы снимать дачу:

- а) в оживленном дачном поселке;
- б) нечто среднее;
- с) в уединенном месте, в лесу.

3. Я предпочитаю несложную классическую музыку современным популярным мелодиям.

- a) верно;
- b) не уверен;
- c) неверно.

4. По-моему, интереснее быть:

- a) инженером-конструктором;
- b) не знаю;
- c) драматургом.

5. Я достиг бы в жизни гораздо большего, если бы люди не были настроены против меня.

- a) да;
- b) не знаю;
- c) нет.

6. Люди были бы счастливее, если бы больше времени проводили в обществе своих друзей.

- a) да;
- b) верно нечто среднее;
- c) нет.

7. Строя планы на будущее, я часто рассчитываю на удачу.

- a) да;
- b) затрудняюсь ответить;
- c) нет.

8. «Лопата» так относится к «копать», как «нож» к:

- a) острый;
- b) резать
- c) точить.

9. Почти все родственники хорошо ко мне относятся.

- a) да;
- b) не знаю;
- c) нет.

10. Иногда какая-нибудь навязчивая мысль не дает мне уснуть.

- a) да, это верно;
- b) не уверен;
- c) нет.

11. Я никогда ни на кого не сержусь:

- a) да;
- b) затрудняюсь ответить;
- c) нет.

12. При равной продолжительности рабочего дня и одинаковой зарплате мне было бы интереснее работать:

- a) столяром или поваром;
- b) не знаю, что выбрать;
- c) официантом в хорошем ресторане.

13. Большинство знакомых считают меня веселым собеседником:

- a) да;
- b) не уверен;
- c) нет.

14. В школе я предпочитал:

- a) уроки музыки (пения);
- b) затрудняюсь сказать;
- c) занятия в мастерских, ручной труд.

15. Мне определенно не везет в жизни:

- a) да;
- b) верно нечто среднее;
- c) нет.

16. Когда я учился в 7–10 классах, я участвовал в спортивной жизни школы:

- a) очень редко;
- b) от случая к случаю;
- c) довольно часто.

17. Я поддерживаю дома порядок и всегда знаю, что где лежит.

- a) да;
- b) верно нечто среднее;
- c) нет.

18. «Усталый» так относится к «работе», как «гордый» к:

- a) улыбка;
- b) успех;
- c) счастливый.

19. Я веду себя так, как принято в кругу людей, среди которых я нахожусь.

- a) да;
- b) когда как;
- c) нет.

20. В своей жизни я, как правило, достигаю тех целей, которые ставлю перед собой.

- a) да;
- b) не уверен;
- c) нет.

21. Иногда я с удовольствием слушаю неприличные анекдоты:

- a) да;
- b) затрудняюсь ответить;
- c) нет.

22. Если бы мне пришлось выбирать, я предпочел бы быть:

- a) лесничим;
- b) трудно выбрать;
- c) учителем старших классов.

23. Мне хотелось бы ходить в кино, на разные представления и в другие места, где можно развлечься.

- a) чаще одного раза в неделю (чаще, чем большинство людей);
- b) примерно раз в неделю (как большинство);
- c) реже одного раза в неделю (реже, чем большинство).

24. Я хорошо ориентируюсь в незнакомой местности, легко могу сказать, где север, юг, восток или запад.

- a) да;
- b) нечто среднее;
- c) нет.

25. Я не обижаюсь, когда люди надо мной подшучивают.

- a) да;
- b) когда как;
- c) нет.

26. Мне бы хотелось работать в отдельной комнате, а не вместе с коллегами.

- a) да;
- b) не уверен;
- c) нет.

27. Во многих отношениях я считаю себя вполне зрелым человеком.

- a) это верно;
- b) не уверен;
- c) это неверно.

28. Какое из данных слов не подходит к двум остальным?

- a) свеча;
- b) луна;
- c) лампа.

29. Обычно люди неправильно понимают мои поступки.

- a) да;
- b) верно нечто среднее;
- c) нет.

30. Мои друзья:

- a) меня не подводили;
- b) изредка;
- c) довольно часто.

31. Обычно я перехожу улицу там, где мне удобно, а не там, где положено.

- a) да;
- b) затрудняюсь ответить;
- c) нет.

32. Если бы я сделал полезное изобретение, я предпочел бы:

- a) дальше работать над ним в лаборатории;
- b) трудно выбрать;
- c) позаботиться о его практическом использовании.

33. У меня, безусловно, меньше друзей, чем у большинства людей.

- a) да;
- b) нечто среднее;
- c) нет.

34. Мне больше нравится читать:

- a) реалистические описания острых военных или политических конфликтов;
- b) не знаю, что выбрать;
- c) роман, возбуждающий воображения и чувства.

35. Моей семье не нравится специальность, которую я выбрал.

- a) да;
- b) верно нечто среднее;
- c) нет.

36. Мне легче решить трудный вопрос или проблему:

- a) если я обсуждаю их с другими;
- b) верно нечто среднее;
- c) если обдумываю их в одиночестве.

37. Выполняя какую-либо работу, я не успокаиваюсь, пока не будут учтены даже самые незначительные детали.

- a) верно;
- b) среднее;
- c) неверно.

38. «Удивление» относится к «необычный», как «страх» к:

- a) храбрый;
- b) беспокойный;
- c) ужасный.

39. Меня всегда возмущает, когда кому-либо ловко удается избежать заслуженного наказания.

- a) да;
- b) по-разному;
- c) нет.

40. Мне кажется, что некоторые люди не замечают или избегают меня, хотя не знаю, почему.

- a) верно;
- b) не уверен;
- c) неверно.

41. В жизни не было случая, чтобы я нарушил обещание.

- a) да;
- b) не знаю;
- c) нет.

42. Если бы я работал в хозяйственной сфере, мне было бы интересно:

- a) беседовать с заказчиками, клиентами;
- b) нечто среднее;
- c) вести отчеты и другую документацию.

43. Я считаю, что:

- a) нужно жить по принципу: «Делу время, потехе час»;
- b) нечто среднее между «а» и «с»;
- c) жить нужно весело, не особенно заботясь о завтрашнем дне.

44. Мне было бы интересно полностью поменять сферу деятельности:

- a) да;
- b) не уверен;
- c) нет

45. Я считаю, что моя семейная жизнь не хуже, чем у большинства моих знакомых.

- a) да;
- b) трудно сказать;
- c) нет,

46. Мне неприятно, если люди считают, что я слишком невыдержан и пренебрегаю правилами приличия.

- a) очень;
- b) немного;
- c) совсем не беспокоит.

47. Бывают периоды, когда трудно удержаться от чувства жалости к самому себе.

- a) часто;
- b) иногда;
- c) никогда.

48. Какая из следующих дробей не подходит к двум остальным?

- a) $3/7$;
- b) $3/9$;
- c) $3/11$.

49. Я уверен, что обо мне говорят за моей спиной.

- a) да;
- b) не знаю;
- c) нет.

50. Когда люди ведут себя неблагоприятно и безрассудно:

- a) я отношусь к этому спокойно;
- b) нечто среднее;
- c) испытываю к ним чувство презрения.

51. Иногда мне очень хочется выругаться.

- a) да;
- b) затрудняюсь ответить;
- c) нет.

52. При одинаковой зарплате я предпочел бы быть:

- a) адвокатом;
- b) затрудняюсь ответить;
- c) штурманом или летчиком.

53. Мне доставляет удовольствие совершать рискованные поступки только для забавы.

- a) да;
- b) нечто среднее;
- c) нет.

54. Я люблю музыку:

- a) легкую, живую;
- b) нечто среднее;
- c) эмоционально насыщенную, сентиментальную.

55. Самое трудное для меня — это справиться с собой.

- a) верно;
- b) не уверен;
- c) неверно.

56. Я предпочитаю планировать свои дела сам, без постороннего вмешательства и чужих советов.

- a) да;
- b) нечто среднее;
- c) нет.

57. Иногда чувство зависти влияет на мои поступки.

- a) да;
- b) нечто среднее;
- c) нет.

58. «Размер» так относится к «сумма», как «нечестный» к:

- a) тюрьма;
- b) грешный;
- c) укравший.

59. Родители и члены семьи часто придираются ко мне.

- a) да;
- b) верно нечто среднее;
- c) нет.

60. Когда я слушаю музыку, а рядом громко разговаривают:

- a) это мне не мешает, я могу сосредоточиться;
- b) верно нечто среднее;
- c) это портит мне удовольствие и злит меня.

61. Временами мне приходят в голову такие нехорошие мысли, что о них лучше не рассказывать.

- a) да;
- b) затрудняюсь ответить;
- c) нет.

62. Мне кажется, интереснее быть:

- a) художником;
- b) не знаю, что выбрать;
- c) директором театра или киностудии.

63. Я предпочел бы одеваться скорее скромно, так, как все, чем броско и оригинально.

- a) согласен;
- b) не уверен;
- c) не согласен.

64. Не всегда можно осуществить что-либо постепенными, умеренными методами, иногда необходимо приложить силу.

- a) согласен;
- b) нечто среднее;
- c) нет.

65. Я любил школу.

- a) да;
- b) трудно сказать;
- c) нет.

66. Я лучше усваиваю материал:

- a) читая хорошо написанную книгу;
- b) верно нечто среднее;
- c) участвуя в коллективном обсуждении.

67. Я предпочитаю действовать по-своему, вместо того чтобы придерживаться общепринятых правил.

- a) согласен;
- b) не уверен;
- c) не согласен.

68. АВ так относится к ГВ, как СР к:

- а) ПО;
- б) ОП;
- с) ТУ.

69. Обычно я удовлетворен своей судьбой.

- а) да;
- б) не знаю;
- с) нет.

70. Когда приходит время для осуществления того, что я заранее планировал и ждал, я иногда чувствую себя не в состоянии это сделать.

- а) согласен;
- б) нечто среднее;
- с) не согласен.

71. Не все мои знакомые мне нравятся.

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- с) нет.

72. Если бы меня попросили организовать сбор денег на подарок кому-нибудь или участвовать в организации юбилейного торжества:

- а) я согласился бы;
- б) не знаю, что сделал бы;
- с) сказал бы, что, к сожалению, очень занят.

73. Вечер, проведенный за любимым занятием, привлекает меня больше, чем оживленная вечеринка.

- а) согласен;
- б) не уверен;
- с) не согласен.

74. Меня больше привлекает красота стиха, чем красота и совершенство оружия.

- а) да;
- б) не уверен;
- с) нет,

75. У меня больше причин чего-либо опасаться, чем у моих знакомых.

- a) да;
- b) трудно сказать;
- c) нет.

76. Работая над чем-то, я предпочел бы делать это:

- a) в коллективе;
- b) не знаю, что выбрать;
- c) самостоятельно.

77. Прежде чем высказать свое мнение, я предпочитаю подождать, пока буду полностью уверен в своей правоте.

- a) всегда;
- b) обычно;
- c) только если это практически возможно.

78. «Лучший» так относится к «наихудший», как «медленный» к:

- a) скорый;
- b) наилучший;
- c) быстрееший.

79. Я совершаю много поступков, о которых потом жалею.

- a) да;
- b) затрудняюсь ответить;
- c) нет.

80. Обычно я могу сосредоточенно работать, не обращая внимания на то, что люди вокруг меня шумят.

- a) да;
- b) нечто среднее;
- c) нет.

81. Я никогда не откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.

- a) да;
- b) затрудняюсь ответить;
- c) нет.

82. У меня было:

- a) очень мало выборных должностей;
- b) несколько выборных должностей;
- c) много выборных должностей.

83. Я провожу много свободного времени, беседуя с друзьями о тех приятных событиях, которые мы вместе переживали когда-то.

- a) да;
- b) нечто среднее;
- c) нет.

84. На улице я остановлюсь, чтобы посмотреть скорее на работу художника, чем на уличную ссору или дорожное происшествие.

- a) да;
- b) не уверен;
- c) нет.

85. Иногда мне очень хотелось уйти из дома.

- a) да;
- b) не уверен;
- c) нет.

86. Я предпочел бы жить тихо, как мне нравится, нежели быть предметом восхищения благодаря своим друзьям.

- a) да;
- b) верно нечто среднее;
- c) нет.

87. Разговаривая, я склонен:

- a) высказывать свои мысли сразу, как только они приходят в голову;
- b) верно нечто среднее;
- c) прежде хорошенько собраться с мыслями.

88. Какое из следующих сочетаний знаков должно продолжить этот ряд ХООООХХОООХХХ?

- a) ОХХХ;
- b) ООХХ;
- c) ХООО

89. Мне безразлично, что обо мне думают другие.

- a) да;
- b) нечто среднее;
- c) нет.

90. У меня бывают такие волнующие сны, что я просыпаюсь.

- a) часто;
- b) изредка;
- c) практически никогда.

91. Я каждый день прочитываю всю газету.

- a) да;
- b) трудно сказать;
- c) нет.

92. Ко дню рождения, к праздникам:

- a) я люблю делать подарки;
- b) затрудняюсь ответить;
- c) считаю, что покупка подарков — несколько неприятная обязанность.

93. Очень не люблю бывать там, где не с кем поговорить.

- a) верно;
- b) не уверен;
- c) неверно.

94. В школе я предпочитал:

- a) русский язык;
- b) трудно сказать;
- c) математику.

95. Кое-кто затаил злобу против меня.

- a) да;
- b) не знаю;
- c) нет.

96. Я охотно участвую в общественной жизни, в работе разных комиссий и т. д.

- a) да;
- b) нечто среднее;
- c) нет.

97. Я твердо убежден, что начальник может быть не всегда прав, но всегда имеет возможность настоять на своем.

- а) да;
- б) не уверен;
- с) нет.

98. Какое из следующих слов не подходит к двум остальным?

- а) какой-либо;
- б) несколько;
- с) большая часть.

99. В веселой компании мне бывает неудобно дурачиться вместе с другими.

- а) да;
- б) по-разному;
- с) нет.

100. Если я совершил какой-то промах в обществе, то довольно быстро забываю о нем.

- а) да;
- б) нечто среднее;
- с) нет.

Обработка и интерпретация результатов. Ответы опрашиваемого надо сравнить с ключом. В случае совпадения буквы, указанной в ключе, и буквы ответа, который выбрал опрашиваемый, за ответ начисляется 2 балла. За промежуточный ответ «б» всегда начисляется 1 балл. В случае несовпадения буквы ответа и буквы ключа начисляется 0 баллов. Обработка по фактору В (логическое мышление) несколько другая. Здесь в случае совпадения буквы ответа с буквой ключа присваивается 2 балла, а в случае несовпадения — 0 баллов.

Ключ к тесту

I	1с	11а	21с	31с	41а	51с	61с	71с	81а	91а	Л
II	2а	12с	22с	32с	42а	52а	62с	72а	82с	92а	А
III	3а	13а	23а	33с	43с	53а	63с	73с	83а	93с	Д
IV	4с	14а	24с	34с	44а	54с	64а	74а	84а	94а	К
V	5а	15а	25с	35а	45с	55а	65с	75с	85а	95а	П
VI	6с	16а	26а	36с	46а	56а	66с	76с	86а	96с	М

VII	7с	17а	27а	37а	47с	57с	67с	77а	87с	97а	Н
VIII	8b	18b	28b	38с	48b	58с	68b	78с	88b	98а	В
IX	9с	19с	29а	39с	49а	59а	69с	79а	89а	99с	П
X	10с	20а	30а	40с	50а	60а	70с	80а	90с	100а	С

Полученные таким образом баллы суммируются по каждому фактору.

По факторам А, В, С, Д, К, М, Н, Л максимальное число баллов 20.

По фактору П – 40 баллов (сложить 5 и 9 строки).

Количество баллов от 16 до 20 (по факторам А, В, С, Д, К, М, Н) является высокой оценкой по данному фактору, значит, соответствующее качество личности явно выражено (например, общительность по фактору А).

Количество баллов 13, 14, 15 говорит об определенном преобладании качества, соответствующего высокой оценке (например, общительности над замкнутостью). Количество баллов 5, 6, 7 свидетельствует о преобладании качества, соответствующего низкой оценке (например, замкнутости над общительностью).

Количество баллов 8–12 означает примерное равновесие между двумя противоположными личностными качествами (например, в меру открыт, в меру замкнут).

Если опрашиваемый набрал 12 и более баллов по шкале Л, то результаты опроса необходимо признать недостоверными.

Если опрашиваемый набрал более 20 (из 40) баллов по шкале П (склонность к асоциальному поведению), то это свидетельствует об определенных личностных проблемах в какой-либо сфере жизни: в семье, в отношениях с друзьями, на работе, в отношениях с окружающими). В этом случае необходимо провести дополнительное собеседование, чтобы выявить, насколько серьезны возникшие проблемы.

Фактор А

Высокая оценка +А – открытый, легкий, общительный.

Низкая оценка –А – необщительный, замкнутый.

Фактор В

Высокая оценка +В – с развитым логическим мышлением, сообразительный.

Низкая оценка –В – невнимательный или со слабо развитым логическим мышлением.

Фактор С

Высокая оценка +С – эмоционально устойчивый, зрелый, спокойный.

Низкая оценка –С – эмоционально неустойчивый, изменчивый, поддающийся чувствам.

Фактор Д

Высокая оценка +Д – жизнерадостный, беспечный, веселый.

Низкая оценка –Д – трезвый, молчаливый, серьезный.

Фактор К

Высокая оценка +К – чувствительный, тянущийся к другим, с художественным мышлением.

Низкая оценка –К – полагающийся на себя, реалистичный, рациональный.

Фактор М

Высокая оценка +М – предпочитающий собственные решения, независимый, ориентированный на себя.

Низкая оценка –М – зависимый от группы, компанейский, следует за общественным мнением.

Фактор Н

Высокая оценка +Н – контролирующий себя, умеющий подчинять себя правилам.

Низкая оценка –Н – импульсивный, неорганизованный.

Кроме того, данный опросник позволяет выявить склонность к асоциальному поведению (фактор П), что может характеризоваться пренебрежением к принятым общественным нормам, моральным и этическим ценностям, установившимся правилам поведения и обычаям. Включена в опросник и шкала правдивости (фактор Л), которая позволяет судить о достоверности полученных результатов.

Уровневая оценка факторов (в баллах):

16–20 – максимальный уровень;

13–15 – преобладающая выраженность факторов;

8–12 – средний уровень;

5–7 – низкий уровень.

2.4. Психодиагностика перцептивных особенностей личности

Цель — знакомство с методами психодиагностики перцептивных особенностей персонала организации.

Учебный материал

1. Бурлачук, Л.Ф. Психодиагностика : учеб. для вузов / Л.Ф. Бурлачук. — СПб. : Питер, 2005.
2. Глуханюк, Н.С. Практикум по психодиагностике : учеб. пособие для вузов / Н.С. Глуханюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2005.
3. Психологическая диагностика : учебник для вузов / под ред. М.К. Акимовой, К.М. Гуревича. — СПб. : Питер, 2003.
4. Рабочая книга практического психолога : пособие для специалистов, работающих с персоналом / под руководством А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. — М. : Изд-во Института психотерапии, 2002.
5. Развитие социально-перцептивной компетентности личности: материалы научной сессии, посвященной 75-летию академика А.А. Бодалева / под общ. ред. вице-президента академии МАН, заслуженного деятеля науки РФ, д-ра психол. наук, профессора А.А. Деркача. — М. : Луч, 1998.

Контрольные вопросы

1. Что такое социально-перцептивная компетентность?
2. Какие виды социальной перцепции бывают?
3. Какие последствия возможны при низкой социально-перцептивной компетентности руководителя?

Задание для самостоятельной работы.

Выбрать две методики из описанных ниже и провести психодиагностику перцептивных особенностей личности трех респондентов. Обработать полученные данные, проинтерпретировать индивидуальные результаты, оформить общее заключение в соответствии с выявленными особенностями.

Справочная информация

Процесс взаимодействия между сотрудниками в организации включает не только информационную и интерактивную формы, но и перцептивную компетентность. От того насколько полно и адекватно происходит процесс отражения объектов, субъектов, их взаимовлияния и др., зависит психологический климат в коллективе, его сплоченность и, как следствие, эффективность совместной трудовой деятельности. Управленческая деятельность обуславливает специфику перцептивных процессов, что выражается в неразрывной связи восприятия с другими когнитивными процессами, прежде всего памятью и мышлением. Также восприятие носит яркий апперцептивный характер, зависит от общего содержания профессиональной деятельности и индивидуальных особенностей субъектов. Руководителем обычно воспринимается целостная личность сотрудника со всеми противоречиями свойств, состояний, убеждений и т. д. Таким образом, социальная перцепция — это взаимное восприятие, при котором субъекты не безразличны к получаемой оценке, оказывают друг на друга определенное воздействие и трансформируют собственные представления о себе. Можно выделить несколько основных видов социальной перцепции, а именно индивидуальную перцепцию (восприятие человека человеком), восприятие человеком группы, самовосприятие человека в группе, межличностное групповое восприятие. Кроме того, социальная перцепция дополняется делением ее видов по вертикали и горизонтали, поэтому различают соответственно субординационную и координационную ветви социальной перцепции. Субординационная ветвь может быть представлена субъектами управления, которые стоят на различных уровнях иерархической лестницы. В координационной ветви чаще всего выступают специалисты одного из управленческих уровней иерархии. Успешность деятельности любого профессионала, и прежде всего руководителя организации, в значительной мере зависит от его социально-перцептивной компетентности, сформированности качеств и свойств, позволяющих ему глубоко и всесторонне проникнуть в психологические характеристики той группы людей, которую он возглавляет, а также в психологические особенности каждого члена этой группы. Следствием

этого является психологически содержательное отражение характеристик управляемой группы и каждого сотрудника, способность спрогнозировать возможные изменения в деятельности коллектива и отдельной личности при изменении условий функционирования, полнота фиксации психических особенностей лиц – партнеров по деловому взаимодействию, а также точность отражения собственных психических особенностей. Низкая социально-психологическая компетентность, в свою очередь, приводит к неудовлетворенности взаимоотношениями в коллективе, к неспособности руководителя эффективно выполнять управленческие функции и влиять на сложившийся социально-психологический климат. Все это обуславливает необходимость профессиональной психодиагностики в организации.

Тексты методик

12. Социально-перцептивная дифференциация малых групп

Назначение. Методика направлена на определение типов индивидуального восприятия реальных малых групп.

Инструкция. На каждый пункт анкеты возможны три ответа, обозначенные буквами А, Б, В. Из ответов на каждый пункт выберите тот, который наиболее точно отражает вашу точку зрения. Помните, что плохих или хороших ответов в данной анкете нет. Букву вашего ответа (А, Б или В) занесите в лист ответов против соответствующего номера вопроса. На каждый вопрос может быть выбран только один ответ.

Текст опросника

1. Лучшими партнерами в группе я считаю тех, кто:
 - А. Знает больше, чем я.
 - Б. Все вопросы стремится решать сообща.
 - В. Не отвлекает внимание преподавателя.
2. Лучшими преподавателями являются те, которые:
 - А. Имеют индивидуальный подход.
 - Б. Создают условия для помощи со стороны других.
 - В. Создают в коллективе атмосферу, в которой никто не боится высказываться.

3. Я рад, когда мои друзья:

- А. Знают больше, чем я, и могут мне помочь.
- Б. Умеют самостоятельно, не мешая другим, добиваться успехов.
- В. Помогают другим, когда представится случай.

4. Больше всего мне не нравится, когда в группе:

- А. Некому помогать и есть у кого поучиться.
- Б. Мне мешают при выполнении задачи.
- В. Остальные слабее подготовлены, чем я.

5. Мне кажется, что я способен на максимальное, когда:

- А. Я могу получить помощь и поддержку от других.
- Б. Мои усилия будут достаточно вознаграждены.
- В. Есть возможность проявить инициативу, полезную для всех.

6. Мне нравятся коллективы, в которых:

- А. Каждый заинтересован в улучшении результатов всех.
- Б. Каждый занят своим делом и не мешает другим.
- В. Каждый человек может использовать других для решения своих задач.

7. Я не удовлетворен преподавателями, которые:

- А. Создают дух соперничества на занятиях.
- Б. Не занимаются увлеченно своей наукой.
- В. Не создают условий напряжения и жесткого контроля.

8. Больше всего я удовлетворен жизнью, если:

- А. Занимаюсь научной работой или узнаю что-то новое.
- Б. Общаюсь и отдыхаю.
- В. Кому-то нужен и полезен.

9. Основная роль учебного заведения должна заключаться:

- А. В воспитании гражданина и гармонично развитой личности.
- Б. В подготовке человека к самостоятельной жизни и деятельности.
- В. В подготовке к общению и совместной деятельности человека.

10. Если перед группой стоит какая-то проблема, то я:

- А. Предпочитаю не вмешиваться.
- Б. Предпочитаю сам во всем разобраться, не полагаясь на других.
- В. Стремлюсь внести свой вклад в общее решение проблемы.

11. Я бы учился лучше, если бы преподаватель:

- А. Имел ко мне индивидуальный подход.
- Б. Создавал условия, при которых я мог бы получить помощь от других.
- В. Создавал условия для успеха, условия свободы выбора.

12. Я пребываю в плохом состоянии, когда:

- А. Не добиваюсь успеха в намеченном деле.
- Б. Чувствую, что не нужен человеку, которого очень уважаю или люблю.
- В. Тебе в трудную минуту не помогают те, на кого надеялся больше всего.

13. Больше всего я ценю:

- А. Успех, в котором есть доля участия моих друзей или родных.
- Б. Общий успех близких и дорогих мне людей, в котором есть и моя заслуга.
- В. Свой собственный личный успех.

14. Я предпочитаю работать:

- А. Вместе с товарищами.
- Б. Самостоятельно.
- В. С ведущими в данной области преподавателями и специалистами.

Обработка и интерпретация результатов. Каждому выбранному ответу приписывается один балл. Баллы, набранные по всем пунктам опросника, суммируются для каждого типа восприятия отдельно с учетом предложенного ключа. Результат записывается в виде формулы

$$пИ + лП + мК,$$

где п, л, м — количество набранных баллов соответственно индивидуалистическому, прагматическому и коллективистическому типу восприятия.

И	П	К	И	П	К
В	Б	А	А	В	Б
А	В	Б	Б	А	В
Б	В	А	Б	В	А
Б	А	В	А	В	Б
Б	В	А	А	Б	В

И	П	К	И	П	К
Б	А	Б	В	Б	А
Б	А	Б	Б	А	В

Индивидуалистический тип восприятия. Индивид относится к группе нейтрально, уклоняясь от совместных форм деятельности и ограничивая контакты в общении.

Прагматический тип восприятия. Индивид оценивает группу с точки зрения полезности и отдает предпочтение контактам лишь с наиболее компетентными источниками информации и способными оказать помощь.

Коллективистический тип восприятия. Индивид воспринимает группу как самостоятельную ценность, при этом наблюдается заинтересованность в успехах каждого члена группы и стремление внести свой вклад в жизнедеятельность группы.

13. Диагностика перцептивно-интерактивной компетентности (модифицированный вариант Н.П. Фетискина)

Назначение. Методика предназначена для изучения личностной готовности к формированию интегративных критериев интерактивной компетентности в пределах малых групп стабильного и временного типа.

Инструкция. По пятибалльной системе оцените особенности межличностного взаимодействия в вашей группе:

5 – всегда;

4 – почти всегда;

3 – трудно сказать;

2 – редко;

1 – никогда.

I

Я хорошо разбираюсь в людях.

Многие делятся со мной своими секретами.

Я хорошо знаю стороны моих друзей.

Я хорошо знаю вкусы и привычки членов своей группы.

Стремлюсь понять, что за человек рядом со мной.

II

Многие понимают меня с полуслова.

Я легко нахожу общий язык с окружающими.

Обычно я легко угадываю, в каком настроении мои друзья.

Мои идеи положительно оцениваются окружающими.

Стремлюсь к тому, чтобы другие всегда легко и быстро могли понять меня.

III

Я легко могу убедить в чем-то другого человека.

Я часто руковожу работой моих друзей.

Часто окружающие переходят на мою сторону.

Я легко могу расположить к откровенности.

Мои сверстники разделяют многие мои увлечения.

IV

В принятии решений я полагаюсь только на себя.

Я дорожу не только ценностями группы, но и своим мнением и отношением к чему-либо.

Я всегда делаю то, что соответствует моим убеждениям.

В конфликте я всегда пытаюсь аргументировать свою позицию.

Мои поступки мало зависят от мнения окружающих.

Я почти никогда не отступаю от своих планов.

V

Я конфликтую с окружающими очень редко.

При выработке отношения к кому-либо я учитываю мнение окружающих.

Если окружающие не согласны со мной, я готов пересмотреть свою точку зрения.

Мнение окружающих меня сверстников является для меня очень важным.

Принимая важные решения, я всегда советуюсь со статусными людьми.

VI

Стараюсь точно и быстро выполнять различные задания.

Переживаю свои промахи и ошибки, связанные с социальной деятельностью.

Успех или неудачи моего класса волнуют меня не меньше, чем собственные достижения и успехи.

Участие в социальной деятельности является для меня важным и необходимым.

Я считаю, что достичь заметных результатов я могу только при взаимодействии с другими людьми.

Обработка и интерпретация результатов. Сначала подсчитывается количество баллов по каждой из шести шкал, а затем общий суммарный показатель. О степени выраженности той или иной шкалы свидетельствуют следующие показатели: 20 баллов и более – высокая; 11–19 баллов – средняя; 10 и менее – низкая. Уровням коммуникативной интерактивности (общий балл) соответствуют следующие показатели: 144 балла и более – высокий; 126–143 балла – средний; 125 и менее – низкий.

I. Взаимопознание – степень адекватности оценки личностных особенностей партнеров по взаимодействию.

II. Взаимопонимание – уровень конфликтности в группе, выраженность общих интересов, умение понять точку зрения оппонента, другого человека.

III. Взаимовлияние – степень значимости мнения, поступков других представителей группы, самокоррекция, саморефлексия.

IV. Социальная автономность – значимость личностной позиции в совместных действиях и организации или участии в совместной деятельности.

V. Социальная адаптивность – благополучность взаимоотношений, удовлетворенность своим положением в группе, гибкость поведения, контактность внутри коллектива и с внешним окружением.

VI. Социальная активность – направленность социальной ориентации, ведущие мотивы взаимодействия с окружающими, эффективность совместной деятельности.

14. Определение уровня перцептивно-невербальной компетентности (Г.Я. Розен)

Инструкция. Прочитайте внимательно каждый вопрос и выберите один из предложенных вариантов ответа (а, б, в).

Текст опросника

1. Хорошо ли вы разбираетесь в языке жестов?

- а) да;
- б) и да, и нет;
- в) нет.

2. Чувствительны ли вы к чужим нуждам?

- а) да, чувствителен;
- б) не знаю;
- в) нет, не чувствителен.

3. Сразу ли вы замечаете, что кому-то стало скучно при разговоре с вами?

- а) сразу;
- б) верно нечто среднее;
- в) не замечаю вообще.

4. Вы умеете слушать других?

- а) да, умею;
- б) и да, и нет;
- в) нет, не умею.

5. Всегда ли вы одинаково обходительны в общении?

- а) да, всегда;
- б) в зависимости от обстоятельств;
- в) никогда.

6. Можете ли вы тотчас определить, что кто-то из собеседников осуждает вас?

- а) да, могу;
- б) не всегда;
- в) нет, не могу.

7. Всегда ли вы верно оцениваете других людей?

- а) да, всегда;
- б) от случая к случаю;
- в) никогда.

8. Можете ли вы сразу почувствовать, что вызываете у собеседника симпатию, расположение?

- а) да, могу;
- б) и да, и нет;
- в) нет, не могу.

9. Способны ли вы предсказать, между кем из ваших знакомых может завязаться дружба?

- а) да, способен;
- б) не знаю;
- в) нет, не способен.

10. Всегда ли вы чувствуете, что у собеседника есть что-то скрытое на уме?

- а) да, всегда;
- б) в зависимости от обстоятельств;
- в) не всегда.

11. Умеете ли вы вовремя почувствовать, когда не следует быть слишком настойчивым?

- а) да, умею;
- б) когда как;
- в) нет, не умею.

12. Часто ли люди приходят к вам со своими проблемами?

- а) часто;
- б) от случая к случаю;
- в) редко.

13. Как вы думаете, всегда ли вам удается распознать ложь?

- а) думаю, что всегда;
- б) не знаю;
- в) думаю, что нет.

14. Сразу ли вы чувствуете, что собеседник находится в плохом расположении духа?

- а) да, сразу;
- б) и да, и нет;
- в) нет, не сразу.

15. Предчувствуете ли вы, что собеседник может вот-вот неожиданно разрыдаться (или взорваться)?

а) да, предчувствую;

б) когда как;

в) нет, не предчувствую.

Обработка и интерпретация результатов. Ключ: ответы а – 2 балла; б – 1 балл; в – 0 баллов. Суммируйте оценки по пунктам опросника. Преобразуйте сырые баллы в стены с помощью таблицы «Стеновые нормы».

Стены	Баллы
1	0
2	1–4
3	5–8
4	9–12
5	13
6	14–17
7	18–21
8	22–25
9	26–29
10	30

Предложенная шкала невербальной компетентности педагога выявляет степень выраженности умения налаживать отношения и прочитывать контекст общения. Каждый исследуемый может быть отнесен к одной из трех групп:

- 1) с низким уровнем невербальной компетентности (1–3 стена);
- 2) с умеренным уровнем невербальной компетентности (4–7 стен);
- 3) с высоким уровнем невербальной компетентности (8–10 стен).

Лица, отнесенные к первой группе, поглощены своими собственными проблемами и недостаточно внимательны к проблемам других. Они обнаруживают неспособность к налаживанию отношений и пониманию характера межличностного взаимодействия, в которое вовлечены. Личности, отнесенные к третьей группе, напротив, характеризуются поглощенностью проблемами других людей и невниманием к своим собственным.

3. ДИАГНОСТИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

3.1. Психодиагностика психологического климата в коллективе. Психодиагностика конфликта в малых группах

Цель — ознакомление с методами изучения психологического климата в коллективе, а также с особенностями психодиагностики конфликтов в трудовых коллективах.

Учебный материал

1. Глуханюк, Н.С. Практикум по психодиагностике : учеб. пособие для вузов / Н.С. Глуханюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2005.
2. Дмитриев, А.В. Конфликтология : учебное пособие / А.В. Дмитриев. — М. : Гардарики, 2000.
3. Каменская, В.Г. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учеб. пособие / В.Г. Каменская. — М. : Академия, 2002.
4. Психологическая диагностика : учебник для вузов / под ред. М.К. Акимовой, К.М. Гуревича. — СПб. : Питер, 2003.
5. Психологическая диагностика в управлении персоналом : учебное пособие для сотрудников кадровых служб / под ред. Е.А. Климова. — М. : РПО, 1999.
6. Рабочая книга практического психолога : пособие для специалистов, работающих с персоналом / под рук. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. — М. : Изд-во Института психотерапии, 2002.
7. Чикет, В.А. Психологическая диагностика организации и персонала / В.А. Чикет. — СПб. : Речь, 2004.

Контрольные вопросы

1. В чем состоят особенности коллектива с благоприятным психологическим климатом?
2. Какие виды конфликтов возможны в организации?

3. Как влияет на здоровье личности дисфункциональный конфликт?
4. Что, по вашему мнению, может сделать психолог для предотвращения конфликтов в организации?

Задание для самостоятельной работы

Выбрать две методики из описанных ниже и провести психодиагностику психологического климата и склонности к конфликтному поведению респондентов в реально существующей группе минимум из трех человек. Обработать полученные данные, проинтерпретировать индивидуальные результаты, оформить общее заключение в соответствии с выявленными особенностями.

Справочная информация

Под психологическим климатом понимают комплексное эмоционально-психологическое состояние коллектива, отражающее общий настрой и степень удовлетворенности работников различными факторами жизнедеятельности организации. Компонентами психологического климата выступают социально-психологический, исходящий из специфики взаимодействия сотрудников в организации и создающий групповые настроения, и морально-психологический, определяющийся общей удовлетворенностью сотрудников условиями и содержанием деятельности в организации. В целом психологический климат в коллективе может варьировать между полюсами благополучия и неблагополучия. Благоприятная психологическая атмосфера характеризуется преобладанием бодрого творческого настроения персонала в течение дня, удовлетворением от межличностного взаимодействия, доброжелательным отношением и поддержкой в коллективе, стремлением участвовать в совместных мероприятиях, низкой текучестью кадров, уважительным отношением к руководителям.

Неблагоприятный психологический климат отличает группы с выраженной конкуренцией, критикой руководства, сильной дифференциацией, агрессивностью и открытой конфликтностью в межличностных отношениях. Возникновение конфликтов из-за нехватки ресурсов достаточно распространенное явление в организации, но существуют и субъективные причины, связанные с поведением

сотрудников, с несоответствием ожиданиям окружающих, связанные с вопросами социального статуса, властных полномочий и т. д. Конфликты могут возникать как по горизонтали, то есть между отдельными сотрудниками, группами сотрудников, отделами, так и по вертикали — между руководителями и подчиненными. Последствия конфликта для организации могут быть функциональными в том случае, если проблема, породившая конфликт, решена приемлемым для обеих сторон способом, что ведет к повышению качества организационных решений. Если обоюдное решение противоречия не найдено, могут проявиться дисфункциональные последствия конфликта, такие как снижение производительности труда, текучесть кадров, неудовлетворенность персонала сложившимся положением дел, обострение агрессивных тенденций между противостоящими сторонами конфликта и т. д. Поэтому одной из задач психолога в организации является обнаружение конфликтных ситуаций, помощь в их разрешении и создание благоприятного психологического климата в коллективе. В процессе найма персонала и комплектования рабочих групп следует уделить внимание таким характеристикам, как высокая агрессивность, враждебность кандидата, ригидность суждений и поведенческих стереотипов, умение взаимодействовать в коллективе и другим, что поможет снизить вероятность возникновения конфликтов в организации по субъективным причинам.

Тексты методик

15. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Филлеру)

Назначение. Методика используется для оценки психологической атмосферы в коллективе. В основе лежит метод семантического дифференциала. Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность. Надежность увеличивается в сочетании с другими методиками (например, социометрией).

Инструкция. В предложенной таблице приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в группе, коллективе. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре вы поставите знак «*», тем более выражен этот признак в вашем коллективе.

1	Дружелюбие	1 2 3 4 5 6 7 8	Враждебность
2	Согласие	1 2 3 4 5 6 7 8	Несогласие
3	Удовлетворенность	1 2 3 4 5 6 7 8	Неудовлетворенность
4	Продуктивность	1 2 3 4 5 6 7 8	Непродуктивность
5	Теплота	1 2 3 4 5 6 7 8	Холодность
6	Сотрудничество	1 2 3 4 5 6 7 8	Несогласованность
7	Взаимная поддержка	1 2 3 4 5 6 7 8	Недоброжелательность
8	Увлеченность	1 2 3 4 5 6 7 8	Равнодушие
9	Занимательность	1 2 3 4 5 6 7 8	Скука
10	Успешность	1 2 3 4 5 6 7 8	Безуспешность

Обработка и анализ данных. Ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак «*», тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего. Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная). На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который и характеризует психологическую атмосферу в коллективе.

16. Диагностика психологического климата в малой производственной группе (В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест)

Инструкция. Перед вами опросник с двумя колонками с противоположными по смыслу суждениями. Каждое из них – своеобразный параметр психологического климата первичного коллектива. В левой колонке – суждения, соответствующие признакам здорового психологического климата, в правой – антипод каждого суждения. Между антиподами пятибалльная шкала. Чем ближе к левому или правому суждению в каждой паре вы сделаете отметку, тем более выражен данный признак в вашем коллективе. Средний ответ «3» является промежуточным и свидетельствует о наличии обоих признаков.

№	Признаки здорового психологического климата	5	4	3	2	1	Признаки нездорового психологического климата
1	Я редко вижу в начале рабочего дня хмурые и постные лица своих коллег						Большинство членов коллектива приходят на работу с будничным настроением, не ощущая подъема и приподнятости

№	Признаки здорового психологического климата	5	4	3	2	1	Признаки нездорового психологического климата
2	Большинство из нас радуются, когда появляется возможность пообщаться друг с другом						Члены нашего коллектива проявляют безразличие к эмоциональному общению
3	Доброжелательность и доверительные интонации преобладают в нашем деловом общении						Нервозность, явная или скрытая раздражительность окрашивают наши деловые отношения
4	Успехи каждого из нас искренне радуют всех остальных и почти ни у кого не вызывают зависти						Успех почти любого из нас может вызвать болезненную реакцию окружающих
5	В нашем коллективе новичок, скорее всего, встретит доброжелательность и радушие						В нашем коллективе новичок еще долго будет чувствовать себя чужаком
6	В случае неприятностей мы не спешим обвинять друг друга, а пытаемся спокойно разобраться в их причинах						В случае неприятностей у нас будут пытаться свалить вину друг на друга или найдут виноватого
7	Когда рядом с нами наш руководитель, мы чувствуем себя естественно и раскованно						В присутствии руководителя многие из нас чувствуют себя скованно и напряженно
8	У нас обычно принято делиться своими семейными радостями и заботами						Многие из нас предпочитают свое носить в себе
9	Неожиданный вызов к руководителю у большинства из нас не вызовет отрицательных эмоций						Неожиданный вызов к руководителю у многих из нас сопровождается отрицательными эмоциями
10	Нарушитель трудовой дисциплины будет у нас держать ответ не только перед руководителем, но и перед всем коллективом						Нарушитель трудовой дисциплины у нас будет держать ответ лишь перед руководителем
11	Большинство критических замечаний мы высказываем друг другу тактично, исходя из лучших побуждений						У нас критические замечания чаще всего носят характер явных или скрытых выпадов

№	Признаки здорового психологического климата	5	4	3	2	1	Признаки нездорового психологического климата
12	Появление руководителя у нас вызывает приятное оживление						Появление руководителя у большинства из нас особых восторгов не вызывает
13	В нашем коллективе гласность – это норма жизни						До настоящей гласности в нашем коллективе еще далеко
	Итого баллов						

Обработка и интерпретация данных. Итоговые показатели психологического климата по данной шкале находятся в диапазоне от 65 до 13 баллов. Высокой благоприятности психологического климата соответствуют показатели в диапазоне 42–65 баллов; средней благоприятности – 31–41 балл; незначительной благоприятности – 20–30 баллов. Количественные показатели менее 20 баллов свидетельствуют о неблагоприятном психологическом климате.

17. Экспресс-оценка глубины конфликта
(А.М. Бандурка, С.И. Бочарова, Е.В. Земянская)

Назначение. Методика предназначена для оценки конфликтной ситуации и характера поведения руководителя, улаживающего конфликт.

Инструкция. В методике представлены восемь позиций, имеющих непосредственное отношение к конфликтной ситуации. Ваша задача состоит в том, чтобы оценить выраженность каждого фактора в пятибалльном измерении. Сильная выраженность факторов левой стороны методики оценивается в 1 балл, правой – в 5 баллов.

1	Стороны осознают причину конфликта	1	2	3	4	5	Стороны не осознают причину конфликта
2	Причина конфликта имеет эмоциональный (служебный) характер						Причина конфликта имеет материальный характер
3	Цель конфликтующих – устремленность к социальной справедливости						Цель конфликтующих – получение привилегий
4	Есть общая цель, к которой стремятся все						Общей цели нет
5	Сферы сближения выражены						Сферы сближения не выражены

6	Сферы сближения касаются эмоциональных проблем						Сферы сближения касаются материальных (служебных) проблем
7	Лидеры противоположных мнений не выделяются						Замечено влияние лидеров противоположных мнений
8	В процессе общения оппоненты придерживаются норм поведения						В процессе общения оппоненты не придерживаются норм поведения

Обработка и интерпретация данных. После оценки каждой позиции следует подсчитать общую сумму баллов, которая будет свидетельствовать о глубине конфликта. Сумма 35–40 баллов свидетельствует о том, что конфликтующие находятся в жесткой конфронтации друг к другу. Руководитель в этом случае должен принять на себя роль обвинителя и прибегнуть к административным мерам воздействия. Сумма в пределах 25–34 баллов указывает на колебания в отношениях конфликтующих сторон. Руководитель может выступать в роли консультанта и прибегать в основном к психологическим мерам разрешения конфликта. Сумма меньше 25 баллов свидетельствует о случайности возникшего конфликта. Руководителю целесообразно выполнять функции воспитателя, оказывая педагогическое воздействие на конфликтующих.

18. Диагностика личностной агрессивности и конфликтности (Е.П. Ильин, П.А. Ковалев)

Назначение. Методика предназначена для выявления склонности субъекта к конфликтности и агрессивности как личностных характеристик. Концептуальный подход авторов теста основан на дифференцированном подходе к оценке проявлений агрессивности. Выделяется несколько составляющих агрессивности, что повышает ценность методики как диагностического инструмента: можно не просто констатировать уровень агрессивности, но и дифференцированно подойти к определению тех черт, которые нуждаются в возможной коррекции.

Инструкция. Вам предлагается ряд утверждений. При согласии с утверждением в бланке ответов в соответствующем квадратике поставьте знак «+» («да»), при несогласии – знак «-» («нет»).

Бланк ответов

№	Да/Нет	№	Да/Нет	№	Да/Нет	№	Да/Нет	№	Да/Нет
1		17		33		49		65	
2		18		34		50		66	
3		19		35		51		67	
4		20		36		52		68	
5		21		37		53		69	
6		22		38		54		70	
7		23		39		55		71	
8		24		40		56		72	
9		25		41		57		73	
10		26		42		58		74	
11		27		43		59		75	
12		2		44		60		76	
13		29		45		61		77	
14		30		46		62		78	
15		31		47		63		79	
16		32		48		64		80	

Текст опросника

1. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
2. В спорах я всегда стараюсь захватить инициативу.
3. Мне чаще всего не воздают за мои дела.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не уступлю.
5. Я стараюсь делать все, чтобы избежать напряженности в отношениях.
6. Если по отношению ко мне поступают несправедливо, то я про себя накликаю обидчику всякие несчастья.
7. Я часто злюсь, когда мне возражают.
8. Я думаю, что за моей спиной обо мне говорят плохо.
9. Я гораздо более раздражителен, чем кажется.
10. Мнение, что нападение – лучшая защита, правильное.
11. Обстоятельства почти всегда благоприятнее складываются для других, чем для меня.
12. Если мне не нравится установленное правило, я стараюсь его не выполнять.
13. Я стараюсь найти такое решение спорного вопроса, которое удовлетворило бы всех.

14. Я считаю, что добро эффективнее мести.
15. Каждый человек имеет право на свое мнение.
16. Я верю в честность намерений большинства людей.
17. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются.
18. В споре я часто перебиваю собеседника, навязывая ему свою точку зрения.
19. Я часто обижаюсь на замечания других, даже если и понимаю, что они справедливы.
20. Если кто-то корчит из себя важную персону, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Я предлагаю, как правило, среднюю позицию.
22. Я считаю, что лозунг из мультфильма «Зуб за зуб, хвост за хвост» справедлив.
23. Если я все обдумал, то не нуждаюсь в советах других.
24. С людьми, которые со мной любезнее, чем я мог ожидать, я держусь настороженно.
25. Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю на это внимания.
26. Я считаю бестактным не давать высказаться в споре другой стороне.
27. Меня обижает отсутствие внимания со стороны окружающих.
28. Я не люблю поддаваться даже в игре с детьми.
29. В споре я стараюсь найти то, что устроит обе стороны.
30. Я уважаю людей, которые не помнят зла.
31. Пословица «Ум хорошо, а два лучше» справедлива.
32. Утверждение «Не обманешь – не проживешь» справедливо.
33. У меня никогда не бывает вспышек гнева.
34. Я могу внимательно и до конца выслушать аргументы спорящих со мной.
35. Я всегда обижаюсь, если среди награжденных за дело, в котором я участвовал, нет меня.
36. Если в очереди кто-то пытается доказать, что он стоит впереди меня, я ему не уступаю.
37. Я стараюсь избегать обострения отношений.
38. Часто я воображаю те наказания, которые могли бы обрушиться на моих обидчиков.
39. Я не считаю, что я глупее других, поэтому их мнение мне не указ.

40. Я осуждаю недоверчивых людей.
41. Я всегда спокойно реагирую на критику, даже если она кажется мне несправедливой.
42. Я всегда убежденно отстаиваю свою правоту.
43. Я не обижаюсь на шутки друзей, даже если они злые.
44. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение важного для всех вопроса.
45. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
46. Я верю, что за зло можно отплатить добром, и действую в соответствии с этим.
47. Я часто обращаюсь к коллегам, чтобы узнать их мнение.
48. Если меня хвалят, значит, этим людям от меня что-то нужно.
49. В конфликтной ситуации я хорошо владею собой.
50. Мои близкие часто обижаются на меня за то, что в разговоре с ними я им рта не даю открыть.
51. Меня не трогает, если при похвале за общую работу не упоминается мое имя.
52. Ведя переговоры со старшим по должности, я стараюсь ему не возражать.
53. В решении любой проблемы я предпочитаю золотую середину.
54. Я отрицательно отношусь к мстительным людям.
55. Я не думаю, что руководитель должен считаться с мнением подчиненных, ведь отвечать за все ему.
56. Я часто боюсь подвохов со стороны других людей.
57. Меня не возмущает, когда люди толкают меня на улице или в транспорте.
58. Когда я разговариваю с кем-то, меня так и подмывает скорее изложить свое мнение.
59. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
60. Я всегда стараюсь выйти из вагона раньше других.
61. Вряд ли можно найти такое решение, которое бы всех удовлетворило.
62. Ни одно оскорбление не должно остаться безнаказанным.
63. Я не люблю, когда другие лезут ко мне с советами.
64. Я подозреваю, что многие поддерживают со мной знакомство из корысти.

65. Я не умею сдерживаться, когда меня незаслуженно упрекают.
66. При игре в шахматы или настольный теннис я больше люблю атаковать, чем защищаться.
67. У меня вызывают сожаление чрезмерно обидчивые люди.
68. Для меня не имеет большого значения, чья точка зрения в споре окажется правильной — моя или чужая.
69. Компромисс не всегда является лучшим разрешением спора.
70. Я не успокаиваюсь до тех пор, пока не отомщу обидчику.
71. Я считаю, что лучше посоветоваться с другими, чем принимать решение одному.
72. Я сомневаюсь в искренности слов большинства людей.
73. Обычно меня трудно вывести из себя.
74. Если я вижу недостатки у других, то не стесняюсь их критиковать.
75. Я не вижу ничего обидного в том, что мне говорят о моих недостатках.
76. Будь я на базаре продавцом, я не стал бы уступать в цене за свой товар.
77. Пойти на компромисс — значит показать свою слабость.
78. Справедливо ли мнение, что если тебя ударили по одной щеке, то надо подставить и другую?
79. Я не чувствую себя ущемленным, если мнение другого оказывается более правильным.
80. Я никогда не подозреваю людей в нечестности.

Обработка и интерпретация результатов. За каждый ответ «да» или «нет» в соответствии с ключом к каждой шкале начисляется 1 балл. По каждой шкале испытуемые могут набрать от 0 до 10 баллов. Ответы на вопросы соответствуют 8 шкалам: «вспыльчивость», «наступательность», «обидчивость», «неуступчивость», «компромиссность», «мстительность», «нетерпимость к мнению других», «подозрительность».

Ответы «да» по позициям 1, 9, 17, 65 и ответы «нет» по позициям 25, 33, 41, 57, 73 свидетельствуют о склонности к вспыльчивости.

Ответы «да» по позициям 2, 10, 18, 42, 50, 58, 66, 74 и ответы «нет» по позициям 26, 34 свидетельствуют о склонности к наступательности, напористости.

Ответы «да» по позициям 3, 11, 19, 27, 35, 59 и ответы «нет» по позициям 43, 51, 67, 75 свидетельствуют о склонности к обидчивости.

Ответы «да» по позициям 4, 12, 20, 28, 36, 60, 76 и ответы «нет» по позициям 44, 52, 68 свидетельствуют о склонности к неуступчивости.

Ответы «да» по позициям 5, 13, 21, 29, 37, 45, 53 и ответы «нет» по позициям 61, 69, 77 свидетельствуют о склонности к бескомпромиссности.

Ответы «да» по позициям 6, 22, 38, 62, 70 и ответы «нет» по позициям 14, 30, 46, 54, 78 свидетельствуют о склонности к мстительности.

Ответы «да» по позициям 7, 23, 39, 55, 63 и ответы «нет» по позициям 15, 31, 47, 71, 79 свидетельствуют о склонности к нетерпимости ко мнению других.

Ответы «да» по позициям 8, 24, 32, 48, 56, 64, 72 и ответы «нет» по позициям 16, 40, 80 свидетельствуют о склонности к нетерпимости и подозрительности.

Сумма баллов по шкалам «наступательность», «напористость», «неуступчивость» дает показатель позитивной агрессивности субъекта. Сумма баллов, набранная по шкалам «нетерпимость к мнению других» и «мстительность», дает показатель негативной агрессивности субъекта. Сумма баллов по шкалам «бескомпромиссность», «вспыльчивость», «обидчивость», «подозрительность» дает обобщенный показатель конфликтности.

3.2. Психодиагностика личностного потенциала руководителя. Диагностика стилей управления и руководства

Цель — ознакомление с методами психодиагностики личностного потенциала руководителя и эффективности избираемых им стилей управления организацией.

Учебный материал

1. Глуханюк, Н.С. Практикум по психодиагностике : учеб. пособие для вузов / Н.С. Глуханюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2005.

2. Егоршин, А.П. Управление персоналом : учебник для вузов / А.П. Егоршин. — Н. Новгород : НИМБ, 2007.
3. Каменская, В.Г. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учеб. пособие / В.Г. Каменская. — М. : Академия, 2002.
4. Психологическая диагностика : учебник для вузов / под ред. М.К. Акимовой, К.М. Гуревича. — СПб. : Питер, 2003.
5. Психологическая диагностика в управлении персоналом : учебное пособие для сотрудников кадровых служб / под ред. Е.А. Климова. — М. : РПО, 1999.
6. Рабочая книга практического психолога : пособие для специалистов, работающих с персоналом / под рук. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. — М. : Изд-во Института психотерапии, 2002.

Контрольные вопросы

1. Что представляет собой личностный потенциал руководителя?
2. С какой целью применяется психодиагностика личностного потенциала руководителя в организации?
3. Какие стили управления и руководства вы знаете? Охарактеризуйте каждый.
4. Что, по вашему мнению, относится к личностным качествам эффективного руководителя?

Задание для самостоятельной работы

Выбрать две методики из описанных ниже и провести психодиагностику личностного потенциала или преобладающего стиля руководства у трех респондентов. Обработать полученные данные, проинтерпретировать индивидуальные результаты, оформить общее заключение в соответствии с выявленными особенностями.

Справочная информация

Руководитель является неотъемлемым и важным элементом любой организации, поэтому от комплекса его личностных качеств во многом зависит психологический комфорт персонала и производственная эффективность. С психологической точки зрения личностный потенциал — это в первую очередь способность к развитию.

Кроме того, это интегративное понятие, состоящее из психологических свойств личности, актуализирующихся при определенных условиях в профессиональной деятельности. К таким элементам можно отнести качества личности, мораль, соревнование, тип общения, искусство и технику переговоров, партнерство, конфликтность и др. В условиях рыночных отношений и конкуренции от руководителей все больше требуется проявления лидерских качеств, опыта решения практических задач развития и совершенствования объектов управления. Вследствие чего перед руководителем встают задачи активизации интереса сотрудников к новым проблемам, реализации возможностей человеческого фактора, организации благоприятного климата в коллективе и творческого духа и т. д. Все это обуславливает большое значение личностных качеств управленца, его организаторских способностей, опыта и эффективного стиля руководства. Стиль управления представляет собой способ, которым руководитель управляет подчиненными ему сотрудниками, а также независимый от конкретной ситуации образец поведения руководителя. С помощью эффективного стиля управления может быть достигнута удовлетворенность работой и повышена производительность труда. При этом исследователи отмечают, что единственно оптимального стиля руководства не существует, можно говорить лишь о более предпочтительном варианте для конкретной ситуации и коллектива сотрудников. Выделяют такие стили управления, как ориентированный на задачу, личностно ориентированный с фокусом внимания на сотрудниках, авторитарный, корпоративный, а также стиль управления методом делегирования полномочий. Задача психодиагноста в рамках всего вышесказанного может состоять в определении потенциала будущего или настоящего руководителя, его сильных и слабых сторон, предпочитаемого им стиля управления и его эффективности для коллектива подчиненных и т. д.

Тексты методик

19. Диагностика ситуативно-личностных ориентаций руководителя

Назначение. Методика может применяться при выяснении склонности к использованию различных стилей руководства.

Инструкция. В предложенных ситуациях выберите те варианты решения, которые вам подходят, и отметьте их соответствующей буквой. Старайтесь быть искренним. Ваши решения определяют вашу ориентацию как руководителя. Предполагаются четыре типа ориентации:

- на интересы дела (Д);
- на психологический климат в коллективе, отношения с людьми (П);
- на себя (С);
- на официальную субординацию (О).

Деятельностные ситуации

Ситуация 1. Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей производства о том, как лучше обращаться с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего. Какая?

- а) чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности;
- б) все это мелочи. Главное в оценке людей — это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено;
- в) я считаю, что успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его;
- г) это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная заработная плата, заслуженная премия.

Ситуация 2. Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Каждый претендент отличается следующими качествами:

- а) стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно;

- б) часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений невзирая на лица, отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело;
- в) предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным;
- г) отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

Ситуация 3. При распределении коэффициента трудового участия (КТУ) некоторые члены бригады посчитали, что их незаслуженно обошли, это явилось поводом для их жалоб начальнику цеха. Как бы вы отреагировали на его месте, отвечая жалобщикам?

- а) КТУ утверждает и распределяет ваша бригада, я тут ни при чем;
- б) хорошо, я учту ваши жалобы и постараюсь разобраться в этом вопросе с вашим бригадиром;
- в) не волнуйтесь, вы получите свои деньги. Изложите свои претензии на мое имя в письменной форме;
- г) пообещав помочь установить истину, сразу же идете на участок и беседуете с бригадиром, мастером и другими членами актива бригады. В случае подтверждений обоснованности жалоб предлагаете бригадиру перераспределить КТУ в следующем месяце.

Обработка и интерпретация результатов. Используя ключ, оцените свой результат. О доминировании той или иной ориентации можно судить по совпадению трех ответов с ключом, о выраженной тенденции – двух ответов и незначительности проявления – одного ответа.

Номер ситуации	Тип ориентации			
	Д	П	С	О
1	б	а	в	г
2	б	а	г	в
3	г	б	в	а

20. Экспресс-оценка управленческого потенциала руководителя

Инструкция. На предложенные 14 вопросов следует давать ответы в форме «да» (+) и «нет» (-). Для этого в бланке ответов рядом с номером утверждения проставьте один из указанных ответов. Далее следует указать все стандартные требования к методикам опросного типа.

Текст опросника

1. Охотно ли вы беретесь за управленческие задачи, не имеющие типовых схем решения?
2. Трудно ли вам отказаться от тех приемов управления, которыми вы пользовались, работая на более низкой должности?
3. Долго ли вы оказывали предпочтение ранее возглавляемому вами подразделению, уйдя на повышение?
4. Стремитесь ли вы к выработке универсального стиля управления, подходящего для большинства ситуаций?
5. Умеете ли вы относительно безошибочно дать целостную оценку своим подчиненным (руководителям более низкого ранга), квалифицировать их как сильных, средних или слабых руководителей?
6. Легко ли выйти за рамки личных сомнений или антипатий в кадровых назначениях?
7. Считаете ли вы, что универсального стиля управления не существует и нужно уметь сочетать различные стили в зависимости от специфики управленческих ситуаций?
8. Считаете ли вы, что легче избежать конфликта с вышестоящим руководством, чем с подчиненными?
9. Хочется ли вам сломать стереотипы управления, сложившиеся в возглавляемом вами подразделении?
10. Часто ли оказывается верным ваше первое интуитивное впечатление о качествах человека как руководителя?
11. Часто ли вам приходится объяснять неудачи в управлении объективными неблагоприятными факторами (нехватка жилья, перебои в материально-техническом снабжении и т. п.)?
12. Часто ли вы ощущаете, что для эффективной работы вам не хватает времени?

13. Считаете ли вы, что если бы имели возможность чаще бывать на объектах, то эффективность вашего руководства значительно повысилась?
14. Предоставляете ли подчиненным, которые являются более сильными руководителями, значительно больше полномочий и самостоятельности в решении вопросов, чем слабым, хотя и те и другие имеют один и тот же должностной статус?

Обработка и интерпретация результатов. Подсчитайте количество набранных баллов в соответствии с ключом.

№	Да	Нет	№	Да	Нет
1	1	0	8	0	2
2	0	1	9	1	0
3	0	1	10	1	0
4	0	2	11	0	2
5	2	0	12	0	1
6	1	0	13	0	2
7	1	0	14	2	0

Максимальное количество баллов равно 20 и свидетельствует о высоком управленческом потенциале руководителя. Дифференцированные управленческие потенциалы руководителей расположены в следующих диапазонах:

1–6 – низкий;

7–13 – средний;

14–20 – высокий.

21. Диагностика управленческих ориентаций (Т. Санталайнен)

Назначение. Методика направлена на выявление ориентации руководителя на людей и на задачу.

Инструкция. Опросник содержит 35 утверждений, отражающих особенности управленческого поведения. Представьте себе, что вы являетесь руководителем определенной профессиональной группы людей. При ответе на каждое утверждение теста вы можете выбрать один из возможных ответов: всегда – В, часто – Ч, иногда – И, редко – Р, никогда – Н. Прочитав утверждение, ставьте соответственно обозначения: В, Ч, И, Р, Н около каждого номера.

Текст опросника

1. Вероятно, всегда был бы руководителем группы.
2. Решился бы на сверхурочную работу.
3. Предоставил бы членам группы полную свободу действий в работе.
4. Поддерживал бы одинаковые способы деятельности.
5. Позволил бы людям при решении проблемы критически мыслить.
6. Сделал бы все от меня зависящее, чтобы моя группа была лучше, чем конкурирующие группы.
7. Говорил бы как представитель своей группы.
8. Побуждал бы членов группы к большему старанию.
9. Испытывал бы свои идеи в группе.
10. Разрешил бы членам группы свободно проявлять инициативу.
11. Много работал бы в надежде на повышение.
12. Терпел бы замедленные действия и неуверенность.
13. В присутствии посетителей выступал бы от имени группы.
14. Хотел бы поддерживать высокий ритм работы.
15. Давал бы работникам возможность работать с «развязанными» руками.
16. В конфликтных ситуациях в группе действовал бы как посредник.
17. Утопал бы в деталях.
18. Представлял бы группу в ее отношениях с внешним миром.
19. Не хотел бы предоставлять членам группы свободу действий.
20. Решал бы сам, что и как делать.
21. Побуждал бы работников к росту производительности труда.
22. Делегировал бы некоторым работникам полномочия, которые мог бы оставить себе.
23. Обычно дела идут так, как я предсказывал.
24. Разрешал бы группе выдвигать много инициативных предположений.
25. Давал бы членам группы конкретные задания.
26. Хотел бы вносить изменения.
27. Просил бы членов группы работать интенсивнее.
28. Считал бы, что члены группы хорошо используют свои способности критически мыслить.
29. Составил бы график работы.
30. Отказывался бы объяснять свои действия.

31. Убеждал бы других в том, что мои идеи пойдут им на пользу.
32. Разрешал бы группе самостоятельно определять ритм своей работы.
33. Призывал бы группу превзойти свои рекордные показатели.
34. Действовал бы, не советуясь с группой.
35. Предполагал бы, что все члены группы соблюдают инструкции и предписания.

Обработка результатов выполнения теста

1. Отметьте следующие номера вопросов: 8, 12, 17, 18, 19, 30, 34, 35.
2. Поставьте цифру 1 (один) перед отмеченными номерами вопросов, на которые вы ответили «редко» (Р) или «никогда» (Н).
3. Поставьте цифру 1 (один) перед всеми остальными номерами вопросов, на которые вы ответили «всегда» (В) или «часто» (Ч).
4. Обведите кружками цифры 1 (один), стоящие перед вопросами: 3, 5, 8, 10, 15, 18, 19, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 35.
5. Подсчитайте количество ответов, отмеченных единицей в кружках. Это количество баллов, указывающих на степень вашей направленности на людей.
6. Подсчитайте количество ответов, не отмеченных цифрой 1 (один). Это баллы, указывающие на степень вашей направленности на задачу.

Интерпретация

1. Максимальное количество баллов по шкале ориентации на людей – 15. Показатель выше 12 баллов означает, что имеет место выраженная ориентация на людей.

2. Количество баллов, превышающих 12 по шкале ориентации на задачу, показывает степень ее выраженности. Руководители такого типа, как правило, менее всего считаются с людьми.

22. Ориентационные стили профессионально-деятельностного общения

Назначение. Методика предназначена для того, чтобы определить, какой из четырех ориентационных стилей или их сочетания доминируют в профессионально-деятельностном общении.

Инструкция. Вам предложено 80 утверждений. Из каждой пары выберите одно – то, которое вы считаете наиболее соответствующим вашему поведению. Обратите внимание на то, что ни одна пара

не должна быть пропущена. Тест построен таким образом, что ни одно из приведенных ниже утверждений не является ошибочным.

Текст опросника

1. Я люблю действовать.
2. Я работаю над решением проблем систематически.
3. Я считаю, что работа в командах более эффективна, чем индивидуальная работа.
4. Мне очень нравятся различные нововведения.
5. Я больше интересуюсь будущим, чем прошлым.
6. Я люблю работать с людьми.
7. Я люблю принимать участие в хорошо организованных встречах.
8. Для меня очень важными являются окончательные сроки.
9. Я против откладывания и проволочек.
10. Я считаю, что новые идеи должны быть проверены, прежде чем они будут применяться на практике.
11. Я очень люблю взаимодействовать с другими людьми. Это меня стимулирует и вдохновляет.
12. Я всегда стараюсь искать новые возможности.
13. Я сам люблю устанавливать цели, планы и т. п.
14. Если я что-либо начинаю, то доделываю это до конца.
15. Обычно я стараюсь понять эмоциональные реакции других.
16. Я создаю проблемы другим людям.
17. Я надеюсь получить реакцию других на свое поведение.
18. Я нахожу, что действия, основанные на принципе «шаг за шагом», являются очень эффективными.
19. Я думаю, что могу хорошо понимать поведение и мысли других.
20. Я люблю творческое решение проблем.
21. Я все время строю планы на будущее.
22. Я восприимчив к нуждам других.
23. Хорошее планирование — ключ к успеху.
24. Меня раздражает слишком подробный анализ.
25. Я остаюсь невозмутимым, если на меня оказывают давление.
26. Я очень ценю опыт.
27. Я прислушиваюсь к мнению других.
28. Говорят, что я быстро соображаю.
29. Сотрудничество является для меня ключевым словом.

30. Я использую логические методы для анализа альтернатив.
31. Я люблю, когда одновременно у меня идут разные проекты.
32. Я постоянно задаю себе вопросы.
33. Делая что-либо, я тем самым учусь.
34. Полагаю, что я руководствуюсь рассудком, а не эмоциями.
35. Я могу предсказать, как другие будут вести себя в той или иной ситуации.
36. Я не люблю вдаваться в детали.
37. Анализ всегда должен предшествовать действиям.
38. Я способен оценить климат в группе.
39. У меня есть склонность не заканчивать начатые дела.
40. Я считаю себя решительным человеком.
41. Я ищу такие дела, которые бросают мне вызов.
42. Я основываю свои действия на наблюдениях и фактах.
43. Я могу открыто выразить свои чувства.
44. Я люблю формулировать и определять контуры новых проектов.
45. Я очень люблю читать.
46. Я считаю себя человеком, способным интенсифицировать, организовать деятельность других.
47. Я не люблю заниматься одновременно несколькими вопросами.
48. Я люблю достигать поставленной цели.
49. Мне нравится узнавать что-либо о других людях.
50. Я люблю разнообразие.
51. Факты говорят сами за себя.
52. Я использую свое воображение, насколько это возможно.
53. Меня раздражает длительная, кропотливая работа.
54. Мой мозг никогда не перестает работать.
55. Важному решению предшествует подготовительная работа.
56. Я глубоко уверен в том, что люди нуждаются друг в друге, чтобы завершить работу.
57. Я обычно принимаю решение, особо не задумываясь.
58. Эмоции только создают проблемы.
59. Я люблю быть таким же, как другие.
60. Я не могу быстро прибавить пятнадцать к семнадцати.
61. Я применяю свои новые идеи к людям.
62. Я верю в научный подход.
63. Я люблю, когда дело сделано.

64. Хорошие отношения необходимы.
65. Я импульсивен.
66. Я нормально воспринимаю различия в людях.
67. Общение с другими людьми значимо само по себе.
68. Люблю, когда меня интеллектуально стимулируют.
69. Я люблю организовывать что-либо.
70. Я часто перескакиваю с одного дела на другое.
71. Общение и работа с другими являются творческим процессом.
72. Самоактуализация является крайне важной для меня.
73. Мне очень нравится играть идеями.
74. Я не люблю попусту терять время.
75. Я люблю делать то, что у меня получается.
76. Взаимодействуя с другими, я учусь.
77. Абстракции интересны для меня.
78. Мне нравятся детали.
79. Я люблю кратко подвести итоги, прежде чем прийти к какому-либо умозаключению.
80. Я достаточно уверен в себе.

Обработка и интерпретация результатов. Обведите те номера, на которые вы ответили положительно, и отметьте их в приведенной ниже таблице. Посчитайте количество баллов по каждому стилю (один положительный ответ равен 1 баллу). Тот стиль, по которому вы набрали наибольшее количество баллов (по одному стилю не может быть более 20 баллов), наиболее предпочтителен для вас. Если вы набрали одинаковое количество баллов по двум стилям, значит, они оба присущи вам.

Ключ

Стиль 1. 1, 8, 9, 13, 17, 24, 26, 31, 33, 40, 41, 48, 50, 53, 57, 63, 65, 70, 74, 79.

Стиль 2. 2, 7, 10, 14, 18, 23, 25, 30, 34, 37, 42, 47, 51, 55, 58, 62, 66, 69, 75, 78.

Стиль 3. 3, 6, 11, 15, 19, 22, 27, 29, 35, 38, 43, 46, 49, 56, 59, 64, 67, 71, 76, 80.

Стиль 4. 4, 5, 12, 16, 20, 21, 28, 32, 36, 39, 44, 45, 52, 54, 60, 61, 68, 72, 73, 77.

Стиль 1. Ориентация на действие. Характерно обсуждение результатов, конкретных вопросов, поведения, ответственности, опыта, достижений, решений. Люди, владеющие этим стилем, прагматичны, прямолинейны, решительны, легко переключаются с одного вопроса на другой, часто взволнованы.

Стиль 2. Ориентация на процесс. Характерно обсуждение фактов, процедурных вопросов, планирования, организации, контролирования, деталей. Человек, владеющий этим стилем, ориентирован на систематичность, последовательность, тщательность. Он честен, многословен и малоэмоционален.

Стиль 3. Ориентация на людей. Характерно обсуждение человеческих нужд, мотивов, чувств, «духа работы в команде», понимания, сотрудничества. Люди этого стиля эмоциональные, чувствительные, сопереживающие и психологически ориентированные.

Стиль 4. Ориентация на перспективу, будущее. Людям этого стиля присуще обсуждение концепций, больших планов, нововведений, различных вопросов, новых методов, альтернатив. Они обладают хорошим воображением, полны идей, но малореалистичны и порой их сложно понимать.

23. Диагностика склонности к определенному стилю руководства (Е.П. Ильин)

Назначение. Методика представляет собой опросник, с помощью которого можно узнать о склонности субъекта к тому или иному стилю руководства. Однако при этом надо учитывать, что при реальном руководстве человек может использовать другой стиль.

Инструкция. Представьте себе, что вы руководите коллективом. Вам предлагается ответить, как бы вы осуществляли это руководство в ситуациях, изложенных в опроснике. По каждому пункту опросника из трех вариантов ответа (а, б, в) выберите тот, который в большей степени характеризует ваше поведение в качестве руководителя, и соответствующую ответу букву обведите кружком.

Текст опросника

1. При принятии важных решений вы:
- а) посоветуетесь с коллективом;
 - б) постараетесь не брать на себя ответственность за принятие решения;
 - в) примете решение единолично.

2. При организации выполнения задания:

- а) предоставите свободу выбора способа выполнения задания участникам коллектива, оставив за собой лишь общий контроль;
- б) не будете вмешиваться в ход выполнения задания, полагая, что коллектив сам сделает все как надо;
- в) будете регламентировать деятельность членов коллектива, строго определяя, как надо делать.

3. При осуществлении контроля за деятельностью подчиненных:

- а) будете жестко контролировать каждого из них;
- б) доверите осуществление контроля самим подчиненным;
- в) посчитаете, что контроль не обязателен.

4. В экстремальной для коллектива ситуации:

- а) будете советоваться с коллективом;
- б) возьмете все руководство на себя;
- в) полностью положитесь на лидеров коллектива.

5. Строя взаимоотношения с членами коллектива:

- а) будете оказывать помощь подчиненным в их личных делах;
- б) будете общаться, в основном если к вам обратятся;
- в) будете поддерживать свободу общения между вами и подчиненными.

6. При управлении коллективом:

- а) будете оказывать помощь подчиненным в их личных делах;
- б) посчитаете, что в личные дела подчиненных нет необходимости вмешиваться;
- в) будете интересоваться личными делами подчиненных скорее из вежливости.

7. В отношениях с членами коллектива:

- а) будете стараться поддерживать хорошие личные отношения даже в ущерб деловым;
- б) будете поддерживать только деловые отношения;
- в) будете стараться поддерживать и личные, и деловые отношения в одинаковой степени.

8. По отношению к замечаниям со стороны коллектива:

- а) не допустите замечаний в свой адрес;

- б) выслушаете и учтете замечания;
- в) отнесетесь к замечаниям безразлично.

9. При поддержании дисциплины:

- а) будете стремиться к беспрекословному послушанию подчиненных;
- б) сумеете поддерживать дисциплину без напоминания о ней подчиненным;
- в) учтете, что поддержание дисциплины — это не ваш конек, и не будете оказывать давление на подчиненных.

10. В отношении того, что о вас подумает коллектив:

- а) вам будет безразлично;
- б) постараетесь всегда быть хорошим для подчиненных, на обострения не пойдете;
- в) внесете коррективы в свое поведение, если оценка будет негативной.

11. Распределив полномочия между собой и подчиненными:

- а) будете требовать, чтобы вам докладывали обо всех деталях;
- б) будете полагаться на исполнительность подчиненных;
- в) будете осуществлять только общий контроль.

12. При возникновении затруднений при принятии решения:

- а) обратитесь за советом к подчиненным;
- б) советоваться с подчиненными не будете, так как все равно отвечать за все придется вам;
- в) примете советы подчиненных, даже если их не просили.

13. Контролируя работу подчиненных:

- а) будете хвалить исполнителей, отмечать их положительные результаты;
- б) будете выискивать в первую очередь недостатки, которые надо исправить;
- в) осуществлять контроль будете от случая к случаю (зачем вмешиваться?).

14. Руководя подчиненными:

- а) сумеете так приказывать, что задания будут выполняться беспрекословно;
- б) будете в основном использовать просьбу, а не приказ;
- в) вообще не умеете приказывать.

15. При недостатке знаний для принятия решения:

- а) будете решать сами – ведь вы же руководитель;
- б) не побоитесь обратиться за помощью к подчиненным;
- в) постараетесь отложить решение: может, все образуется само собой.

16. Оценивая себя как руководителя, можете предположить, что вы:

- а) будете строгим, даже придирчивым;
- б) будете требовательным, но справедливым;
- в) к сожалению, будете не очень требовательным.

17. В отношении нововведений:

- а) будете скорее консервативным (как бы чего не вышло);
- б) если они целесообразны, то охотно их поддержите;
- в) если они полезны, добьетесь их внедрения в приказном порядке.

18. Вы считаете, что в нормальном коллективе:

- а) подчиненные должны иметь возможность работать самостоятельно, без постоянного и жесткого контроля руководителя;
- б) должен осуществляться жесткий и постоянный контроль, так как на совесть подчиненных рассчитывать не приходится;
- в) исполнители могут быть предоставлены сами себе.

Обработка и интерпретация результатов. За каждый сделанный выбор проставляется по 1 баллу.

№	Ответы			№	Ответы		
	а	б	в		а	б	в
1	Д	Л	А	10	А	Л	Д
2	Д	Л	А	11	А	Л	д
3	А	Д	Л	12	Д	А	Л
4	Д	А	Л	13	Д	А	Л
5	Д	А	Л	14	А	Д	Л
6	Д	А	Л	15	А	Д	Л
7	Д	А	Л	16	А	Д	Л
8	А	Д	Л	17	Л	Д	А
9	А	Д	Л	18	Д	А	Л

А – автократический стиль руководства;

Д – демократический стиль руководства;

Л – либеральный (попустительский) стиль руководства.

Поскольку в чистом виде склонность к одному из стилей руководства практически не встречается, речь может идти о смешанных стилях руководства с тенденцией склонности к одному из них. Опрашиваемые чаще всего выбирают ответы, характеризующие демократический стиль руководства. Если таких ответов больше 12, можно говорить о склонности к демократическому стилю; если меньше и при этом выборы А на 3 балла преобладают над Л, можно говорить о склонности к авторитарно-демократическому стилю, а в случае преобладания на 3 балла выборов Л над А – о склонности к либерально-демократическому стилю.

3.3. Диагностика лидерства. Психодиагностика управленческой эффективности

Цель – ознакомление с методами психодиагностики лидерских качеств личности и управленческой эффективности.

Учебный материал

1. Богач, А. Лидерство и руководство. Развитие управленческих компетенций / А. Богач, Г. Новикова. – СПб. : БХВ-Петербург, 2015.
2. Глуханюк, Н.С. Практикум по психодиагностике : учеб. пособие для вузов / Н.С. Глуханюк. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2005.
3. Психологическая диагностика : учебник для вузов / под ред. М.К. Акимовой, К.М. Гуревича. – СПб. : Питер, 2003.
4. Психологическая диагностика в управлении персоналом : учебное пособие для сотрудников кадровых служб / под ред. Е.А. Климова. – М. : РПО, 1999.
5. Рабочая книга практического психолога : пособие для специалистов, работающих с персоналом / под рук. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2002.
6. Чикет, В.А. Психологическая диагностика организации и персонала / В.А. Чикет. – СПб. : Речь, 2004.
7. Шейн, Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн. – СПб. : Питер, 2002.

Контрольные вопросы

1. Как можно охарактеризовать такой психологический феномен, как лидерство?
2. Какие теории лидерства вы знаете?
3. Как влияет на эффективность организации деструктивный лидер?
4. Как, по вашему мнению, психолог может помочь развить лидерские качества?

Задание для самостоятельной работы

Выбрать две методики из описанных ниже и провести психодиагностику лидерства и управленческой эффективности трех респондентов. Обработать полученные данные, проинтерпретировать индивидуальные результаты, оформить общее заключение в соответствии с выявленными особенностями.

Справочная информация

Лидерство является важным компонентом эффективного руководства. Понятия лидерства и руководства не являются равнозначными, вследствие чего в организации может присутствовать формальный руководитель и неформальный лидер, потребность в котором проистекает из стремления людей к интеграции. Такое положение вещей может существенно влиять на процессы, происходящие в организации. Наиболее благоприятным является вариант присутствия в коллективе формального лидера, обладающего такими чертами, как ум, воля, целеустремленность, организаторские способности и др. Эффективность лидерства непосредственно связана со способностью лидеров руководить организационной и межличностной коммуникацией, воздействуя на ее характер. Лидер должен направлять групповую энергию на решение организационных задач, побуждать членов коллектива проявлять сильные стороны личности и компенсировать слабые, предотвращать или прекращать существующие конфликты и т. д. Стратегия развития организации и эффективность лидерства связаны с объективными и субъективными возможностями лидера, его способностью, во-первых, управлять коалициями, во-вторых, создавать и укреплять отношения сотрудничества и партнерства с организациями, вза-

имодействие с которыми становится существенным фактором эффективной деятельности организации. Исходя из этого, очевидная необходимость психодиагностики сводится к отбору кандидатов на должность руководителя сообразно их лидерским качествам, отслеживанию возникновения в коллективе недовольства руководством или появлению неформального лидера и т. д.

Тексты методик

24. Диагностика лидерских способностей (*Е. Жариков, Е. Крушельницкий*)

Назначение. Методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

Инструкция. Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» («а» или «б») в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

Тест-опросник

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?
 - а) да;
 - б) нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?
 - а) да;
 - б) нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?
 - а) да;
 - б) нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?
 - а) да;
 - б) нет.

5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?

- а) да;
- б) нет.

6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?

- а) да;
- б) нет.

7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?

- а) да;
- б) нет.

8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?

- а) да;
- б) нет.

9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?

- а) да;
- б) нет.

10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?

- а) да;
- б) нет.

11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?

- а) да;
- б) нет.

12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?

- а) да;
- б) нет.

13. Считаете ли вы себя мечтателем?

- а) да;
- б) нет.

14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?

- а) да;
- б) нет.

15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?

- а) да;
- б) нет.

16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:

- а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
- б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.

17. Какое из двух мнений вам ближе?

- а) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
- б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.

18. С кем вы предпочитаете работать?

- а) с покорными людьми;
- б) с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?

- а) да;
- б) нет.

20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?

- а) да;
- б) нет.

21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

- а) да;
- б) нет.

22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принять решение. Как вы поступите?

- а) предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
- б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?

- а) да;
- б) нет.

24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?

- а) да;
- б) нет.

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?

- а) да;
- б) нет.

26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?

- а) самый компетентный человек;
- б) тот, у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?

- а) да;
- б) нет.

28. Уважаете ли вы дисциплину?

- а) да;
- б) нет.

29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?

- а) тот, который все решает сам;
- б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.

30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?

- а) коллегиальный;
- б) авторитарный.

31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?

- а) да;
- б) нет.

32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?

- а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
- б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.

33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?

- а) промолчите;
- б) будете отстаивать свое мнение.

34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?

- а) да;
- б) нет.

35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?

- а) да;
- б) нет.

36. Что бы вы предпочли?

- а) работать под руководством хорошего человека;
- б) работать самостоятельно, без руководителей.

37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?»

- а) согласен;
- б) не согласен.

38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?

- а) да;
- б) нет.

39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?

- а) да;
- б) нет.

40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

- а) опускаете руки;
- б) появляется сильное желание их преодолеть.

41. Упрекаете ли вы людей, если они этого заслуживают?

- а) да;
- б) нет.

42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдерживать жизненные нагрузки?

- а) да;
- б) нет.

43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?

- а) введу нужные изменения немедленно;
- б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумеете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?

- а) да;
- б) нет.

45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?

- а) да;
- б) нет.

46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?

- а) да;
- б) нет.

47. Кем бы вы предпочли стать?

- а) художником, поэтом, композитором, ученым;
- б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку вам приятнее слушать?

- а) могучую и торжественную;
- б) тихую и лирическую.

49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?

- а) да;
- б) нет.

50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?

- а) да;
- б) нет.

Оценка результатов тестирования. Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

Ключ к опроснику

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в ином случае — 0 баллов.

Оценка лидерства

Если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.

Если сумма баллов более 40, то данный человек как лидер склонен к диктату.

Интерпретация

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Какими ха-

рактерологическими чертами личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, как отмечают Е. Жариков и Е. Крушельницкий, могут служить следующие проявления:

- волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели;
- настойчив, умеет разумно рисковать;
- терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу;
- инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим;
- психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями;
- хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям;
- самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи;
- требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу;
- критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны;
- надежен, держит слово, на него можно положиться; вынослив, может работать даже в условиях перегрузок;
- восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами;
- стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях. Оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам;
- решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя;
- способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать, и подбодрить.

25. Определение стиля управления руководителем с помощью самооценки

Назначение. Специфика методики заключается в том, что она позволяет определить стили руководства не экспертным способом, а с помощью самооценки. Вторым ее отличием является то, что она дает возможность выявить не только ведущий стиль руководства, но и степень выраженности каждого из трех классических стилей руководства.

Текст опросника

1. В работе с людьми я предпочитаю, чтобы они беспрекословно выполняли мои распоряжения.
2. Меня легко увлечь новыми задачами, но я быстро охлаждаю к ним.
3. Люди часто завидуют моему терпению и выдержке.
4. В трудных ситуациях я всегда думаю о других, а потом о себе.
5. Мои родители редко заставляли меня делать то, что я не хотел.
6. Меня раздражает, когда кто-то проявляет слишком много инициативы.
7. Я очень напряженно работаю, так как не могу положиться на своих помощников.
8. Когда я чувствую, что меня не понимают, то отказываюсь от намерения доказать что-либо.
9. Я умею объективно оценить своих подчиненных, выделив среди них сильных, средних и слабых.
10. Мне приходится часто советоваться со своими помощниками, прежде чем отдать соответствующее распоряжение.
11. Я редко настаиваю на своем, чтобы не вызвать у людей раздражения.
12. Уверен, что мои оценки успехов и неудач подчиненных точны и справедливы.
13. Я всегда требую от подчиненных неукоснительного соблюдения моих приказаний и распоряжений.
14. Мне легче работать одному, чем кем-то руководить.
15. Многие считают меня чутким и отзывчивым руководителем.
16. Мне кажется, что от коллектива нельзя ничего скрывать — ни хорошего, ни плохого.
17. Если я встречаю сопротивление, у меня пропадает интерес к работе с людьми.
18. Я игнорирую коллективное руководство, чтобы обеспечить эффективность единоначалия.
19. Чтобы не подорвать свой авторитет, я никогда не признаю своих ошибок.
20. Мне часто не хватает времени для эффективной работы.
21. На грубость подчиненного я стараюсь найти ответную реакцию, не вызывающую конфликта.

22. Я делаю все, чтобы подчиненные охотно выполняли мои распоряжения.
23. С подчиненными у меня очень тесные контакты и приятельские отношения.
24. Я всегда стремлюсь любой ценой быть первым во всех начинаниях.
25. Я пытаюсь выработать универсальный стиль управления, подходящий для большинства ситуаций.
26. Мне легче подстроиться под мнение большинства коллектива, чем выступить против него.
27. Мне кажется, что подчиненных надо хвалить за каждое, даже самое незначительное достижение.
28. Я не могу критиковать подчиненного в присутствии других людей.
29. Мне приходится чаще просить, чем требовать.
30. От возбуждения я часто теряю контроль над своими чувствами, особенно когда мне надоедают.
31. Если бы я имел возможность чаще бывать среди подчиненных, то эффективность моего руководства значительно повысилась бы.
32. Я иногда проявляю спокойствие и равнодушие к интересам и увлечениям подчиненных.
33. Я предоставляю более грамотным подчиненным больше самостоятельности в решении сложных задач, особенно не контролируя их.
34. Мне нравится анализировать и обсуждать с подчиненными их проблемы.
35. Мои помощники справляются не только со своими, но и с моими функциональными обязанностями.
36. Мне легче избежать конфликта с вышестоящим руководством, чем с подчиненными, которые всегда зависят от меня.
37. Я всегда добиваюсь выполнения своих распоряжений наперекор обстоятельствам.
38. Самое трудное для меня — вмешиваться в ход работы людей, требовать от них дополнительных усилий.
39. Чтобы лучше понять подчиненных, я стараюсь представить себя на их месте.
40. Я думаю, что управление людьми должно быть гибким: подчиненным нельзя демонстрировать ни железной непреклонности, ни панибратства.

41. Меня больше волнуют собственные проблемы, чем интересы подчиненных.
42. Мне приходится часто заниматься текущими делами и испытывать от этого большие эмоциональные и интеллектуальные нагрузки.
43. Родители заставляли меня подчиняться даже тогда, когда я считал это неразумным.
44. Работу с людьми я представляю себе как мучительное занятие.
45. Я стараюсь развивать в коллективе взаимопомощь и сотрудничество.
46. Я с благодарностью отношусь к предложениям и советам подчиненных.
47. Главное в руководстве – распределить обязанности.
48. Эффективность управления достигается тогда, когда подчиненные существуют лишь как исполнители воли менеджера.
49. Подчиненные – безответственные люди, и поэтому их нужно постоянно контролировать.
50. Лучше всего предоставлять полную самостоятельность коллективу и ни во что не вмешиваться.
51. Для более качественного руководства нужно поощрять наиболее способных подчиненных и строго взыскивать с нерадивых.
52. Всегда признаю свои ошибки и выбираю более правильное решение.
53. Мне приходится часто объяснять неудачи в управлении объективными обстоятельствами.
54. Нарушителя дисциплины строго наказываю.
55. В критике недостатков подчиненных я беспощаден.
56. Иногда мне кажется, что в коллективе я лишний человек.
57. Прежде чем упрекать подчиненного, я стараюсь его похвалить.
58. Я хорошо взаимодействую с коллективом и считаюсь с его мнением.
59. Меня часто упрекают в чрезмерной мягкости к подчиненным.
60. Если бы мои подчиненные делали так, как я требую, я бы достиг гораздо большего.

Обработка и интерпретация результатов. Подсчитав номера соответствующих утверждений и войдя в таблицу-ключ, можно опреде-

лить степень выраженности авторитарного, либерального или демократического стиля управления.

Таблица-ключ

Стиль управления	Номера ответов-утверждений	Сумма ответов
Авторитарный	1, 6, 7, 12, 13, 18, 19, 24, 25, 30, 31, 36, 37, 42, 43, 48, 49, 54, 55, 60	
Либеральный	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59	
Демократический	3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28, 33, 34, 39, 40, 45, 46, 51, 52, 57, 58	

В зависимости от полученных сумм ответов степень выраженности стиля будет различной: минимальная (0–7), средняя (8–13), высокая (14–20). Если оценки минимальны по всем трем показателям, стиль считается неустойчивым, неопределенным. У опытного руководителя наблюдается комбинация стилей управления. На наш взгляд, более предпочтительно сочетание авторитарного и демократического стилей управления, когда менеджер применяет гибкие методы работы с людьми и повседневно утверждает эффективный стиль управления. Для более полной характеристики индивидуального стиля управления и его последующего совершенствования можно руководствоваться следующими данными.

Сумма утвердительных ответов	Степень выраженности стиля управления
АВТОРИТАРНЫЙ	
0–7	Минимальная: проявляется в слабом желании быть лидером, неустойчивых навыках менеджера, самоуверенности, упрямстве, стремлении доводить начатое дело до конца, критиковать отстающих и неспособных подчиненных
8–13	Средняя: отражает хорошие лидерские качества, умение руководить действиями подчиненных, требовательность и настойчивость, стремление воздействовать на коллектив силой приказа и принуждением, целеустремленность и эгоизм, поверхностное отношение к запросам подчиненных, нежелание слушать предложения заместителей
14–20	Высокая: раскрывает ярко выраженные лидерские качества и стремление к единоличной власти, непреклонность и решительность в суждениях, энергичность и жесткость в требова-

Сумма утвердительных ответов	Степень выраженности стиля управления
	ниях, неумение учитывать инициативу подчиненных и предоставлять им самостоятельность, чрезмерно резкую критику и предвзятость в оценках, честолюбие и низкую совместимость с заместителями, злоупотребление наказаниями, пренебрежение общественным мнением
ЛИБЕРАЛЬНЫЙ	
0–7	Минимальная: неустойчивое желание работать с людьми, неумение ставить перед подчиненными задачи и решать их совместно, неуверенность и нечеткость в распределении обязанностей, импульсивность в критике недостатков подчиненных, слабая требовательность и ответственность
8–13	Средняя: стремление переложить свои обязанности на заместителей, пассивность в руководстве людьми, нетребовательность и доверчивость, страх перед необходимостью самостоятельно принимать решения, чрезмерная мягкость к нарушителям дисциплины, склонность к уговорам
14–20	Высокая: полное безразличие к интересам коллектива, нежелание брать на себя ответственность и принимать сложные решения, нетребовательность и самоустранение от управления, повышенная внушаемость и слабоволие, беспринципность и неумение отстаивать свою точку зрения, отсутствие целей деятельности и конкретных планов, попустительство, заигрывание, панибратство
ДЕМОКРАТИЧЕСКИЙ	
0–7	Минимальная: слабое стремление быть ближе к подчиненным, сотрудничать и выслушивать советы помощников, попытки направлять деятельность коллектива через заместителей и актив, некоторая неуверенность в своих распорядительных качествах
8–13	Средняя: устойчивое стремление жить интересами коллектива, проявлять заботу о персонале, оказывать доверие заместителям и поощрять их инициативу, использовать убеждение и принуждение, прислушиваться к мнениям персонала
14–20	Высокая: умение координировать и направлять деятельность коллектива, предоставлять самостоятельность наиболее способным подчиненным, всемерно развивать инициативу и новые методы работы, убеждать и оказывать моральную поддержку, быть справедливым и тактичным в споре, изучать индивидуальные качества личности и социально-психологические процессы коллектива, развивать гласность и критику, предупреждать конфликты и создавать доброжелательную атмосферу

26. Экспертная оценка эффективности деятельности руководителя

Назначение. Методика дает возможность оценить целый ряд факторов, на основании которых экспертами может быть составлено мнение об эффективности работы конкретного руководителя. В большей степени она пригодна для оценки деятельности руководителей среднего звена управления.

Инструкция. Перед вами опросник, составленный по типу полярных профилей. Он содержит 30 факторов, оцениваемых по семибальной шкале. Оценивая конкретного руководителя, просим вас возле каждого из факторов отметить балл, который, по вашему мнению, подходит для данного руководителя.

Факторы	7654321	Факторы
1. Наличие стратегического мышления	7654321	Отсутствие стратегического мышления
2. Наличие управленческих способностей	7654321	Недостаток управленческих способностей
3. Четкое понимание и принятие организационных целей	7654321	Недостаточное понимание целей организации
4. Высокий уровень социальной ответственности за решаемые задачи	7654321	Низкий уровень осознания социальной ответственности за решаемые задачи
5. Умение принимать управленческие решения	7654321	Неумение принимать управленческие решения
6. Наличие креативности как творческого импульса	7654321	Отсутствие креативности как творческого импульса
7. Наличие самоконтроля	7654321	Отсутствие самоконтроля
8. Умение правильно организовать деятельность подчиненных	7654321	Неумение организовать деятельность подчиненных
9. Стремление к инновациям	7654321	Отсутствие стремления к инновациям
10. Высокий уровень профессионализма	7654321	Недостаточно высокий уровень профессионализма
11. Стремление к получению новой информации	7654321	Отсутствие стремления к получению новой информации
12. Применение эффективных стратегий в решении управленческих задач	7654321	Применение недостаточно эффективных стратегий в решении управленческих задач
13. Способность идти на риск	7654321	Неспособность идти на риск

Факторы	7654321	Факторы
14. Проявление внимания к исполнителям	7654321	Отсутствие внимания к исполнителям
15. Умение положительно мотивировать работников	7654321	Неумение положительно мотивировать работников
16. Наличие навыков делового общения	7654321	Отсутствие навыков делового общения
17. Умение создать нормальный психологический климат в малых группах	7654321	Неумение создавать нормальный психологический климат в группах
18. Учет мнений исполнителей	7654321	Невнимание к мнениям исполнителей
19. Умение культурно вести себя	7654321	Неумение культурно вести себя
20. Умение правильно осуществлять контроль за действиями персонала	7654321	Неумение правильно осуществлять контроль за действиями персонала
21. Умение влиять на других людей	7654321	Неумение влиять на других людей
22. Наличие положительных социальных установок	7654321	Отсутствие достаточного количества положительных социальных установок
23. Правильное отношение к критике в свой адрес	7654321	Неправильное отношение к критике в свой адрес
24. Стремление к личностному росту	7654321	Отсутствие стремления заниматься своим личностным ростом
25. Применение эффективных стилей руководства людьми	7654321	Применение неэффективных стилей руководства людьми
26. Последовательность в достижении целей	7654321	Непоследовательность в достижении целей
27. Гуманное отношение к работникам	7654321	Безразличное отношение к работникам
28. Наличие эмпатии	7654321	Отсутствие эмпатии
29. Умение управлять группой	7654321	Неумение управлять группой
30. Умение пользоваться авторитетом и властью	7654321	Отсутствие авторитета и неумение пользоваться властью

Обработка и интерпретация. Начальный этап обработки связан с определением суммарного результата. Затем составляется графический профиль на данного исследуемого, позволяющий визуализировать степень выраженности каждого из 30 ПВК руководителя. Уровни эффективности управленческой деятельности приведены ниже.

30–48 баллов – руководитель не соответствует требованиям управленческой деятельности;

49–60 баллов – руководитель имеет мало оснований быть полезным данной организации;

61–90 баллов – эффективность работы руководителя слишком мала;

91–120 баллов – руководитель недостаточно эффективен;

121–150 баллов – эффективность руководителя еще недостаточна;

151–179 баллов – есть все возможности повысить свою эффективность;

180–210 баллов – эффективный руководитель.

27. Определение деятельности эффективности организации *(В. Зигерт, Л. Ланг)*

Инструкция. Вам предлагается оценить 22 суждения, отмечая крестиком один из вариантов ответа («нет», «скорее нет», «скорее да», «да»).

Суждения (гипотетические ситуации)	Нет	Скорее нет	Скорее да	Да
В случае срывов и неудач в первую очередь всегда идет активный поиск виноватых				
Многие сотрудники на всякий случай стремятся обезопасить себя с помощью докладных записок, инструкций и прочих бумаг				
Доступ к информации определяется положением сотрудника, а не его служебными функциями				
Нет ясности в том, какие цели в данный момент считаются приоритетными. Многим сотрудникам они не известны				
Если допущена ошибка или промах, то первым об этом узнает не допустивший ее работник, а его начальник или коллеги				
Присутствует и даже господствует «отдельский эгоизм»				
Сотрудники редко отождествляют себя с принятыми решениями. Они чаще всего воспринимают эти решения не как свои				
Текучка или рутина отнимают массу времени, спокойно заняться своей непосредственной работой трудно. Часто мешают авралы				

Суждения (гипотетические ситуации)	Нет	Скорее нет	Скорее да	Да
Руководители не стремятся строить управление на коллективных началах, хотя иногда и говорят о необходимости этого				
Когда речь заходит о руководителях, о них обычно говорят в ключе «эти там, наверху», а не «один из нас»				
Большинство конфликтов чаще возникают из-за мелочей				
Совещания длятся слишком долго и завершаются чаще всего накачкой, то есть безрезультатно. Иногда они сводятся к борьбе амбиций				
Насколько хорошо работник справляется со своими обязанностями, он узнает крайне редко. Часто он даже не знает, на основании каких критериев его оценивают				
Сотрудникам трудно, а часто бесперспективно предлагать новые идеи по совершенствованию технологических или управленческих процессов				
Энтузиазм в работе — это удел «чудаков»				
Руководство четко делит всех сотрудников на две части: те, с которыми оно начинало, люди «первого призыва», и новички, которым еще предстоит доказать, что они могут быть «своими»				
Большинство сотрудников четко придерживаются регламента и инструкций и редко выходят за их рамки				
Когда руководители оценивают работу подчиненных, то это чаще всего происходит на эмоциональном уровне или на основе более или менее поверхностных наблюдений				
Многих сотрудников часто посещает мысль, зачем нужно было так долго и много учиться, если все равно твои знания и опыт почти никому не нужны и редко используются в работе				
Критика недостатков в работе из уст рядовых сотрудников не поощряется				
Большинство сотрудников устраивает сложившийся стиль управления. Они привыкли быть ведомыми				

Суждения (гипотетические ситуации)	Нет	Скорее нет	Скорее да	Да
Усилия и старания сотрудников не всегда адекватно оцениваются и вознаграждаются. Во многом это зависит или от случайных факторов, или от степени близости к начальству				

Интерпретация. Вначале необходимо определить сумму крестов по вариантам. Чем выше будет полученная сумма по вариантам «нет» и «скорее нет», тем выше зрелость организации, тем ближе она к современной демократической форме развития. Максимальный результат по каждой колонке – 22 балла. Чем выше показатель, набранный по колонкам «скорее да», «да», тем больше данных в пользу косности организации, ее бесперспективности.

3.4. Психодиагностика личностных и профессиональных деформаций. Диагностика совладающего поведения

Цель – ознакомление с методами диагностики личностных и профессиональных деформаций, а также предпочитаемых способов совладающего поведения специалиста.

Учебный материал

1. Глуханюк, Н.С. Практикум по психодиагностике : учеб. пособие для вузов / Н.С. Глуханюк. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2005.
2. Исаева, Е.Р. Копинг-поведение и психологическая защита личности в условиях здоровья и болезни / Е.Р. Исаева. – СПб. : Изд-во СПбГМУ, 2009.
3. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносков. – СПб. : Речь, 2004.
4. Психологическая диагностика : учебник для вузов / под ред. М.К. Акимовой, К.М. Гуревича. – СПб. : Питер, 2003.
5. Психологическая диагностика в управлении персоналом : учебное пособие для сотрудников кадровых служб / под ред. Е.А. Климова. – М. : РПО, 1999.
6. Чикет, В.А. Психологическая диагностика организации и персонала / В.А. Чикет. – СПб. : Речь, 2004.

Контрольные вопросы

1. Назовите возможные причины возникновения профессиональных деформаций.
2. Как влияют профессиональные деформации на особенности личности?
3. Как можно предотвратить появление профессиональных и личностных деформаций?
4. Чем отличается совладающее поведение от защитных механизмов личности?

Задание для самостоятельной работы

Выбрать две методики из описанных ниже, провести психодиагностику выраженности профессиональных деформаций, определить преобладающий тип совладающего поведения личности у трех респондентов, имеющих стаж профессиональной деятельности. Обработать полученные данные, проинтерпретировать индивидуальные результаты, оформить общее заключение в соответствии с выявленными особенностями.

Справочная информация

Профессиональная деятельность является основным видом деятельности для большинства людей, что откладывает определенный отпечаток на особенностях их личности. При постоянном давлении различных стрессовых факторов трудовой деятельности могут возникать искажения, нарушающие целостность личности, снижающие ее адаптивность и усиливающие негативное отношение к окружающему. Эти проявления в комплексе образуют феномен профессиональной деформации, представляющий собой нарушение уже усвоенных способов деятельности, разрушение сформированных профессиональных качеств, появление стереотипов профессионального поведения и психологических барьеров при освоении новых профессиональных технологий, новой профессии или специальности. Переживание профессиональных деструкций обычно сопровождается психической напряженностью, дискомфортом, а в отдельных случаях конфликтами и кризисными явлениями. Их успешное преодоление ведет к дальнейшему совершен-

ствованию деятельности и профессиональному развитию личности. Профессиональные деформации имеют различное проявление у представителей разных профессий, но общепринятая структура включает три компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию (дегуманизацию отношений) и редукцию профессиональных достижений (снижение профессиональной самооценки). Сенситивными периодами их образования обычно являются кризисы профессионального становления личности. Нивелировать профессиональные деформации можно посредством поведения, направленного на приспособление к обстоятельствам и предполагающего сформированное умение использовать определенные средства для преодоления эмоционального стресса, иначе совладающего поведения. Отличиями совладающего поведения от защитных механизмов личности являются осознанность, подконтрольность, адекватность восприятия, эффективность преодоления ситуации, направленность активности «внутри себя» или на ситуацию. Использование адекватного личностным особенностям и ситуации способа совладающего поведения ведет к накоплению опыта преодоления и в конечном итоге — к личностному росту. Психологу в организации необходимо отслеживать появление у персонала признаков профессиональной деформации, своевременно осуществлять профилактическую или консультативную деятельность, способствующую выработке у сотрудников и руководства оптимальных копинг-стратегий.

Тексты методик

28. Определение психического выгорания

(А.А. Рукавишников)

Назначение. Методика нацелена на интегральную диагностику психического выгорания, включающую различные подструктуры личности.

Инструкция. Вам предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств, связанных с работой. Прочитайте высказывания и решите, испытывали ли вы нечто подобное. Если у вас никогда не возникало подобного чувства, поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «никогда» напротив порядкового номера утверждения. Если у вас подобное чувство присутствует постоянно,

то поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «обычно», а также в соответствии с ответами «редко» и «часто». Отвечайте как можно быстрее. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа.

Шаблон бланка ответов

№ во-просов	Формы ответов			
	Обычно	Часто	Редко	Никогда
1...72				

Текст опросника

1. Я легко раздражаюсь.
2. Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать.
3. Меня беспокоит, что думают коллеги о моей работе.
4. Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы.
5. Меня мучает бессонница.
6. Думаю, что если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы.
7. Я работаю с большим напряжением.
8. Моя работа приносит мне удовлетворение.
9. Чувствую, что работа с людьми изматывает меня.
10. Думаю, что моя работа важна.
11. Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе.
12. Я доволен профессией, которую выбрал.
13. Непонятливость моих коллег или учеников раздражает меня.
14. Я эмоционально устаю на работе.
15. Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии.
16. Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня.
17. Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе.
18. Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.
19. Для меня важно преуспеть на работе.
20. Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим.

21. Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий.
22. У меня не хватает времени на мою семью и личную жизнь.
23. Я полон оптимизма по отношению к своей работе.
24. Мне нравится моя работа.
25. Я устал все время стараться.
26. Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы.
27. Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе.
28. Я удовлетворен своим профессиональным выбором так же, как и в начале карьеры.
29. Я чувствую физическое напряжение, усталость.
30. Постепенно я начинаю испытывать безразличие к своим ученикам.
31. Работа эмоционально выматывает меня.
32. Я использую лекарства для улучшения самочувствия.
33. Меня интересуют результаты работы моих коллег.
34. Утром мне трудно вставать и идти на работу.
35. На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился.
36. Нагрузка на работе практически невыносима.
37. Я ощущаю радость, помогая окружающим людям.
38. Я чувствую, что стал более безразличным к своей работе.
39. Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок.
40. Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с учениками.
41. Я люблю свою работу.
42. У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не защищен.
43. Меня раздражает поведение моих учеников.
44. Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне.
45. Меня часто охватывает желание все бросить и уйти с рабочего места.
46. Я замечаю, что становлюсь более черствым по отношению к людям.
47. Я чувствую эмоциональное напряжение.
48. Я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой.

49. Я чувствую себя измотанным.
50. Я считаю, что своим трудом я приношу пользу людям.
51. Временами я сомневаюсь в своих способностях.
52. Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию.
53. Выполнение повседневных дел для меня — источник удовольствия и удовлетворения.
54. Я не вижу смысла в том, что делаю на работе.
55. Я чувствую удовлетворение от выбранной мной профессии.
56. Хочется плюнуть на все.
57. Я жалуюсь на здоровье без четко определенных симптомов.
58. Я доволен своим положением на работе и в обществе.
59. Мне понравилась бы работа, отнимающая мало времени и сил.
60. Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье.
61. Я сомневаюсь в значимости своей работы.
62. Испытываю чувство энтузиазма по отношению к работе.
63. Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные домашние обязанности.
64. Считаю, что вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе.
65. Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю.
66. Мне буквально приходится заставлять себя работать.
67. Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние.
68. Мне нравится отдавать работе все силы.
69. Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения.
70. Я стал с меньшим энтузиазмом относиться к своей работе.
71. Верю, что способен выполнить все, что задумано.
72. У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих учеников.

Обработка и интерпретация данных. Методика включает три шкалы: психоэмоционального истощения (ПИ), личностного отдаления (ЛО) и профессиональной мотивации (ПМ). Для определения психического выгорания в пределах указанных шкал пользуются специальным ключом:

ПИ – 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 утверждений);

ЛО – 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 утверждения);

ПМ – 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 утверждения).

Количественная оценка психического выгорания по каждой шкале осуществляется путем перевода ответов в трехбалльную систему («часто» – 3 балла, «обычно» – 2 балла, «редко» – 1 балл, «никогда» – 0 баллов) и суммарного подсчета баллов. Обработка производится по «сырому» баллу. Затем с помощью нормативной таблицы определяется уровень психического выгорания по каждой шкале.

Таблицы норм

Нормы для компонента «психоэмоциональное истощение» (ПИ)

Крайне низкие значения	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие значения
9 и ниже	10–20	21–39	40–49	50 и выше

Нормы для компонента «личностное отдаление» (ЛО)

Крайне низкие значения	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие значения
9 и ниже	16–10	17–31	32–40	41 и выше

Нормы для компонента «профессиональная мотивация» (ПМ)

Крайне низкие значения	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие значения
7 и ниже	8–12	13–24	25–31	32 и выше

Нормы для индекса психического выгорания (ИПВ)

Крайне низкие значения	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие значения
31 и ниже	32–51	52–92	93–112	113 и выше

Содержательные характеристики шкал

Психоэмоциональное истощение – процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в хроническом

эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

Личностное отдаление — специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям.

Профессиональная мотивация — уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми. Ниже приведены жизненные проявления психического выгорания (ПВ) на различных системных уровнях.

Шкалы ПВ	Жизненные проявления психического выгорания на системно-структурных уровнях		
	Межличностном	Личностном	Мотивационном
ПИ	Психическое истощение. Раздражительность. Агрессивность. Повышенная чувствительность к оценкам других	Низкая эмоциональная толерантность, тревожность	Нежелание идти на работу. Желание скорее окончить рабочий день. Появление прогулов
ЛО	Нежелание контактировать с людьми. Циничное, негативное отношение к людям	Критичное отношение к окружающим и некритичность в оценке самого себя. Значимость своей правоты	Снижение включенности в работу и дела других людей. Безразличие к своей карьере
ПМ	Неудовлетворенность работой и отношениями в коллективе	Заниженная самооценка, неудовлетворенность собой как профессионалом. Чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи	Снижение потребности в достижениях

29. Диагностика профессионального выгорания
(К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой)

Назначение. Методика дает возможность изучить степень профессионального выгорания.

Инструкция. Ответьте, как часто вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте по каждому пункту вариант ответа: «никогда»; «очень редко»; «иногда»; «часто»; «очень часто»; «каждый день».

Текст опросника

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. После работы я чувствую себя как выжатый лимон.
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.
10. В последнее время я стал более черствым по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Моя работа все больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.

20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекаладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Обработка результатов. Опросник имеет три шкалы: «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (8 утверждений). Варианты ответов оцениваются следующим образом:

- «никогда» — 0 баллов;
- «очень редко» — 1 балл;
- «иногда» — 3 балла;
- «часто» — 4 балла;
- «очень часто» — 5 баллов;
- «каждый день» — 6 баллов.

Ключ к опроснику. Ниже перечисляются шкалы и соответствующие им пункты опросника.

«Эмоциональное истощение» — ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальная сумма баллов — 54).

«Деперсонализация» — ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов — 30).

«Редукция личных достижений» — ответы «да» по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов — 48).

Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у обследованного выражены различные стороны выгорания. О тяжести выгорания можно судить по сумме баллов всех шкал.

30. Диагностика эмоционального выгорания личности ***(В.В. Бойко)***

Назначение. По мнению В.В. Бойко, эмоциональное выгорание — это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия. Эмоциональное выгорание представляет собой стереотип эмоционального (чаще всего профессионального) поведения. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип,

поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время могут возникать и дисфункциональные следствия, когда выгорание отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с субъектами профессиональной деятельности. Методика позволяет диагностировать ведущие симптомы эмоционального выгорания и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения». Оценивая смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома выгорания, можно дать достаточно объемную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в конфликтной ситуации, наметить индивидуальные меры. Методика состоит из 84 суждений, позволяющих диагностировать три симптома «эмоционального выгорания»: напряжение, резистенция и истощение. Каждая фаза стресса диагностируется на основе четырех характерных для нее симптомов.

Инструкция. Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности — пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

Текст опросника

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого.

6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2—3) мне хочется побыть одному, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.

27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «Не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колотить в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. В последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на «хороших» и «плохих».
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.

46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. На работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (жалобы) в мой адрес со стороны партнера.
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: «Не трать нервы, береги здоровье».
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которыми я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.

68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) на общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка и интерпретация результатов. Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным количеством баллов (указывается в ключе рядом с номером суждения в скобках). Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку (10 баллов) получил от судей признак, наиболее показательный для симптома. В соответствии с ключом осуществляются следующие подсчеты:

1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов выгорания;

2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования выгорания;

3) находится итоговый показатель синдрома эмоционального выгорания — сумма показателей всех 12 симптомов.

НАПРЯЖЕНИЕ

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств:

+1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5).

2. Неудовлетворенность собой:

-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(5).

3. Загнанность в клетку:

+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5).

4. Тревога и депрессия:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3).

РЕЗИСТЕНЦИЯ

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:

+5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5).

2. Эмоционально-нравственная дезориентация:

+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5).

3. Расширение сферы экономии эмоции:

+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5).

4. Редукция профессиональных обязанностей:

+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10).

ИСТОЩЕНИЕ

1. Эмоциональный дефицит:

+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2).

2. Эмоциональная отстраненность:

+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10).

3. Личностная отстраненность (деперсонализация):

+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10).

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения:

+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5).

Предложенная методика дает подробную картину синдрома эмоционального выгорания. Прежде всего надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов — несложившийся симптом;

10–15 баллов — складывающийся симптом;

16 и более — сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального выгорания. Методика позволяет увидеть ведущие симптомы выгорания. Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число. Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса — осмысление показателей фаз развития стресса — напряжение, резистенция и истощение. В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные — реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 и менее баллов — фаза не сформировалась;

37–60 баллов — фаза в стадии формирования;

61 и более баллов — сформировавшаяся фаза.

Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома выгорания, можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Освещаются следующие вопросы:

1. Какие симптомы доминируют?
2. Какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается истощение?
3. Объяснимо ли истощение (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику выгорания, или субъективными факторами?
4. Какой симптом (симптомы) более всего отягощает эмоциональное состояние личности?
5. В каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение?

6. Какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное выгорание не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

31. Копинг-поведение в стрессовых ситуациях
(С. Норман, Д.Ф. Эндлер, Д.А. Джеймс, М.И. Паркер,
адаптированный вариант Т.А. Крюковой)

Назначение. Адаптированный вариант копинг-стрессового поведения включает перечень заданных реакций на стрессовые ситуации и нацелен на определение доминирующих копинг-стрессовых поведенческих стратегий.

Инструкция. Ниже приводятся возможные реакции человека на различные трудные, огорчающие или стрессовые ситуации. Обведите кружком одну из цифр от 1 до 5, отвечая на каждый из следующих пунктов. Укажите, как часто вы ведете себя подобным образом в трудной стрессовой ситуации.

Шаблон бланка ответов

Никогда	Редко	Иногда	Чаше всего	Очень часто

Текст опросника

1. Стараюсь тщательно распределить свое время.
2. Сосредоточиваюсь на проблеме и думаю, как ее можно решить.
3. Думаю о чем-то хорошем, что было в моей жизни.
4. Стараюсь быть на людях.
5. Виню себя за нерешительность.
6. Делаю то, что считаю самым подходящим в данной ситуации.
7. Погружаюсь в свою боль и страдания.
8. Виню себя за то, что оказался в данной ситуации.
9. Хожу по магазинам, ничего не покупая.
10. Думаю о том, что для меня самое главное.
11. Стараюсь больше спать.
12. Балую себя любимой едой.
13. Переживаю, что не могу справиться с ситуацией.
14. Испытываю нервное напряжение.
15. Запоминаю, как я решал аналогичные проблемы раньше.

16. Говорю себе, что это происходит не со мной.
17. Виню себя за слишком эмоциональное отношение к ситуации.
18. Иду куда-нибудь перекусить или пообедать.
19. Испытываю эмоциональный шок.
20. Покупаю себе какую-нибудь вещь.
21. Определяю курс действий и придерживаюсь его.
22. Обвиняю себя за то, что не знаю, как поступить.
23. Иду на вечеринку.
24. Стараюсь вникнуть в ситуацию.
25. Застываю, «замораживаюсь» и не знаю, что делать.
26. Немедленно предпринимаю меры, чтобы исправить ситуацию.
27. Обдумываю случившееся или свое отношение к случившемуся.
28. Жалею, что не могу изменить случившегося или свое отношение к случившемуся.
29. Иду в гости к другу.
30. Беспокоюсь о том, что я буду делать.
31. Провожу время с дорогим человеком.
32. Иду на прогулку.
33. Говорю себе, что это никогда не случится вновь.
34. Сосредоточиваюсь на своих общих недостатках.
35. Разговариваю с тем, чей совет я особенно ценю.
36. Анализирую проблему, прежде чем реагировать на нее.
37. Звоню другу.
38. Испытываю раздражение.
39. Решаю, что теперь важнее всего делать.
40. Смотрю кинофильм.
41. Контролирую ситуацию.
42. Прилагаю дополнительные усилия, чтобы все сделать.
43. Разрабатываю несколько различных решений проблемы.
44. Беру отпуск или отдаляюсь от ситуации.
45. Отыгрываюсь на других.
46. Использую ситуацию, чтобы доказать, что я могу сделать это.
47. Стараюсь собраться, чтобы выйти победителем из ситуации.
48. Смотрю телевизор.

Обработка и интерпретация результатов

Для копинга, ориентированного на решение задачи, суммируются следующие 16 пунктов: 1, 2, 6, 10, 15, 24, 26, 27, 36, 39, 41, 42, 43, 46, 47.

Для копинга, ориентированного на эмоции, суммируются следующие 16 пунктов: 5, 7, 8, 13, 14, 16, 17, 19, 22, 25, 28, 30, 33, 34, 38, 45.

Для копинга, ориентированного на избегание, суммируются следующие 16 пунктов: 3, 6, 9, 11, 12, 18, 20, 23, 29, 31, 32, 35, 37, 40, 44, 48.

Можно подсчитать субшкалу отвлечения из 8 пунктов, относящихся к избеганию: 9, 11, 12, 18, 20, 40, 44, 48.

Субшкала социального отвлечения может быть подсчитана из следующих пяти пунктов, относящихся к избеганию: 4, 29, 31, 35, 37. (Обратите внимание, что пункты избегания 3, 23 и 32 не используются в субшкалах отвлечения и социального отвлечения.)

Библиографический список

1. Анастаси, А. Психологическое тестирование / А. Анастаси, С. Урбина. — СПб. : Питер, 2002.
2. Батаршев, А.В. Психодиагностика в управлении : практическое руководство / А.В. Батаршев. — М. : Дело, 2007.
3. Богач, А. Лидерство и руководство. Развитие управленческих компетенций / А. Богач, Г. Новикова. — СПб. : БХВ-Петербург, 2015.
4. Бурлачук, Л.Ф. Психодиагностика : учеб. для вузов / Л.Ф. Бурлачук. — СПб. : Питер, 2005.
5. Бурлачук, Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. — СПб. : Питер, 2007.
6. Глуханюк, Н.С. Практикум по психодиагностике : учеб. пособие для вузов / Н.С. Глуханюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2005.
7. Дмитриев, А.В. Конфликтология : учебное пособие / А.В. Дмитриев. — М. : Гардарики, 2000.
8. Егоршин, А.П. Управление персоналом : учебник для вузов / А.П. Егоршин. — Н. Новгород : НИМБ, 2007.
9. Исаева, Е.Р. Копинг-поведение и психологическая защита личности в условиях здоровья и болезни / Е.Р. Исаева. — СПб. : Изд-во СПбГМУ, 2009.
10. Кабаченко, Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами / Т.С. Кабаченко. — СПб. : Питер, 2003.
11. Каменская, В.Г. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учеб. пособие / В.Г. Каменская. — М. : Академия, 2002.
12. Липатов, С.А. Организационная диагностика: модели, методы, процесс / С.А. Липатов // Социальная психология / под ред. Т.В. Фоломеевой. — М. : Аспект Пресс, 2006.
13. Методики социально-психологического исследования личности и малых групп : сб. научных трудов / под ред. А.Л. Журавлева, Е.В. Журавлевой. — М., 1995.
14. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности : учеб. пособие / под ред. Г.С. Никифорова [и др.]. — СПб. : Речь, 2003.

15. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности / под ред. В.А. Бодрова. — М. : Пер Сэ, 2003.
16. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносков. — СПб. : Речь, 2004.
17. Психологическая диагностика : учебник для вузов / под ред. М.К. Акимовой, К.М. Гуревича. — СПб. : Питер, 2003.
18. Психологическая диагностика в управлении персоналом : учебное пособие для сотрудников кадровых служб / под ред. Е.А. Климова. — М. : РПО, 1999.
19. Рабочая книга практического психолога : пособие для специалистов, работающих с персоналом / под рук. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. — М. : Изд-во Института психотерапии, 2002.
20. Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособие / Д.Я. Райгородский. — Самара : БАХРАХ-М, 2011.
21. Развитие социально-перцептивной компетентности личности: материалы научной сессии, посвященной 75-летию академика А.А. Бодалева / под общ. ред. вице-президента академии МААН, засл. деятеля науки РФ, д-ра психол. наук, профессора А.А. Деркача. — М. : Луч, 1998.
22. Рыжов, В.В. Психологические основы коммуникативной подготовки педагога / В.В. Рыжов. — Н. Новгород : Изд-во ННГУ, 1994.
23. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. — М. : Изд-во Института психотерапии, 2002.
24. Филатова, О.В. Современные методы психологической диагностики / О.В. Филатова. — Владимир : Изд-во ВГУ, 2011.
25. Чикет, В.А. Психологическая диагностика организации и персонала / В.А. Чикет. — СПб. : Речь, 2004.
26. Шевандрин, Н.И. Основы психологической диагностики. В 3 ч. / Н.И. Шевандрин. — М., 2003.
27. Шейн, Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн. — СПб. : Питер, 2002.

Интернет-ресурсы

1. <http://azps.ru/tests/> – описание самых распространенных тестов.
2. <http://psylist.net/praktikum/> – психодиагностический практикум.
3. <http://psylist.net/promet/> – характеристика распространенных проективных методик.
4. <http://www.psychology.ru/tests/> – психодиагностическая лаборатория.
5. www.effecton.ru – тесты для психолога организации.
6. <http://practice.smysl.ru> – система конструирования и автоматизации тестовых методик.
7. <http://www.to-ural.ru/> – описание метода ассесмент-центр.
8. <http://www.vivakadry.com/> – описание методов оценки руководителей.
9. <http://www.psychology-online.net/forum/threads/> – психодиагностические методики.
10. <http://log-in.ru/books/psikhodiagnostika/> – книги по психодиагностике.
11. <http://test-metod.ru/> – психологический сайт (методики, учебники).
12. <http://vsetesti.ru/35/> – база психологических тестов.

Глоссарий

Аппаратурные методики — методики, в которых испытуемый взаимодействует с определённым автоматом (аппаратом). При этом регистрируется не столько содержание реакций, сколько скоростно-силовые параметры поведения.

Батареи специальных способностей — группы тестов, измеряющих относительно независимые особенности индивидов, в совокупности способствующие успешному осуществлению определённой деятельности.

Беседа — метод сбора первичных данных на основе вербальной коммуникации. При соблюдении определённых правил позволяет получить надёжную информацию о событиях прошлого и настоящего, об устойчивых склонностях, мотивах тех или иных поступков, о субъективных состояниях.

Бланковое (буклетное) тестирование — проведение стандартизированного теста в форме «бумажной технологии» — с помощью тестового буклета с заданиями и бланка (ответного листа), на котором испытуемый фиксирует свои ответы на задания.

Валидность — комплексная характеристика, включающая, с одной стороны, сведения о том, пригодна ли методика для измерения того, для чего она была создана, а с другой стороны, какова ее ответственность, эффективность, практическая полезность.

Валидность конвергентная — установление степени связи диагностической методики с родственными методиками.

Выборка стандартизации — группа людей, на которой осуществляется стандартизация методики.

Диагноз психологический — результат диагностического обследования, психологическое заключение, направленное на описание и интерпретацию выявленных индивидуально-психологических особенностей человека и предназначенное для практического применения в целях консультирования, прогноза определенных достижений или поведения, организации коррекционной или развивающей работы, разработки рекомендаций и других видов использования, определяемых задачами психодиагностического обследования.

Диагностическое обследование — конкретная программа действий с определённым объектом, направленная на регистрацию или оценку диагностических признаков и постановку диагноза данному объекту.

Мотивация достижения — одна из разновидностей мотивации, связанная с потребностью индивида добиваться успехов в деятельности и избегать неудач.

Достоверность теста — психометрическое свойство теста, обеспечивающее защиту его результатов от сознательных фальсификаций (лжи, неискренности испытуемого) или непреднамеренных мотивационных искажений.

Идиографический подход в психодиагностике — направленность диагностического обследования на описание и объяснения личности как сложного целого с учетом ее индивидуального своеобразия, уникальности.

Интервью — проводимая по определенному плану беседа, предполагающая прямой контакт интервьюера с респондентом (опрашиваемым).

Интрорспекция — метод исследования и познания человеком своих мыслей, образов, чувств, переживаний и других актов собственной активности.

Ключ к тесту — набор весовых коэффициентов для различных ответов на тестовые задания, позволяющий подсчитать (путём взвешенного суммирования) сырой тестовый балл испытуемого по шкале измеряемого психического свойства.

Компьютерные методики — методики, которые предполагают сбор диагностических результатов в режиме диалога человека с компьютером.

Контент-анализ — анализ содержания различных видов речевой продукции, материалов и документов (в частности, протоколов проективных методик, диагностических интервью и т. п.) путем подсчета частоты появления определенных ключевых элементов или кодифицированных признаков (например, определенных понятий, суждений, образов и т. п.), регистрируемых в соответствии с задачами исследования.

Конфиденциальность — одна из этических норм работы психодиагноста, обязательство неразглашения информации, полученной от испытуемого, или ограничение ее распространения кругом лиц, о котором испытуемый был заранее осведомлен.

Коэффициент интеллектуальности — количественный показатель теста интеллекта, указывающий на успешность его выполнения ис-

пытуемым по сравнению с выборкой, на которой происходила стандартизация теста.

Креативность — особый вид способностей, проявляемых в успешности творческой деятельности.

Линейная стандартизация — перевод исходных («сырых») баллов по тесту в стандартную шкалу путём применения формулы линейного преобразования — путём вычитания среднего по выборке и деления на стандартное отклонение.

Малоформализованные методики — методики, не имеющие строго определенных правил использования. они в большей степени основаны на профессиональном опыте, психологической интуиции самого психодиагноста.

Метод — широкий класс методик, обладающих родством основного технологического приёма или родством теоретической системы представлений, на которой базируется валидность данного класса методик.

Методика — конкретная, частная процедура, или система действий, предназначенная для получения информации о конкретном психическом свойстве (предмет обследования) у конкретного контингента испытуемых (объект обследования) в определённом классе ситуаций (условия обследования) для решения определённых задач (цель обследования).

Методология — система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности, а также учение об этой системе. если теория представляет собой результат процесса познания, то методология определяет способы достижения и построения этого знания.

Метод наблюдения — преднамеренное и целенаправленное восприятие, обусловленное задачей исследования.

Научное наблюдение — наблюдение, осуществляемое на основе продуманного плана, тщательной предварительной подготовки. характеризуется постановкой проблемы, выбором ситуаций для наблюдения, определением психологических качеств или особенностей поведения, которые должны стать объектом наблюдения, разработанной системой фиксации и записи результатов.

Надежность — точность психодиагностических измерений, а также стабильность и устойчивость их результатов по отношению к действию различных посторонних факторов.

Надежность теста – стабильность результатов тестовых испытаний, устойчивость теста по отношению к разнообразным источникам помех (шумовых, случайных факторов обследования).

Номотетический подход в психодиагностике – направленность психодиагностического обследования на оценку личности с помощью стандартного набора черт с целью определения ее сходства с другими людьми, для того чтобы выявить, как в психике отдельно-го человека проявляются общие закономерности.

Опросник – более или менее стандартизированная процедура получения информации, заключающаяся в предъявлении испытуемому вопросов в письменном виде и основанная на определенном способе интерпретации его ответов.

Прагматическая валидизация методики – проверка методики с точки зрения ее практической эффективности, значимости, полезности, доказательство, что измеряемое свойство проявляется в определенных жизненных ситуациях, в определенных видах деятельности.

Проективная техника – группа методик, предназначенных для диагностики личности. Для них характерен глобальный подход к оценке личности, а не выявление отдельных ее черт. Наиболее существенным признаком является использование в них неопределенных стимулов, которые испытуемый должен сам дополнять, интерпретировать, развивать и т. д. При этом происходит проекция (перенос) психических свойств испытуемого на материал задания, что позволяет выявить его скрытые личностные особенности.

Профессиональные тесты – специализированные тесты, предназначенные для проведения на определённой группе профессионалов или кандидатов в профессионалы, в ходе которых измеряется уровень сформированности знаний, навыков и умений, специальных для данной профессии. При применении тестов на профессионально важные качества грань между психологическими и профессиональными тестами оказывается размытой.

Психодиагностический профиль – простейшая разновидность диагностограммы в психологии. Это графическое представление результатов многофакторного теста или батареи тестов в виде ломаной кривой, подъёмы и спады которой указывают на уровень выраженности у данного испытуемого определённого психического свойства (фактора).

Психологический возраст — уровень умственного и личностного развития человека, выраженный в виде ссылки на тот возраст, представители которого в среднем показывают данный уровень.

Психологическая диагностика — наука о конструировании методов оценки, измерения, классификации психологических и психофизиологических особенностей людей, а также об использовании этих методов в практических целях.

Психологический тест — краткая психодиагностическая методика, предполагающая стандартизированную процедуру проведения, количественную формализованную процедуру обработки результатов и подсчёта тестовых показателей, готовый перечень рекомендаций по интерпретации полученных показателей. В типичном случае тест состоит из набора отдельных заданий (пунктов) с закрытым перечнем вариантов ответа, предложенных испытуемому для выбора, инструкции по проведению, ключей, норм и инструкции по интерпретации.

Психометрия — область психологической диагностики, связанная с теорией и практикой измерений в психологии.

Психосемантические методы диагностики — особая группа методов, направленных на изучение индивидуального сознания личности посредством анализа индивидуальных систем значений, функционирующих в обыденном сознании, через призму которых происходит восприятие субъектом себя и окружающих людей.

Репрезентативность — представленность свойств более широкого множества объектов в свойствах подмножества.

Репрезентативность тестовых норм — соответствие граничных точек на распределении тестовых баллов, полученных на выборке стандартизации, аналогичным граничным точкам, которые могли бы быть получены на популяции проведения — на множестве испытуемых, для которых предназначен тест. Обычно при получении кривой нормального распределения делается вывод о том, что тестовые нормы обладают репрезентативностью. Однако нормальность не является необходимым условием репрезентативности.

Репрезентативная выборка — выборка испытуемых, вероятностные свойства которой должны совпадать или быть близкими к свойствам генеральной совокупности.

Рестандартизация — экспериментальное исследование, направленное на пересмотр тестовых норм, проводимое чаще всего вследствие переноса методики в социокультурную среду, отличную от

той, для которой методика разрабатывалась, или по причине устаревания методики.

Ретестовая надёжность — надёжность теста, которая устанавливается путём проведения повторного тестирования на той же выборке испытуемых, которая проходила первое тестирование, с последующим расчётом коэффициента корреляции между двумя показателями.

Рефлексия — процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний.

Социальная желательность — стремление испытуемого давать о себе социально одобряемую, желательную информацию, приводящее к ошибкам в постановке психологического диагноза.

Социально-психологический норматив — система требований, которые общество предъявляет к психическому развитию каждого из его членов.

Способности — индивидуально-психологические особенности, определяющие успешность выполнения деятельности или ряда деятельностей, не сводящиеся к знаниям и навыкам и обуславливающие быстроту и легкость их приобретения.

Способности общие — способности, обеспечивающие успешность ряда основных, ведущих форм человеческой деятельности.

Способности специальные — индивидуально-психологические особенности, обеспечивающие успешность выполнения отдельных конкретных видов деятельности (музыкальной, математической, организаторской и т. д.).

Стандартизация — унификация процедуры проведения и оценки выполнения диагностического испытания.

Стандартизация теста — совокупность экспериментальных, методических и статистических процедур, обеспечивающих создание строго фиксированных компонентов теста (инструкции, набора заданий, метода обработки протоколов и подсчёта баллов, способа интерпретации). В частном случае под стандартизацией понимается сбор репрезентативных тестовых норм и построение стандартной шкалы тестовых баллов.

Статистическая норма — средний диапазон значений на шкале измеряемого свойства. Нормой является близость значений к показателю, который характеризует статистически среднего индивида.

При нормальном распределении статистическая норма описывается как среднее плюс/минус сигма или стандартное отклонение.

Теоретическая валидизация методики — доказательство, что методика измеряет именно то свойство, качество, которое она по замыслу исследователя должна измерять.

Тесты достижений — тесты, направленные на оценку усвоения испытуемым конкретных знаний, умений и навыков, приобретенных в результате определенного курса обучения или тренировки.

Тесты интеллекта — особый класс тестов, направленных на измерение и оценку общего уровня когнитивного развития индивидов при решении ими широкого круга мыслительных задач.

Тесты креативности — тесты, направленные на выявление некоторых факторов творческих достижений, относящиеся к таким параметрам мышления, как гибкость, беглость, оригинальность, изобретательность.

Тесты критериально-ориентированные — особый тип тестов, предназначенных для определения содержания деятельности индивида и уровня его достижений по отношению к объективному критерию (например, требованиям, задаваемым учебной программой).

Тесты способностей — тип методик, предназначенных для оценки возможностей индивида в овладении знаниями, навыками, умениями в различных областях — математике, технике, литературе, в разнообразных видах художественных деятельностей.

Тесты профессионализованных способностей — тесты, выявляющие индивидуально-психологические особенности, способствующие успешному выполнению определенных видов деятельности (художественной, музыкальной, канцелярской и пр.).

Тесты, свободные от влияния культуры — тесты интеллекта, разработавшиеся с целью исключить влияние культурных различий испытуемых на результаты выполнения.

Тесты сенсорных способностей — тесты, предназначенные для измерения и оценки особенностей сенсорной сферы психики (ощущений и восприятия).

Тесты технических способностей — тесты, направленные на измерение и оценку психологических особенностей, проявляемых в работе с оборудованием и отдельными взаимодействующими ме-

ханизмами; чаще всего под этими особенностями имеются в виду техническое мышление и техническая осведомленность.

Формализованные методики — это такие группы методик, в основе которых лежит соблюдение достаточно строгих и сформулированных в явной форме правил. Для них характерна определенная регламентация, процедуры испытания (точное соблюдение инструкций, строго определенные способы предъявления стимульного материала, невмешательство исследователя в деятельность испытуемого и др.), стандартизация (установление единообразия проведения, обработки и представления результатов диагностических экспериментов), надежность и валидность.

Черта личности (диспозиция) — внутренняя относительно устойчивая предрасположенность индивида к определенному поведению в определенном классе ситуаций, складывающаяся в силу определенных потребностей, мотивов, интересов, склонностей, установок.

Шкалирование — метод вынесения субъективных оценок объекта по какому-то признаку с использованием шкал, образованных с помощью числовых, словесных или графических градаций.

Шкалы лжи — специальная шкала, с помощью которой выявляют уровень социальной желательности в ответах данного испытуемого на тест-опросник. Шкалы лжи позволяют отбраковать недостоверные протоколы.